

Valores relativos al trabajo

Dr. José Eduardo Moreno

Introducción

La línea de investigación principal del Centro de Investigación Interdisciplinar en Valores, Integración y Desarrollo Social (Facultad “Teresa de Ávila”, UCA – Paraná) se orienta a evaluar los valores en determinados ámbitos, situaciones y en su jerarquización a lo largo del ciclo vital. Es decir, que el tema central de investigación lo constituyen los sistema de valores, sus instrumentos de evaluación y su aplicación a diversos campos, incluyendo el ámbito laboral - ocupacional.

En este artículo, a modo de un manual breve, resumimos el proceso de construcción y validación de esta escala y algunas de las investigaciones realizadas mediante la aplicación de la misma. También se anexa la versión definitiva con los procedimientos para su tabulación (Moreno y Caramés, 2011; Moreno y Marcaccio, 2012, 2014, 2015, 2021).

Acerca de la evaluación de los valores en la Psicología

Gordon W. Allport (Allport & Allport, 1921; Allport, 1937) inició el estudio de los valores, desde la perspectiva psicológica, en el momento que advirtió que el esquema de valores es el eje central del desarrollo de la personalidad. Por eso considera que el poder evaluar los valores de una persona es la mejor forma de comprender la personalidad, dado que el esquema de valores es el núcleo de la personalidad. A los valores los conceptúa como las fuerzas motivacionales centrales en el desarrollo de la dinámica de la conducta y ellos tienen un papel central en la configuración unificada de la personalidad.

Allport y Vernon (1931; Allport, Vernon & Lindzey, 1970) construyeron un instrumento de medición conocido como *Estudio de los Valores. Una escala para la medición de los intereses dominantes de la personalidad*, que evalúa las preferencias relativas de los seis valores fundamentales de la personalidad: teórico, económico, estético, social, político y religioso. Se basaron en la clasificación de los tipos humanos formulada por el filósofo alemán Eduard Spranger (1921) en su obra *Formas de Vida*. Según Allport, en cada uno de estos tipos humanos subyace un interés central que dirige al individuo en su forma de orientarse en la vida y de interpretar su mundo y que unifican la personalidad humana. Define a esos tipos humanos como: a- *Teórico (Racional, lógico)*. Hace referencia a un conjunto de valores e intereses que expresan la preferencia de las personas por el mundo de las ideas y del conocimiento. Son personas orientadas hacia la búsqueda de la verdad. Su motivo central es el conocimiento y la comprensión intelectual del mundo; b- *Económico (Utilitario, hedonista)*. La persona se orienta preferencialmente por aquello que es útil. Este tipo de valor o interés se fundamenta o tiene su origen en la satisfacción de necesidades corporales, pero incluye también necesidades sociales y económicas: es la búsqueda del triunfo del conocimiento aplicado y práctico; c- *Estético (Belleza, armonía)*. Se orienta fundamentalmente por el valor de la armonía y la forma. Valora y vivencia su relación con las personas, los objetos y las situaciones desde el punto de vista de la belleza, la armonía, entre otros. Tiende al individualismo y a la autosuficiencia, no le interesa tanto el conocimiento como su forma de expresión y la vivencia del mismo; d- *Social (Relaciones personales y sociales)*. El valor central y último es el de las relaciones con otras personas. Este modelo de hombre en su forma más pura es aquel que se olvida de su propia conveniencia, y es en consecuencia bueno y altruista; e- *Político (Poder, dominio)*. Guiado por la búsqueda y obtención de poder. Su conducta está siempre orientada por el dominio y el poder: son personas altamente competitivas; buscan el prestigio y el reconocimiento social; y f- *Religioso (Unidad, trascendencia)*. Estas personas gobernadas por motivos religiosos orientan su comportamiento en función de sus creencias espirituales y éticas. Se identifican con una entidad sobrenatural y superior a través de la cual vivencia el valor de unidad y trascendencia.

Este cuestionario de valores consta de 30 ítems en su primera parte y de 15 en la segunda. La primera parte está compuesta por preguntas dicotómicas, por ejemplo, el

ítem “¿Cuál de estos libros escogería?” incluye las opciones de respuesta: “Historia de la religión” o “Historia del desarrollo industrial”. La segunda parte contiene planteamientos con cuatro opciones de respuesta que se deben ordenar en función del grado de preferencia relativo. Así, en el ítem “¿Qué tema preferiría tratar en una reunión con amigos íntimos?” la tarea propuesta es ordenar jerárquicamente las opciones: “El significado de la vida”, “Las últimas novedades científicas”, “La literatura” y “El socialismo”. Durante casi 50 años el *test* de Allport fue uno de los cuestionarios más utilizados para evaluar los valores.

Posteriormente, Milton Rokeach (1968) retoma esta temática integrando a los valores en el concepto de sistema de creencias. Señaló la importancia de los mismos para la integración de las ciencias sociales y para una mejor aproximación a sus objetos de estudio. Según Rokeach, los valores están estructurados jerárquicamente constituyendo un sistema. El sistema de valores se define como un mapa cognitivo constituido por una red jerárquica de valores (Moreno y Mitre de la Lorenzi, 1996).

Rokeach plantea la existencia de dos tipos de valores: 1- *instrumentales*, los cuales se relacionan con modos de conducta (por ejemplo, ser honesto, afectivo, obediente, creativo o imaginativo), y 2- *finales o terminales* referidos a estados finales de existencia (por ejemplo, belleza, dignidad, felicidad, fraternidad, igualdad, justicia, libertad, mundo en paz, placer o religión).

Rokeach (1967, 1973) construyó la prueba *Estudio sobre Valores* (Rokeach Value Survey, R.V.S.). Raquel Migone de Faletty y José Eduardo Moreno (1982) tradujeron al castellano esta prueba y la adaptaron y validaron para la Argentina. En esta prueba se presentan a los sujetos dos listas, una con 18 valores instrumentales y otra con 18 valores terminales, en donde el evaluado debe enumerar del 1 a 18 de acuerdo al grado de preferencia que otorga a los valores presentados.

Shalom Schwartz es el principal discípulo de Rokeach, pero desarrolló luego un pensamiento propio e instrumentos nuevos de evaluación. Para Ros, Schwartz y Surkiss (1999, p. 24) “los valores son concepciones de lo deseable, que guían el modo como los actores sociales (líderes, políticos, personas comunes) seleccionan acciones, evalúan personas y eventos y explican sus acciones y evaluaciones”. Schwartz (Schwartz & Bilsky, 1990, Schwartz, 2005a y 2005b) propuso una teoría de los valores

humanos que establece 10 tipos motivacionales diez tipos motivacionales de valores a saber:

1- **Hedonismo**. Constituido por valores cuya meta es la búsqueda del placer y de gratificaciones sensoriales.

2- **Autorrealización**. La meta es el éxito personal alcanzado mediante el esfuerzo y la capacidad que suele estar acompañado de un reconocimiento social. (capacidad, influencia).

3- **Poder social**. La sociedad exige la división de funciones y responsabilidades surgiendo de este modo relaciones de dominación y sumisión. Para justificar esto, el poder es transformado en valor. La meta de este tipo de valores es la búsqueda de status, prestigio y control social sobre las personas y los recursos (autoridad, riqueza).

4- **Autodeterminación**. La constituyen valores cuya meta es la independencia de pensamiento, acción y opción (libertad, creatividad).

