

ESCALA DE VALORES RELATIVOS AL TRABAJO: PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DE UNA VERSIÓN EN CASTELLANO REVISADA

WORK VALUES SCALE: PSYCHOMETRICS PROPERTIES OF A REVISED SPANISH VERSION

JOSÉ EDUARDO MORENO

Centro Interdisciplinario de Investigaciones en Psicología Matemática
y Experimental (CONICET), Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.
jemoreno1@yahoo.com

ANTONELA MARCACCIO

Centro Interdisciplinario de Investigaciones en Psicología Matemática
y Experimental (CONICET), Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.
antonela.marcaccio@gmail.com

Recibido: 16-05-2012. **Aceptado:** 20-10-2012.

Resumen: La Escala Revisada de Valores Relativos al Trabajo de Porto y Pilati (2010) es un instrumento muy valioso para ser utilizado a lo largo de la vida laboral de un sujeto; ya sea para anticipar, evaluar y mejorar el desempeño laboral, así como para facilitar la toma de decisiones vocacionales. Por este motivo los autores de este trabajo desarrollaron una versión en castellano y su adaptación a la Argentina, resultando una escala final revisada y abreviada de veinte ítems y cuatro factores. Se presentan los estudios psicométricos previos y los resultados finales de la validación de la Escala Argentina de Valores Relativos al Trabajo en una muestra de 523 adultos y otra de 333 adolescentes. En ambos estudios factoriales se obtuvieron cuatro factores, a saber: Realización Personal, Altruismo, Reconocimiento Social y Aspiraciones Económicas. Se encontraron dimensiones diferentes a las seis descritas en la escala original para población brasileña. Se eliminaron 18 ítems de la escala original por complejidad factorial o por baja carga factorial. Los coeficientes alfa de las cuatro subescalas son satisfactorios, es decir que poseen buena consistencia interna. De igual modo el poder de discriminación de los ítems es adecuado. La premisa de este trabajo fue diferente a la de los autores (Porto y Pilati, 2010) de la versión original de la escala, quienes intentaron construir una prueba de valores laborales que se ajuste a la teoría de valores generales de Schwartz. Los autores del presente trabajo se centraron en determinar las dimensiones de los valores laborales basadas en estudios empíricos.

Palabras clave: Elección ocupacional, validación metodológica, valores de trabajo.

Abstract: The Revised Work Values Scale by Porto and Pilati (2010) is a very important instrument used throughout person's labour life; either to anticipate, assess or improve his work performance, as well as to help people make vocational decisions. That is why the authors of this paper developed a Spanish Version and its adaptation to Argentinian population, resulting in a revised and brief final scale of 20 items and four factors. Previous psychometric studies and the final validation results of the Work Values Argentine Scale are shown. A study of a sample of 523 adults and another of 333 adolescents is exposed. In both factorial analysis 4 factors were obtained: Self-realization, Altruism, Social Acceptance and Economic Ambitions. Different factors from the six described in the original scale with Brazilian population were found. Eighteen items from the original scale were excluded because of factorial complexity or low factorial load. The alpha coefficients of the four subscales were satisfactory, that is to say that they have internal consistency. Besides, the discrimination power of the items was satisfactory. The assumption of this paper was different from the authors of the original scale, who tried to build a work values test that fits the general work value theory of Schwartz. The authors of this paper focused on determining the dimensions of work values based on empirical studies.

Keywords: Methodological validation, occupational choice, work values.

1. Introducción

Los valores relativos al trabajo guían la vida laboral de las personas. Son aquellos valores que se destacan del sistema personal de valores cuando una persona debe tomar decisiones en el ámbito laboral - ocupacional. Se entiende la vida laboral de las personas como aquella que se inicia ya con las elecciones vocacionales, es decir con la formación previa al desempeño de una ocupación. En estas elecciones se ponen en juego valores hacia el trabajo.

Muchos estudios han demostrado el impacto de los valores relativos al trabajo en las organizaciones. La evaluación de la influencia de los valores relativos al trabajo es útil durante toda la vida laboral del sujeto.