5- **Conformidad**. La meta es el control de los impulsos y del propio comportamiento de acuerdo con las normas y expectativas sociales (obediencia, buenos modales).

6- **Benevolencia**. Es la preocupación y el interés por el bienestar de las personas más cercanas afectivamente (amor, amistad).

7- **Universalismo o filantropía**. Abarca los valores tendientes a aceptar y comprender a los demás, a preocuparse por el bienestar común y el planeta en el que vivimos. (igualdad, justicia social).

8- **Tradicición**. Apunta al respeto y aceptación de los ideales y costumbres de la sociedad. (Respeto por la tradición, humildad).

9- **Seguridad**. Tiene como meta resguardar la integridad personal, así como de los grupos de pertenencia. Tiende a preservar la estabilidad de sí mismo y de la sociedad. (Orden social, seguridad nacional).

10- **Estimulación**. Comprende las metas motivacionales dirigidas a la búsqueda de excitación, de novedad y de cambio, necesarias para poder mantener un buen nivel de funcionamiento. (Una vida apasionante, una vida variada).

Estos tipos motivacionales están integrados en dos dimensiones bipolares: a- Autotrascendencia vs. Autopromoción, en esta dimensión se contraponen la búsqueda del bienestar de la humanidad y de los seres queridos con la búsqueda del éxito

personal y el poder; y b- Apertura al cambio vs Conservadurismo, en esta dimensión se contraponen la búsqueda de independencia y autonomía a la búsqueda de límites a favor de la estabilidad del grupo.

Según los resultados de las investigaciones de este autor, los tipos motivacionales postulados explican todos los valores evaluados en las diversas culturas y mantienen relaciones dinámicas entre sí.

Valores y Trabajo

El trabajo tiene un enorme significado en la vida de las personas y sus familias, ya que es la principal fuente de ingresos en la mayoría de los hogares y es una de las actividades que más organiza la vida cotidiana y contribuye a la realización personal. La vida laboral de las personas está guiada por sus valores, en especial por aquellos relativos al trabajo. Los valores relativos al trabajo se destacan del sistema personal de valores cuando una persona debe tomar decisiones en el ámbito laboral - ocupacional. Conocer estos valores permite pensar acerca del significado que el trabajo tiene para las personas y completar la pregunta acerca de las motivaciones que subyacen a las decisiones, actitudes y conductas.

El análisis de los valores relativos al trabajo constituye una herramienta útil para comprender el mundo del trabajo y elaborar políticas organizacionales y estrategias que favorezcan el bienestar de los trabajadores y de la organización. Se ha destacado la utilidad de evaluar los valores individuales y organizacionales para estimar y promover el ajuste entre los valores de los trabajadores y de la organización, así como la coherencia con el sistema individual y organizacional de valores. Es decir, el estudio de las variables individuales en el trabajo se entrecruza con el estudio de las variables organizacionales. Cuando desde la Psicología Organizacional y Ocupacional cuestionamos el compromiso entre las organizaciones y los trabajadores tenemos que atender a las variables relacionadas con el sentido mismo del trabajo y de la tarea.

Ros, Schwartz y Surkiss (1999) propusieron un modelo para el estudio de los valores laborales integrado a la teoría de los valores generales. Analizaron la literatura sobre valores relativos al trabajo y sugirieron que los valores laborales debían repetir la estructura propuesta para los valores generales. Observaron la presencia de tres de los cuatro tipos propuestos: a) Valores intrínsecos asociados a la apertura al cambio, b)

Valores extrínsecos o materiales asociados al conservadurismo, c) Valores sociales o afectivos asociados a la autotranscendencia. El tipo Autopromoción no fue encontrado en dicho estudio.

Posteriormente, estos autores desarrollaron y validaron un instrumento en el cual fueron cuatro los factores identificados: Intrínseco (se refiere a las metas obtenidas en la realización de su trabajo, en la tarea misma), Extrínseco (se refiere a las metas alcanzadas por los resultados obtenidos mediante su trabajo), Social (se refiere a las metas de relacionamiento social y de contribución al desarrollo social) y Prestigio (se refiere a las metas de obtener poder y prestigio mediante el trabajo).

Porto y Tamayo (2003, p. 146) definen los valores relativos al trabajo como *“principios o creencias acerca de las metas o recompensas deseadas, jerárquicamente organizados, que las personas buscan por medio del trabajo y que guían su comportamiento, las evaluaciones sobre sus resultados, el contexto y la elección de alternativas laborales”*. De este modo los valores relativos hacia el trabajo suponen componentes cognitivos, motivacionales y jerárquicos; cognitivos porque los valores son un conjunto de creencias acerca de lo que las personas desean, motivacionales porque expresan deseos individuales, y jerárquicos porque las personas elaboran jerarquías de valores en base a la importancia que le atribuyen a cada uno de ellos (Porto y Tamayo, 2003; Porto, Pilati, y Mendes Teixeira, 2006).

El sistema de valores remite al sentido de la vida (Frankl, 1946) y se puede definir al valor como lo que favorece la plena realización del hombre. Para Frankl el trabajo es la forma particular en la que el hombre se enlaza con la comunidad, se siente parte de ella, y adquiere un compromiso con los demás. Los valores de creación son una vía para encontrar sentido en la vida, lo que implica un acto creador en el que se realizan acciones y se ejecutan obras que dejan huellas en la personalidad del que las realiza. Mientras los valores creadores o su realización ocupan el primer plano en la misión de la vida del hombre, el campo de su realización concreta coincide generalmente con el del trabajo profesional. Pero lo significativo a tener en cuenta, es que lo realmente importante no es la profesión sino la obra. No es lo que se hace (siempre y cuando sea digno) sino que es el cómo se lo hace; de allí que es tan valiosa la actividad de un barrendero como la de un médico. Se pondrán de manifiesto en sus conductas los valores que acompañan a su quehacer. La profesión por sí misma no

hace al hombre feliz, sino el modo como se la ejerce. Para Frankl lo peculiar y único del hombre se pone de manifiesto en el obrar concreto, y así es como nosotros le damos el valor particular a nuestro trabajo con nuestro sentimiento. O sea, lo irremplazable e insustituible depende entonces del hombre mismo, de quien lo haga y de cómo lo haga, no de lo que se haga.

Escala de Valores relativos al Trabajo (EVT-Argentina)

Construcción y validación

Cabe señalar que la primera versión de la Escala de Valores hacia el Trabajo (EVT) fue desarrollada por Porto y Tamayo (2003, 2006, 2007) y tomó como base teórica el modelo de valores humanos de Shalom Schwartz (Schwartz y Bilsky, 1990; Schwartz y Tamayo, 1993).

Respecto de la Escala de Valores relativos al Trabajo, la versión en castellano resultante difiere en gran medida de la versión original en portugués, tanto de la primera versión (Porto y Tamayo, 2003) como de la versión revisada, debido a que los estudios factoriales realizados en nuestro país pusieron en evidencia la existencia de otras dimensiones en la población argentina, además fue necesario la exclusión de varios ítems por ser ítems complejos o de baja carga factorial.

La escala de Valores hacia el Trabajo – Versión Argentina (Moreno y Caramés, 2011) es una traducción, adaptación y modificación de la *Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho* – EVT-R (Porto & Pilati, 2010). Esta prueba de 46 ítems originalmente y de 36 en la versión revisada en portugués, consta de 6 factores o tipos motivacionales conforme a la teoría de Schwartz (2005a, 2005b): Autodeterminación, Seguridad, Realización, Universalismo, Poder y Conformidad.