En este trabajo se presenta una traducción y adaptación al castellano de la Escala de Valores Relativos al Trabajo en la versión Revisada (EVT-R) de Juliana B. Porto y Ronaldo Pilati (2010). La versión en castellano resultante difiere en gran medida de la versión original, tanto de la primera versión (Porto & Tamayo, 2003) como de la versión revisada, debido a que los estudios factoriales realizados ponen en evidencia la existencia de otras dimensiones en la población argentina y a que fue necesaria la exclusión de varios ítemes.

2. Marco teórico

Allport inició el estudio de los valores, desde la perspectiva psicológica, cuan-

do consideró el esquema de valores como parte fundamental del desarrollo de la personalidad. Allport, Vernon y Lindzey (1960) construyeron un instrumento de medición conocido como *Estudio de Valores*, que evaluaba las preferencias relativas de seis valores básicos de la personalidad: teórico, económico, estético, social, político y religioso.

Posteriormente, 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 Milton 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 Mitrece de Ialorenzi, 2000). Rokeach (1973) construyó la prueba *Estudio sobre Valores* (Rokeach Value Survey, R.V.S.). Migone de Faletty y Moreno (1982) tradujeron al castellano y adaptaron para la Argentina a esta prueba.

La línea de investigación de los autores de este trabajo se orienta a evaluar los valores en determinados ambientes o situaciones y 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.

Porto y Tamayo (2003, 2007) desarrollaron una primera versión de la *Escala de Valores Relativos al Trabajo* (EVT) tomando como base teórica el modelo de valores humanos de Shalom Schwartz (Schwartz & Bilsky, 1990; Schwartz & Tamayo, 1993).

Cabe señalar que Schwartz es el principal discípulo de Rokeach. 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 (2005a) propuso una teoría de los valores humanos que establece 10 tipos motivacionales (Universalismo, Benevolencia, Conformidad, Tradición, Seguridad, Poder, Realización, Hedonismo, Estimulación y Autodeterminación) integrados en dos dimensiones bipolares: a. Autotranscendencia 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; 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.

Los valores relativos al trabajo serían expresiones de un tipo específico de valores generales. La Escala de Valores relativos al Trabajo se basa en la teoría

de Ros, Schwartz y Surkiss (1999), quienes 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).

Los valores relativos al trabajo son definidos por Porto y Tamayo (2003, p. 146) 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 & Tamayo, 2003; Porto, Pilati & Mendes Taixeira, 2006).

Cuando las personas van a trabajar buscan alcanzar metas que son importantes para ellas y para que los sujetos estén motivados es preciso que perciban que el ambiente permite la realización de dichas metas. Entonces estudiar los valores relativos al trabajo permite investigar cuáles son los motivos que llevan a las personas a trabajar (Porto et al., 2006).

El trabajo es un aspecto central en la vida de las personas. El estudio de los valores relativos al trabajo busca comprender qué es lo importante para las personas en el ámbito de trabajo, qué motiva sus decisiones, actitudes y conductas laborales.

Por lo antedicho, es de utilidad identificar los valores relativos al trabajo predominantes en las personas, ya que influyen en las denominadas variables afectivas en el trabajo como el compromiso organizacional (Elizur & Koslowsky, 2001; Feather & Rauter, 2004), la satisfacción (Feather &

Rauter, 2004) y el estrés laboral (Siu, 2003; Siu, Spector, Cooper & Lu, 2005). También influyen en las variables comportamentales tales como los resultados del trabajo (Takase, Maude & Manias, 2005) y la intención de rotación (Taris & Feij, 2001). Por lo tanto, este concepto se vuelve especialmente relevante para comprender el mundo del trabajo y se convierte en una herramienta útil para elaborar políticas organizacionales y estrategias que favorezcan el bienestar de los trabajadores y el bienestar de la organización.

3. Los cuestionarios de valores relativos al trabajo elaborados en Brasil

En la literatura internacional se encuentran diversas escalas para medir valores relativos al trabajo, sin embargo la mayoría presenta problemas en relación a la definición del concepto o falta de integración con los modelos teóricos sobre valores personales.

Porto y Tamayo (2003) desarrollaron una escala de valores laborales para Brasil a partir de una amplia revisión bibliográfica y entrevistas con los trabajadores (Porto & Pilati, 2010).

Esta primera versión de la escala contó con 45 ítems (2003), cada ítem se evaluó con una escala tipo Likert de 5 puntos que varía de (1) nada importante a (5) extremadamente importante, por medio de ella se interroga sobre la importancia de una afirmación en el contexto del trabajo. El instrumento fue validado por medio del análisis factorial exploratorio y fueron encontrados 4 factores, conforme a lo previsto teóricamente por Ros et al. (1999), que denominaron: a) Realización profesional: se refiere a la búsqueda del placer y la realización personal y profesional, bien como independencia de pensamiento y acción en el trabajo por medio de la autonomía intelectual y creatividad; b) Estabilidad: se refiere a la búsqueda de seguridad y orden en la vida por medio del trabajo, posibilitando suplir materialmente las necesidades personales; c) Relaciones sociales: se refiere a la búsqueda de relaciones sociales positivas en el trabajo y a contribuir positivamente a la sociedad por medio del trabajo; y d) Prestigio: se refiere a la búsqueda de autoridad, de éxito profesional o de poder e influencia en el trabajo.

El estudio de validación (Porto & Tamayo, 2003) demostró que la Escala de Valores relativos al Trabajo (EVT) presentó para sus subescalas buenos índices de confiabilidad (coeficientes alfa de Cronbach entre 0.81 y 0.88) y altas cargas factoriales en los ítems de las diversas dimensiones (validez de constructo). Debido a ello se comenzó a utilizar la escala en investigaciones y diagnósticos en el contexto de Brasil.

A partir de la publicación de la EVT en 2003 se realizaron estudios uti-

lizando esta escala. Paschola y Tamayo (2005) investigaron el impacto de los valores del trabajo y evaluaron el conflicto entre la familia y el trabajo sobre el estrés ocupacional. Akutsu y Torres (2011) exploraron las relaciones entre los valores del trabajo y el bienestar en nutricionistas. Silva, Mendoca y Sacramento (2010) utilizaron el instrumento para indagar las diferencias de género en la jerarquización de los valores.

En el año 2010 Porto y Pilati testearon la estructura de cuatro factores y observaron que no existía covarianza negativa entre los polos opuestos; consideraron que el inconveniente se generaba porque el instrumento no evaluaba dos de los tipos motivacionales de la teoría de Schwartz. Es decir, la estructura de cuatro factores resultaba adecuada pero no se correspondía con el modelo teórico en el que se habían basado. Buscando el ajuste del instrumento con la teoría de Schwartz construyeron la Escala Revisada de Valores relativos al Trabajo (EVT-R). Se basaron en la escala original manteniendo aquellos 5 ítemes que presentaban mayor carga factorial y se propusieron 26 nuevos ítemes que contemplaran los aspectos teóricos que no habían sido abordados en la versión anterior. A partir del análisis de jueces se establecieron cuatro dimensiones y la escala quedó compuesta por 46 ítemes. Las dimensiones representadas fueron a) Autodeterminación, b) Estimulación, c) Realización y d) Conformidad/tradición. Luego fueron eliminados tres ítemes (12, 19 y 33) dando como resultado una escala de 43 ítemes. Estudios posteriores de los autores convergieron en la existencia de seis factores denominados conforme a la teoría de Schwartz, a saber: a) Autodeterminación, b) Estímulo, c) Seguridad, d) Realización, e) Universalismo y Benevolencia, y f) Conformidad.

La escala de Valores Relativos al Trabajo de Porto y Pilati fue elaborada considerando el contexto brasileiro. A fin de volverla útil para el contexto argentino y favorecer el uso transcultural del instrumento, así como la comparación de resultados, se desarrolló una versión en castellano y una adaptación argentina, resultando sin embargo una escala final abreviada y revisada.