La traducción al castellano y la adaptación definitiva en nuestro país no confirmó las dimensiones del test original, por lo que se construyó a partir de los correspondientes estudios factoriales una nueva prueba (EVT-Argentina) que incluye 20 ítems de la escala original y posee 4 dimensiones.

Los factores obtenidos luego de los estudios factoriales fueron interpretados como:

1- **Realización Personal:** Hace referencia a sentir que se tienen experiencias en el trabajo que favorecen el desenvolvimiento de las competencias individuales. Son sujetos que buscan desarrollarse personalmente, ser creativos y ser autores de su vida (Ítem 4: “Demostrar que soy competente en mi labor”).

2- **Altruismo:** Hace referencia a sentirse socialmente útil y procurar el bien común incluso a costa del propio. Son personas que necesitan sentir que su trabajo mejora la vida de otros seres humanos y beneficia a la sociedad en general (Ítem 1: “Ayudar a otros”).

3- **Reconocimiento Social:** Hace referencia a sentirse reconocido por el resto de la sociedad, ser famoso o admirado por la labor. Buscan prestigio (Ítem 8: “Ser reconocido por la profesión u ocupación que tengo”).

4- **Aspiraciones Económicas:** Hace referencia a sentir independencia financiera. Son individuos que buscan mejorar sus condiciones de vida mediante el trabajo y obtener logros materiales (Ítem 5: “Obtener estabilidad económica”).

Los sujetos deben marcar el grado de acuerdo, en una escala de cuatro categorías (“Totalmente de acuerdo”, “De acuerdo”, “Un poco de acuerdo”, “Para nada de acuerdo”), que tienen respecto a los valores relativos al trabajo que se detallan en 20 afirmaciones. Así, por ejemplo, debe responder a: Me gustaría tener un trabajo que me permita “Ayudar a otros” (Altruismo); “Ganar dinero” (Aspiraciones económicas); “Realizar una labor interesante” (Realización personal) y “Ser reconocido por la profesión u ocupación que tengo” (Reconocimiento social) (Ver consigna y escala en el Anexo).

El coeficiente alfa de Cronbach para las cuatro subescalas es muy satisfactorio. Los resultados ponen en evidencia la consistencia interna del instrumento: Reconocimiento Social ($\alpha=.801$), Altruismo ($\alpha=.824$), Aspiraciones Económicas ($\alpha=.788$) y Realización Personal ($\alpha=.763$).

Investigaciones sobre Valores relativos al Trabajo

1) ***Valores hacia el trabajo y motivaciones ocupacionales en estudiantes secundarios***

El objetivo de este trabajo de J. E. Moreno y G. Caramés (2011) fue estudiar los valores hacia el trabajo, las elecciones vocacionales para seguir estudios universitarios y las motivaciones ocupacionales en adolescentes del denominado segundo cordón de la periferia de la ciudad de Buenos Aires. La muestra, no probabilística (intencional), comprendió a 333 jóvenes (113 varones y 220 mujeres) de 15 y 19 años de edad. Se administraron los siguientes instrumentos: 1- un cuestionario ad hoc sobre preferencias vocacionales, 2- el Cuestionario de Motivaciones Ocupacionales (Migone de Faletty & Moreno, 2015) y 3- la traducción y adaptación argentina (Moreno & Caramés, 2011) del Cuestionario de Valores hacia el Trabajo (Porto & Pilati, 2009).

En el cuestionario ad hoc en una de las preguntas tenían que poner los estudios u ocupaciones que preferían elegir y se los agrupó en cuatro categorías: 1- humanidades y ciencias sociales, 2- económicas, 3- biomédicas y 4- ciencias exactas y carreras técnicas.

Se realizaron análisis multivariados de varianza (MANOVA) para determinar las diferencias de medias en las escalas del CUMO y de la prueba de valores hacia el trabajo EVT, en los alumnos de las 4 submuestras antes señaladas (ver tabla 1).

En las escalas del CUMO en el análisis multivariados de varianza se obtuvo un F de Hotelling $(_{15, 701}) = 5,14$ $p=.0001$, es decir que las diferencias entre las medias de las escalas según áreas de carrera son significativas. Analizando los F univariados se observa que tres son las escalas que determinan dichas diferencias, a saber: Altruismo ($p=.0001$), Satisfacción laboral ($p=.01$) y Éxito y prestigio ($p=.03$). En cuanto a los contrastes multivariados entre las carreras fueron significativos los siguientes: la motivación de Éxito y prestigio es mayor en los que eligen ciencias económicas que en los de humanidades y ciencias sociales ($M_{ce}= 33,36$; $M_{hycs}= 29,34$; $p=.03$); la motivación altruista es mayor en los alumnos que eligen carreras biomédicas ($M= 34,62$) que en los alumnos que eligen humanidades y ciencias sociales ($M= 29,34$; $p=.003$), ciencias económicas ($M= 23,97$; $p=.000$), y ciencias exactas y carreras técnicas ($M= 26,98$; $p=.001$); y finalmente la motivación altruista es mayor en los alumnos que eligen las carreras de humanidades y ciencias sociales que los de ciencias económicas ($M_{hycs}= 29,34$; $M_{ce}= 23,97$; $p=.004$). Es decir que las diferencias de mayor significación se encuentran en las motivaciones altruistas y es el área de las carreras biomédicas la que se distingue en mayor medida respecto de las demás.

Tabla 1. Diferencias de medias y desvíos de las motivaciones ocupacionales y de los valores relativos al trabajo según áreas de carreras y ocupaciones. Análisis multivariado de varianza (Manova).

CUMO Motivaciones ocupacionales	Humanidades y Cs Sociales		Económicas		Biomédicas		Ciencias Exactas y- carreras técnicas		F	p
	M	DE	M	DE	M	DE	M	DE		
	Futuro	35,87(2)	8,24	37,17(1)	5,92	37,20(2)	6,57	37,02(1)		
Éxito y Prestigio	29,23(4)	8,49	33,36(3)	7,26	31,22(4)	8,30	30,87(3)	9,01	2,84	0,03
Altruismo	29,34(3)	8,59	23,97(5)	8,44	34,62(3)	8,07	26,98(5)	9,01	19,98	0,000*
Dependencia	24,82(5)	9,84	25,35(4)	9,93	27,31(4)	9,81	27,09(4)	10,83	0,98	0,40
Satisfacción laboral	36,18(1)	7,22	36,30(2)	6,15	38,89(1)	4,75	35,29(2)	7,87	3,76	0,01*
EVT. Valores relativos al trabajo (5)										
Reconocimiento Social	2,75(4)	7,31	2,83(3)	6,50	3,01(4)	6,05	2,76(4)	8,09	2,04	0,10
Altruismo	2,88(3)	6,10	2,73(4)	5,73	3,05(3)	5,26	2,81(3)	6,50	4,04	0,008*
Aspiraciones Económicas	3,59(1)	4,80	3,73(1)	3,42	3,47(1)	4,89	3,56(1)	4,23	4,08	0,007*
Realización personal	3,06(2)	4,67	3,18(2)	5,05	3,23(2)	4,21	3,18(2)	5,40	1,72	0,16
n	67		66		80		31			

* $p \leq 0.01$ Entre paréntesis se presenta el rango de la media de cada escala

En las escalas de valores hacia el trabajo en el análisis multivariados de varianza se obtuvo un F de Hotelling $(12, 704) = 2,88$ $p = .001$, es decir que las diferencias entre las medias de las escalas según áreas de carrera son significativas. En los F univariados se observa que dos son las escalas que determinan dichas diferencias, a saber: Altruismo

⁵ Cabe señalar que en el período preliminar de uso de esta escala, se multiplicaba por 100 a los resultados obtenidos en cada subescala, pero en esta publicación en las tablas se ponen las medias de las dimensiones de acuerdo a la versión definitiva. Es una aclaración para quienes consulten los trabajos previos; se pueden comparar los resultados publicados con anterioridad dado que solo se modifica la posición de la coma, cambian los valores relativos pero no los absolutos de los puntajes de las subescalas.

($p=.008$) y Aspiraciones económicas ($p=.007$). En cuanto a los contrastes multivariados entre las carreras fueron significativos los siguientes: el valor altruismo o benevolencia es mayor en los que eligen carreras biomédicas que en los de ciencias económicas ($M_{bio}= 3,05$; $M_{ce}= 2,73$; $p=.01$); por el contrario, las aspiraciones económicas son mayores en los alumnos que eligen las carreras de ciencias económicas que los de biomédicas ($M_{ce}= 3,73$; $M_{bio}= 3,47$ $p=.008$). Nuevamente los que eligen las carreras biomédicas y de ciencias económicas son los que tienen perfiles de valores diferentes.

En la muestra total de estudiantes secundarios, en cuanto a las dimensiones de la Escala de Valores relativos al Trabajo (EVT- Argentina), los sujetos las jerarquizaron según el siguiente orden de rango: 1º Aspiraciones económicas, 2º Realización personal, 3º Altruismo o benevolencia y 5º Reconocimiento Social.

Tabla 2. Medias y desvíos de las dimensiones de la Escala de Valores relativos al Trabajo de la muestra total de estudiantes secundarios

Escala de valores relativos al trabajo		Media	DE
1-	Aspiraciones Económicas	3,58	0,42
2-	Realización personal	3,14	0,47
3-	Altruismo o benevolencia	2,90	0,59
4-	Reconocimiento Social	2,89	0,66
			N= 333

Conclusiones

Los resultados muestran que el 23,7% de los alumnos prefiere estudiar carreras del área biomédica, el 20,4% de humanidades y ciencias sociales y el 20,1% de ciencias económicas. Solamente un 10,2% prefiere ingeniería o profesiones técnicas.

La satisfacción laboral (CUMO) es la principal motivación en la elección de una carrera u ocupación. La aspiración económica (EVT) es el principal valor a tener en cuenta en un trabajo y en segundo lugar la posibilidad que brinda la profesión u ocupación para la realización personal. El altruismo está más jerarquizado por quienes seleccionaron el área biomédica. Es de tener en cuenta el alto porcentaje que desea proseguir estudios, aunque muchos de ellos no están en condiciones económicas de

afrontarlos, además es alto el porcentaje de quienes prefieren cursar carreras tradicionales y no de carácter técnico.

Los resultados de este estudio nos plantean importantes cuestiones acerca de la orientación vocacional y ocupacional en la población del conurbano bonaerense. Es de tener en cuenta el alto porcentaje de alumnos, casi la totalidad, que desean proseguir estudios universitarios o eligen ocupaciones que requieren de algún tipo de formación o estudios previos. Este dato contrasta con la realidad de este distrito en que muchos de estos alumnos, probablemente, no puedan proseguir sus estudios por no estar en condiciones económicas para afrontar a los mismos aunque sean gratuitos. Respecto a las opciones de carreras a elegir, se observa un perfil de elección bastante tradicional y poco relacionado con actividades productivas y con lo tecnológico, como se podría suponer en un sector de bajos recursos económicos y que dado a su pertenencia a la zona de cordón industrial tiene una oferta laboral mayor en estos rubros.

Llama la atención los porcentajes de 12,6% en ciencias sociales, 7,8% en humanidades y 3,6% en actividades artísticas, que totalizan un 24% (Humanidades y Ciencias Sociales) de la muestra; es decir 1 de cada 4 alumnos eligen carreras de difícil inserción laboral, aún más para jóvenes de bajos recursos económicos y que provienen en su mayoría de hogares de bajo nivel educativo y cultural.

Por todo lo antes señalado, podría suponerse que los alumnos de esta investigación no consideran de un modo realista la demanda laboral de las profesiones y ocupaciones. Pero, por otra parte, existe una clara preocupación por un trabajo que les brinde estabilidad y satisfacción económica. Así, contradictoriamente con sus aspiraciones de estudio aparentemente basadas más en aspectos y preferencias personales que en el contexto social y laboral, se observa en los resultados de la escala de valores hacia el trabajo que las aspiraciones económicas ocupan el primer lugar para la elección de un puesto de trabajo. Es interesante observar en este nivel social diferencias entre motivaciones para elegir una carrera u ocupación y valores relativos al trabajo a los que se adhiere como ideal.

II) Valores hacia el trabajo en médicos aspirantes a ingresar a residencias médicas

Moreno y Marcaccio (2021) realizaron un estudio que tenía como objetivo evaluar los valores hacia el trabajo en postulantes a residencias médicas, como también comparar estos valores en las especialidades con mayor número de postulantes (cirugía, clínica y psiquiatría).

La mayoría de los estudiantes de medicina no tienen definida la especialidad que van a hacer cuando entran en la facultad y a lo largo de la carrera van variando sus preferencias, tomando una decisión por una especialidad generalmente después de cursar asignaturas y realizar rotaciones en las diversas especialidades. En Argentina, como en la mayoría de los países del mundo, las residencias constituyen el dispositivo de formación y especialización más importante para médicos de graduación reciente.

Se administró individualmente la Escala de Valores relativos al Trabajo a las personas que estaban participando del concurso de residencias médicas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Argentina), mientras aguardaban que se realizara el acto de adjudicación. Participaron aquellos que aceptaron responderla voluntariamente y fue de carácter anónimo.

La muestra resultante comprendió a 217 postulantes a residencias médicas, 145 mujeres (66,82%) y 72 varones (33,18%).

En la muestra total (ver tabla 3) los valores hacia el trabajo se jerarquizaron del siguiente modo: 1°- Altruismo (M= 3,43), 2°- Realización personal (M= 3,38), 3°- Aspiraciones económicas (M= 3,37) y 4°- Reconocimiento social (M= 2,66).

En la muestra de mujeres los valores hacia el trabajo se jerarquizaron del siguiente modo: 1°- Altruismo (M= 3,46), 2°- Realización personal (M= 3,40), 3°- Aspiraciones económicas (M= 3,39) y 4°- Reconocimiento social (M= 2,66).

Tabla 3. Medias y desvíos en las dimensiones de la Escala de Valores relativos al Trabajo de los aspirantes a residencias médicas según sexo y muestra total. Manova según sexo.

EVT – Argentina Dimensiones	Total		Mujeres		Varones		F	p=
	M	DS	M	DS	M	DS		
1. Altruismo	3,43	0,47	3,46	0,47	3,36	0,47	2,39	0,12
2. Realización personal	3,38	0,48	3,40	0,48	3,31	0,49	1,52	0,22
3. Aspiraciones económicas	3,37	0,48	3,39	0,47	3,32	0,49	1,14	0,28
4. Reconocimiento Social	2,66	0,72	2,66	0,75	2,66	0,66	0,01	0,98
N	217		145		72			

En la muestra varones los valores hacia el trabajo se jerarquizaron del siguiente modo: 1°- Altruismo (M= 3,36), 2°- Aspiraciones económicas (M= 3,32), 3°- Realización personal (M= 3,31) y 4°- Reconocimiento social (M= 2,66).

Si bien desde el punto de vista del rango de los valores se observa que las mujeres jerarquizan en mayor medida, en segundo lugar, a la dimensión Realización personal, a la cual los varones la jerarquizan en tercer lugar, cabe señalar que esta diferencia de rangos según sexo desde el punto de vista de las diferencias de medias no es estadísticamente significativa. Así, en el análisis multivariado de varianza según sexo de las dimensiones del EVT-Arg en los postulantes se obtuvo un F de Hotelling (4, 212) = 0,76 p= .55, es decir que las diferencias de medias no son significativas.

En la tabla 4 se pueden observar las medias y desvíos de las dimensiones de la EVT-Arg de las tres especialidades médicas en que consiguió submuestras de 25 o más postulantes. Cabe señalar que la submuestra denominada clínica comprende medicina general y familiar, y la submuestra de cirugía abarca cirugía infantil y general.

Tabla 4. Medias y desvíos de los aspirantes a residencias médicas según especialidad.

EVT – Argentina Dimensiones	Clínica		Cirugía		Psiquiatría	
	M	DS	M	DS	M	DS
Altruismo	3,54 (1)	0,44	3,43 (2)	0,50	3,51 (2)	0,48
Realización personal	3,34 (2)	0,47	3,42 (3)	0,48	3,54 (1)	0,51
Aspiraciones económicas	3,23 (3)	0,51	3,46 (1)	0,48	3,49 (3)	0,49
Reconocimiento Social	2,40 (4)	0,82	2,84 (4)	0,61	2,75 (4)	0,74
N	53		34		25	

Entre paréntesis figura el rango de cada valor según especialidad

Se realizaron estudios multivariados de varianza en los que se obtuvieron diferencias significativas entre la submuestra de clínica y la de cirugía ($F = 4,01$ $p = .01$). Analizando los F univariados se observa que esas diferencias significativas se deben a las diferencias de medias en las dimensiones de Reconocimiento social ($F = 6,98$ $p = .01$; $M_{clínica} = 2,40$ y $M_{cirugía} = 2,84$) y de Aspiraciones Económicas ($F = 4,42$ $p = .03$; $M_{clínica} = 3,23$ y $M_{cirugía} = 3,46$). Es decir que los postulantes de cirugía jerarquizan en mayor medida que los de clínica al ser reconocidos socialmente y además poseen más aspiraciones económicas.

También se obtuvieron diferencias significativas entre la submuestra clínica y la de psiquiatría ($F = 2.38$ $p = .05$), la diferencia significativa entre ambas submuestras se debe a la diferencia de medias en la dimensión Aspiraciones Económicas ($F = 4,43$ $p = .03$; $M_{clínica} = 3,23$ y $M_{psiquiatría} = 3,48$).

Si nos centramos en los rangos de cada valor según especialidad, se observa que el valor más jerarquizado es Altruismo para clínica, Aspiraciones económicas para cirugía y Realización personal para psiquiatría. En segundo lugar Realización personal para clínica, y Altruismo para cirugía y para psiquiatría. El tercer lugar Aspiraciones económicas para clínica y psiquiatría, y Realización personal para cirugía. En cuarto lugar Reconocimiento Social para las tres especialidades.

Si bien el Reconocimiento social figura como cuarto valor para las tres especialidades médicas comparadas, cabe señalar que este reconocimiento está

garantizado por la formación de grado. Ya habiendo obtenido el título los graduados como médicos gozan de mayor prestigio que los de muchas otras carreras y la elección de especialidad parecería no tener una valoración especial.

El hecho que la dimensión altruismo haya tenido una alta valoración es esperable en todas las profesiones de ciencias de la salud.

III) Valores hacia el trabajo. Perfiles profesionales: contabilidad y administración, marketing y ventas, y recepción

Este estudio de Moreno y Marcaccio (2014) se basa en una muestra no probabilística que incluyó a 425 sujetos (40% varones y 60% mujeres) que se encontraban buscando un cambio de empleo o un nuevo empleo, 243 de ellos aplicaron para trabajar en el área contable, 115 de ellos en marketing y 67 (en su totalidad mujeres) en el área de recepción. El 39,3% de ellos poseía estudios terciarios o universitarios completos, el 44,4% poseía estudios terciarios o universitarios incompletos, el 15,8% estudios secundarios completos y secundarios incompletos 0,5%.

Se evaluaron, en primer lugar, los perfiles de los postulantes a cargos de ventas y comercialización y de los postulantes a empleos contables. Esta comparación se realizó con el total de las submuestras dado que en ambas la proporción hombres-mujeres era semejante y cercana al 50% para cada categoría. Marketing 58 varones y 57 mujeres; Contabilidad 112 varones y 131 mujeres.

Se realizó un análisis multivariado de varianza (MANOVA) para determinar las diferencias de medias en las dimensiones de la prueba de valores hacia el trabajo (EVT-Arg), entre los sujetos de las submuestras de Marketing y Contabilidad (ver tabla 5). En el análisis multivariado de varianza se obtuvo un F de Hotelling $(4, 351) = 4,53 p \leq .001$, es decir que las diferencias entre las medias de los valores hacia el trabajo según estas ocupaciones son significativas. Analizando los F univariados se observa que solamente el valor Realización personal explica dichas diferencias ($p = .002$), siendo más jerarquizado por los sujetos de marketing. No se observan diferencias según sexo ($F = 1.42 p = .22$) ni interacción sexo – ocupación entre ambas submuestras ($F = 0.27 p = .89$).

Tabla 5. Escala de Valores Relativos al Trabajo. Análisis Multivariado de Varianza (MANOVA), diferencias de medias y desvíos típicos de los valores según perfil profesional.

Valores relativos al trabajo	Marketing (n=115)		Contabilidad (n=243)		F	p
	Media	Desvío	Media	Desvío		
Realización personal	3,62 (1)	0,39	3,48 (2)	0,36	9,68	0,002*
Aspiraciones económicas	3,59 (2)	0,45	3,56 (1)	0,40	0,39	0,53
Altruismo	3,20 (3)	0,56	3,27 (3)	0,51	1,49	0,22
Reconocimiento Social	2,90 (4)	0,54	2,88 (4)	0,52	0,09	0,75

* $p \leq .01$ Entre paréntesis figura el rango de las medias para cada una de las muestras.

En segundo lugar (ver tabla 6) evaluamos los perfiles de los postulantes a cargos de ventas y comercialización, de empleos contables y de recepcionistas en submuestras de mujeres, dado que para el cargo de recepcionista la totalidad de las postulantes eran mujeres. Recepcionistas (n=67), Contabilidad (n=131), Marketing (n=57).

Se realizó un análisis multivariado de varianza (MANOVA) para determinar las diferencias de medias en las dimensiones de la prueba de valores hacia el trabajo (EVT), entre los sujetos de las submuestras de Marketing, Recepcionistas y Contabilidad (ver tabla 2). En el análisis multivariado de varianza se obtuvo un F de Hotelling $(8, 496) = 2,46$ $p \leq .01$, es decir que las diferencias entre las medias de los valores hacia el trabajo según estas ocupaciones son significativas.

Analizando los F univariados se observa que solamente el valor Realización Personal explica dichas diferencias ($p \leq .01$), siendo más jerarquizado por los sujetos de marketing y en menor medida por las recepcionistas. En los contrastes multivariados del valor Realización Personal son significativas las diferencias entre Marketing y

Contabilidad y entre Marketing y Recepcionista. En ambos casos Marketing obtuvo mayores promedios.

TABLA 6. Escala de Valores Relativos al Trabajo. Análisis Multivariado de Varianza (MANOVA), diferencias de medias y desvíos típicos de los valores según perfil profesional en muestra de mujeres.

EVT – Argentina Dimensiones	Marketing (n=57)		Contabilidad (n=131)		Recepcionista (n=67)		F	p
	Media	Desvío	Media	Desvío	Media	Desvío		
Reconocimiento Social	2,93 (4)	0,52	2,88 (4)	0,52	2,89 (4)	0,51	0,15	0,85
Altruismo	3,17 (3)	0,52	3,25 (3)	0,56	3,39 (3)	0,49	2,67	0,07
Aspiraciones económicas	3,65 (1)	0,37	3,57 (1)	0,39	3,56 (1)	0,40	0,94	0,39
Realización personal	3,62 (2)	0,32	3,46 (2)	0,39	3,44 (2)	0,41	4,23	0,01*

* $p \leq .01$ Entre paréntesis figura el rango de las medias para cada una de las muestras.

El trabajo en marketing se divide en dos grandes áreas: aquellas que implican un elevado nivel de análisis, como la realización de investigaciones de mercado, la realización y lectura de métricas, o la evaluación de presupuestos; y aquellas que favorecen el diseño creativo como el trabajo en desarrollo de producto, comunicación y medios. Las primeras tareas se encuentran directamente relacionadas con la toma de decisiones comerciales y las segundas con un trabajo en el que resalta el aporte personal y las ideas del sujeto. Es decir, existen reconocimientos personales sobre el desempeño. Para cumplir con cualquiera de estas tareas las personas con perfil profesional de marketing y ventas deben estar atentas a la interacción con consumidores, a empresas de la competencia y a los diferentes departamentos de la compañía. De este modo las tareas en marketing y ventas favorecen el desenvolvimiento de las competencias individuales. Es esperable que aquellos con

perfil profesional de marketing y ventas valoran más la Realización Personal en el trabajo que aquellos que deben realizar tareas en gran medida rutinarias o tareas en las que no se suele premiar el desempeño.

En el orden de rangos las personas con perfil profesional de administración y contabilidad valoran más las Aspiraciones Económicas. Un valor que se encontró en segundo orden en el perfil profesional de marketing y ventas.

Habiéndose realizado un estudio que incorporaba un perfil profesional diferente, el de recepcionista, en una muestra compuesta por mujeres se confirma que las personas con perfil profesional de marketing y ventas valoran la Realización Personal en el trabajo más que otros perfiles profesionales.

Si bien no es significativo se observa una tendencia en el perfil profesional de recepcionistas y atención al cliente a valorar en mayor medida el Altruismo particularmente respecto del perfil profesional de marketing y ventas. Estas observaciones se ajustan un poco a los perfiles esperados y a estudios previos. En un estudio realizado utilizando la escala de valores interpersonales de Gordon las recepcionistas valorizaron en mayor medida tener un buen vínculo con el otro en el desempeño de su tarea y tendieron a adecuarse en mayor medida a las normas sociales. En el mencionado trabajo los profesionales de marketing valoraron más el Liderazgo, es decir, se orientaron a alcanzar puestos de mando con autoridad sobre las otras personas (Marcaccio y Moreno, 2013).

Respecto a que no se encontraron en nuestro estudio diferencias significativas según sexo en las submuestras de contabilidad y marketing es interesante tener en cuenta estudios longitudinales sobre perfiles de valores en estudiantes de escuela de negocios (Kumar, Nonis & Thibodeaux, 1997). Es posible que la población en general asocie un grupo de valores con el género femenino pero que las mujeres del área de contabilidad y marketing ya no los prioricen.

Resumiendo, los principales resultados fueron: 1) Existen diferencias en el valor Realización Personal entre los perfiles profesionales de Marketing y Contabilidad; 2) Las personas con perfil profesional de Marketing valoran más la Realización Personal que las personas con perfil profesional de Contabilidad y Recepción; 3) Sólo se encontraron diferencias en Realización Personal, una de las cuatro subescalas que componen la Escala Argentina de Valores Relativos al Trabajo. En las subescalas

Reconocimiento Social, Altruismo y Aspiraciones Económicas no se observaron diferencias.

IV) Un estudio sobre Valores y Motivaciones hacia el Trabajo en bomberos voluntarios y remunerados

Florencia Rocío Piedimonte y Pablo Domingo Depaula (2018) realizaron una investigación que comprende las variables psicológicas de Motivación y Valores relativos al Trabajo en Bomberos Voluntarios y Bomberos Remunerados de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Argentina). La problemática que aborda surge de la reflexión acerca de la importancia que tiene la función y el rol de los bomberos en la sociedad, como también de la complejidad psicosocial que se entrama al riesgo e incertidumbre ligados a la ocurrencia de accidentes, desastres o catástrofes y a los niveles de vulnerabilidad social de las comunidades potencialmente afectadas (Natenzon & González, 2010), lo cual legitima el analizar los valores y motivaciones “bomberiles” conforme a sus condiciones laborales.

El objetivo de este estudio es relacionar los tipos de motivación y valores humanos dirigidos al trabajo en bomberos voluntarios y remunerados de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Argentina). Los autores se plantearon las siguientes hipótesis:

- H1: Los bomberos remunerados poseen una mayor aspiración económica que los bomberos voluntarios.
- H2: Existe una relación positiva entre la motivación y los valores relativos al trabajo.

Estos autores utilizaron la Escala de Valores relativos al Trabajo – Argentina (Moreno y Marcaccio, 2012) y la Escala de Motivación en el Trabajo (R- MAWS) originalmente construida por Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni (2010) y adaptada luego al idioma español por Gagné et al. (2012). Es un instrumento de medida multidimensional diseñado para evaluar, no sólo la intensidad de la motivación al realizar una actividad, sino también, permite observar cómo las personas se motivan. La estructura factorial de ésta escala presentó un modelo de cuatro

dimensiones inicialmente (regulación externa, introyectada, identificada y motivación intrínseca), pero su validación en 10 idiomas incluyó la dimensión de desmotivación, presentándose, por tanto, un modelo de cinco dimensiones. En este estudio se utilizó la versión peruana validada por Karla Gisella Gastañaduy (2013), la cual contiene 19 ítems y cuenta con un formato de respuestas tipo Likert que va del 1 (“Totalmente en desacuerdo”) al 7 (“Totalmente de acuerdo”). Las evidencias de validez y confiabilidad del instrumento fueron determinadas por Gastañaduy en el 2013 en una muestra de 188 bomberos en dos grupos, el primer grupo realizaba sus labores de manera voluntaria y el segundo grupo recibía una remuneración económica. Los 19 ítems de esta versión adaptada y validada al idioma español se obtuvieron realizando un Análisis Factorial Confirmatorio (AFC), del que resultaron cinco factores: Motivación Intrínseca (3 ítems), Regulación Externa (6 ítems), Regulación Identificada (3 ítems), Regulación Introyectada (4 ítems) y Desmotivación (3 ítems). Ejemplo de ítems de estas dimensiones:

Desmotivación (Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse para realizar un trabajo.)

Regulación Externa (Para obtener la aprobación de otras personas, por ejemplo: mis compañeros, los directores, mi familia).

Regulación Introyectada (Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.)

Regulación Identificada (Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí)

Motivación Intrínseca (Porque me divierto haciendo un trabajo.)

Dicha validación analizó también la correlación ítem-test de todos los reactivos de la escala y obtuvo un puntaje superior a .60, es decir que es adecuado. Se determinó la confiabilidad de las dimensiones del instrumento mediante el alfa de Cronbach, obteniendo como resultado los siguientes coeficientes: .62 para desmotivación, .78 para regulación externa, .56 para regulación introyectada, .61 para regulación identificada y .76 para motivación intrínseca.

Para verificar las hipótesis se utilizó la prueba U de Mann-Whitney para comparar las dos muestras con características diferentes en relación al ejercicio de su rol bomberil (Remunerados vs. Voluntarios).

El análisis comparativo de ambos grupos de bomberos arrojó diferencias significativas entre la condición de realizar la actividad voluntariamente o recibiendo una paga monetaria. Los Bomberos Remunerados presentaron puntuaciones más elevadas en relación a valores basados en Aspiraciones Económicas ($U = 1431.500$; $p = .001$; $r = .279$). Tal hallazgo indica la presencia de un mayor interés asociado al logro de independencia financiera mediante la actividad laboral que aporte mejoras a las condiciones de la vida personal. Lo cual confirmó la hipótesis 1 que se plantearon.

Asimismo, los Bomberos Remunerados evidenciaron puntuaciones más elevadas en la dimensión de Desmotivación ($U = 1823.500$; $p = .041$; $r = .18$). Dicho resultado indica relativamente la ausencia de significado o incentivo motivacional al momento de realizar una labor, quedando el desarrollo de su actividad sostenida por la paga recibida a cambio. Lo cual confirma la hipótesis 2 que se plantearon.

Los autores señalan que es recomendable la realización de estudios vinculantes que continúen analizando la Motivación y los Valores Relativos al Trabajo en diferentes grupos de voluntarios y personal remunerado.

Además en este estudio se evaluaron las correlaciones entre Motivación en el Trabajo y Valores relativos al Trabajo en bomberos. Se calcularon los coeficientes de correlación de Spearman, arrojando los siguientes resultados significativos:

- 1- existe una asociación positiva y significativa entre la *Regulación Externa* y el valor *Reconocimiento Social* ($r = .287$; $p = .001$), es decir que un comportamiento es en mayor medida ejecutado por el motivo de obtener una recompensa externa de tipo social, tal como la búsqueda del reconocimiento por parte de la sociedad o bien la búsqueda de prestigio profesional.
- 2- la *Desmotivación* se correlacionó con el valor *Reconocimiento Social* ($r = .264$; $p = .002$), evidenciando que las personas que carecen de motivación por su trabajo bomberil tienden a buscar también el reconocimiento de sus pares a los fines de poder realizar las tareas que le demanda dicho rol, refugiándose en el sentimiento de que su labor resulta debidamente valorada por la sociedad a la que presta su servicios cotidianamente.
- 3- la *Regulación Identificada* se asoció con los valores *Altruismo* ($r = .379$; $p = .000$) y *Realización Personal* ($r = .433$; $p = .000$), evidenciando que los bomberos motivados extrínsecamente atribuyen de modo autónomo y deliberado significados a sus

acciones basándose en el logro personal, la propia autodeterminación o autopercepción de competencia y, sobre todo, de «utilidad social» (i.e., Altruismo), siendo su labor acorde a sus expectativas de bienestar personal, pero a la vez procurando mejorar la vida de sus pares sociales. En suma, un alto nivel de motivación extrínseca dada en términos de regulación identificada se asociaría a una marcada necesidad de sentir que la labor bomberil satisface el bien común por encima de los intereses o aspiraciones personales económicas y del reconocimiento o la admiración social.

4- la *Motivación Intrínseca* se asoció con los valores *Altruismo* ($r = .369$; $p = .000$), *Realización Personal* ($r = .466$; $p = .000$) y con *Aspiración Económica* ($r = .175$; $p = .046$), lo que indica comportamientos motivados por el placer inherente a la ejecución de la tarea en sí misma y a la búsqueda de autonomía mediante el desarrollo de competencias individuales y la búsqueda de independencia económica.

No se obtuvieron correlaciones significativas con la variable de motivación *Regulación Introyectada*.

Referencias bibliográficas

Allport, Floyd Henri, & Allport, Gordon Willard (1921). Personality traits: Their classification and measurement. *Journal of Abnormal Psychology and Social Psychology*, 16, pp. 6–40.

Allport, Gordon Willard (1937). *Personality: A psychological interpretation*. New York: Holt.

Allport, Gordon Willard, & Vernon, Philip Ewart (1931). *A study of Values*. Boston, MA: Houghton Mifflin.

Allport, Gordon Willard, Vernon, Philip Ewart, & Lindzey, Gardner (1970). *A study of Values* (Revised 3rd ed.). Chicago: Riverside Publishing.

Frankl, Viktor Emil (1946). *El hombre en busca de sentido*. Barcelona: Editorial Herder.

- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M. H., Aubé, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). The motivation at work scale: Validation evidence in two languages. *Educational and psychological measurement, 70*(4), 628-646.
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van den Broeck, A., Aspel, A. K., & Westbye, C. (2014). The multidimensional work motivation scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 24*(2), 178-196. doi: 10.1080/1359432X.2013.877892
- Gastañaduy, K. (2013). *Motivación Intrínseca, Extrínseca y Bienestar Psicológico en Trabajadores Remunerados y Voluntarios*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú).
- Migone de Faletty, Raquel y Moreno, José Eduardo (1982). *Estudio de Valores. Traducción y adaptación. Informe técnico*. Buenos Aires: Dirección de Orientación Vocacional de la UBA.
- Moreno, José Eduardo y Caramés, G. A. M. (2011). Valores hacia el trabajo y motivaciones ocupacionales en estudiantes secundarios del segundo cordón bonaerense. En M. C. Richaud de Minzi y V. Lemos (Comps.), *Psicología y otras ciencias del comportamiento. Compendio de investigaciones actuales*. Tomo I. (pp. 157-172). Libertador San Martín: Universidad Adventista del Plata y Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.
- Moreno, José Eduardo y Marcaccio, Antonela (2012). Escala de valores relativos al trabajo. Propiedades psicométricas de una versión en castellano revisada. *Praxis. Revista de Psicología de la Universidad Diego Portales, 14*(22), 65-78.
- Moreno, José Eduardo y Marcaccio, Antonela (2014). Perfiles profesionales y valores relativos al trabajo. *Ciencias Psicológicas, 8*(2), 129-138.
- Moreno, José Eduardo y Marcaccio, Antonela (2015). Escala Argentina de Valores Relativos hacia el Trabajo. En José Eduardo Moreno y Raquel Migone de Faletty (Comps.). *Claves para la evaluación y orientación vocacional* (pp. 281-287). Buenos Aires: Lugar Editorial.

- Moreno, José Eduardo y Migone de Faletty, Raquel (Comps.) (2015). *Claves para la evaluación y orientación vocacional*. Buenos Aires: Lugar Editorial.
- Moreno, José Eduardo y Mitrece de Ialorenzi, Myriam S. (1996). *Los valores. Una aproximación desde la psicología*. Buenos Aires: Ediciones de la Universidad Católica Argentina, EDUCA.
- Moreno, José Eduardo y Marcaccio, Antonela (2021). Valores hacia el trabajo. Un estudio en postulantes a residencias médicas. *Revista de Educación y Desarrollo*, 56, 31-37. Recuperado de: https://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anterioresdetalle.php?n=56
- Natenzon, C. E. y González, S. G. (2010). Riesgo, vulnerabilidad social y construcción de indicadores. Aplicaciones para Argentina. En M. Arroyo y P. Zusman (Eds.), *Argentina e Brasil: posibilidades e obstáculos no processo de integração territorial* [Argentina y Brasil: posibilidades y obstáculos en el proceso de integración territorial], (pp. 195-217). São Paulo: Humanitas.
- Piedimonte, Florencia Rocío y Depaula, Pablo Domingo (2018). Motivación y valores relativos al trabajo en bomberos voluntarios y remunerados argentinos. *LIBERABIT. Revista Peruana de Psicología*, 24(2), 277-294.
- Porto, J. B. & Pilati, R. (2010). Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho: EVT-R. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 23(1), 73-82.
- Porto, J. B. & Tamayo, A. (2006). Influencia dos Valores Laborais do Pais sobre os Valores Laborais dos Filho. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 19(1), 151-158.
- Porto, J. B. & Tamayo, A. (2007). Estrutura dos valores pessoais: a relação entre valores gerais e laborais. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 23(1), 63-70.
- Porto, J. B., & Tamayo, A. (2003). Escala de valores do trabalho: EVT. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 19(2), 145-152.
- Porto, J. B., Pilati, R. & Mendes Teixeira, M. L. (2006). Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Valores Relativos ao Trabalho. 30º Encontro da Anpad. 23 a 27 de setembro de 2006- Salvador/ BA – Brasil.

- Rokeach, Milton (1967). *Value Survey*. Sunnyvale, California: Halgren Tests.
- Rokeach, Milton (1968). *Beliefs, attitudes, and values: A theory of organization and change*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Rokeach, Milton (1973). *The nature of Human Values*. New York: The Free Press.
- Ros, M., Schwartz, S. H., & Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied psychology*, 48(1), 49-71.
- Schwartz, S. H. (2005a). Robustness and fruitfulness of a theory of universals in individual values. *Valores e trabalho*, 56-85.
- Schwartz, S. H. (2005b). Validade e aplicabilidade da teoria de valores. In A. Tamayo & J. B. Porto (Eds.), *Valores e comportamento nas organizações* (pp. 56-95). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Schwartz, S. H., & Tamayo, A. (1993). Estrutura motivacional dos valores. *Psicología: Teoría e Pesquisa*, 9(1), 78-92. 1993.
- Schwartz, S. H., Bilsky, W. (1990). Toward a theory of the universal content and structure of values: Extensions and cross-cultural replications. *Journal of Personality and Social Psychology*. 58, 878-891.
- Spranger, Eduard (1921). *Lebensformen. Geisteswissenschaftliche Psychologie und Ethik der Persönlichkeit*; Halle [1966, *Formas de vida. Psicología y ética de la personalidad*. Madrid: Revista de Occidente].

ANEXO

Escala de Valores relativos al Trabajo – Argentina (EVT-Argentina)

Marcar el casillero que corresponda según el grado de acuerdo que usted tenga con cada uno de los valores hacia el trabajo que a continuación se detallan:

ITEMS. Me gusta tener un trabajo que me permita:	Para nada de acuerdo 1	Algo de acuerdo 2	De acuerdo 3	Totalmente de acuerdo 4
1. Ayudar a otros.				
2. Colaborar en el desarrollo de la sociedad.				
3. Proponer nuevas ideas en el mismo.				
4. Demostrar que soy competente en mi labor.				
5. Obtener estabilidad económica.				
6. Ganar dinero.				
7. Ser admirado por mi labor.				
8. Ser reconocido por la profesión u ocupación que tengo.				
9. Combatir las injusticias sociales.				
10. Mantenerme económicamente.				
11. Realizar una actividad innovadora (que uno pueda hacer cosas nuevas, mejorar lo que uno hace).				
12. Ser económicamente independiente.				
13. Ser útil a la sociedad.				
14. Comprometerme socialmente, ayudar a los demás.				
15. Expresar mis conocimientos.				
16. Ser original, proponer ideas propias.				
17. Alcanzar fama.				
18. Tener mejores condiciones de vida.				
19. Tener prestigio.				
20. Ser reconocido socialmente por mi profesión u ocupación.				

Dimensiones de la Escala de Valores relativos al Trabajo - Arg:

RS - **Reconocimiento Social** = Media (ítem7, ítem8, ítem17, ítem19, ítem20).

ALT - **Altruismo** = Media (ítem1, ítem2, ítem9, ítem13, ítem14).

AE - **Aspiraciones Económicas** = Media (ítem5, ítem6, ítem10, ítem12, ítem18).

RP - **Realización Personal** = Media (ítem3, ítem4, ítem11, ítem15, ítem16).

A la suma de los ítems de cada subescala o dimensión se la divide por 5 (cantidad de ítems de cada dimensión).

Cabe señalar que en los períodos preliminares del uso de esta escala se multiplicaba por 100 a los resultados obtenidos en cada subescala. Es una aclaración para quienes consulten trabajos previos, de cualquier manera se pueden comparar los resultados publicados dado que solo se modifica la posición de la coma, cambian los valores relativos pero no los absolutos de los puntajes de las subescalas.

Escala de Motivación en el Trabajo (R-MAWS, Gagné, Forest, Gilbert, Aube, Morin & Malorni, 2010). Traducción en español, versión peruana (Karla Gisella Gastañaduy Fiestas, 2013).

Instrucciones: Los enunciados de la siguiente escala se orientan a conocer las razones por las que usted se desempeña en su trabajo (o voluntariado). Indique en qué medida cada enunciado corresponde actualmente a una de las razones por las que usted está haciendo su trabajo.

Coloque una equis (X) sobre la letra de su elección, y trate de contestar de acuerdo con el enunciado que mejor lo describa. No existe respuesta correcta o incorrecta.

- A- Totalmente de acuerdo
- B- De acuerdo
- C- Levemente de acuerdo
- D- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- E- Levemente en desacuerdo
- F- En desacuerdo
- G- Totalmente en desacuerdo

¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo							
1. Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.							
2. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse para realizar un trabajo.							
3. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis compañeros, los directores, mi familia).							
4. Porque el poner esfuerzo en el trabajo va con mis valores personales.							
5. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.							
6. Porque me divierto haciendo un trabajo.							
7. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.							
8. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad sólo si pongo el suficiente esfuerzo al hacer un trabajo.							
9. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis compañeros, los directores, mi familia).							
10. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis compañeros, los directores, mi familia).							

¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo							
11. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.							
12. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.							
13. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.							
14. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo							
15. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo.							
16. No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido							
17. Porque otras personas me van a reconocer, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo							
18. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí							
19. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.							

Ítems de la dimensiones de la Escala de Motivación en el Trabajo (R-MAWS)

Desmotivación 2, 15, 16

Regulación Externa 3, 8, 9, 10, 14, 17

Regulación Introyectada 1, 5, 7, 19

Regulación Identificada 4, 11, 18

Motivación Intrínseca 6, 12, 13