4. Desarrollo de la versión en castellano de la EVT

Moreno y Caramés (2011) construyeron una versión argentina preliminar de la Escala de Valores hacia el Trabajo, la denominaron Escala de Valores hacia el Trabajo Versión Argentina (EVT-Arg). Esta escala es una traducción, adaptación y modificación de la Escala Revisada de Valores Relativos al Trabajo – EVT-R (Porto & Pilati, 2010).

Esta prueba se desarrolló a partir de los 43 ítemes originales y 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 los primeros estudios con estudiantes de Argentina no confirmaron las dimensiones del test original, por lo que se construyó a partir de dichos estudios factoriales una nueva prueba (EVT-Arg.) que en un primer momento incluyó a 25 ítemes de la escala original y poseía 4 dimensiones, a saber: Altruismo o benevolencia, Aspiraciones económicas, Realización personal y Reconocimiento social. Los sujetos, teniendo en cuenta la consigna “Me gustaría tener un trabajo que me permita”, deben responder a ítemes tales como: “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). En esta versión el sujeto debe categorizar a dichos ítemes mediante una escala de tipo Lickert de cuatro opciones según el grado de acuerdo que tenga con cada uno de los valores relativos al trabajo que se le presentan (Para nada de acuerdo, Un poco de acuerdo, De acuerdo y Totalmente de acuerdo). Se optó en la versión argentina por cuatro categorías y no cinco como en la versión original, porque en los estudios previos se observó que los sujetos discriminaban solamente cuatro opciones.

En este trabajo se presentan las propiedades psicométricas de la versión final abreviada de la Escala Argentina de Valores relativos al Trabajo que comprende cuatro dimensiones de cinco ítemes cada una.

5. Metodología

5.1. Muestra

La muestra comprendió a 523 adultos de ambos sexos (288 mujeres, 55,1% y 235 varones, 44,9%) de entre 18 y 53 años de edad. Además se incluyen estudios factoriales y de confiabilidad actuales realizados con una muestra previa de 333 adolescentes (Moreno & Caramés, 2011).

5.2. Instrumentos

Para evaluar los valores relativos al trabajo se utilizó la traducción argentina (Moreno y Caramés, 2011) de la EVT-R de Porto y Pilati (2010) con 43 ítemes y una escala tipo Lickert de cuatro opciones.

5.3. Procedimientos

La recolección de datos se llevó a cabo de manera individual en entrevistas de selección de personal en consultoras de la Ciudad de Buenos Aires. Todas las personas participaron de manera voluntaria en el marco del proceso de búsqueda de empleo.

Se realizó la tabulación y análisis cuantitativo de los datos recolectados a través de técnicas de estadística descriptiva y se realizaron análisis factoriales y estudios de confiabilidad de las escalas utilizando el paquete estadístico SPSS v. 15.

6. Resultados

A continuación se presentan los estudios finales de la traducción y adaptación para Argentina de la EVT-R, que concluyeron en una versión abreviada de 20 ítemes que comprende cuatro dimensiones.

En estudios factoriales previos se encontraron cuatro factores y se eliminaron 18 ítemes, ya sea por su evidente complejidad factorial o por su baja carga factorial. En el presente estudio se eliminaron otros cinco ítemes de la escala en su versión anterior a los fines de hacerla más breve, optando por retirar aquellos ítemes que aún tenían cierto grado de complejidad factorial, como por ejemplo los ítemes 21 (“Ser reconocido por la buena labor que realizo”) y 22 (“Ser respetado por mi capacidad y competencia laboral”) que si bien están vinculados a Reconocimiento Social también se relacionan con Realización Personal. De modo semejante los ítemes 7 (“Desarrollar nuevas habilidades”) y 9 (“Estimular mi curiosidad”) de Realización Personal pesan también en el factor Aspiraciones Económicas, si bien su contenido no está estrictamente relacionado con las aspiraciones económicas las personas los entienden como necesarios para obtener logros económicos.

La muestra final quedó constituida por $N = 523$, lo cual es adecuado para un análisis factorial exploratorio, ya que supera el criterio de cinco participantes por ítem (Nunnally, 1991).

En la Tabla 1 se muestran los resultados de un estudio factorial exploratorio en el que se utilizó el método de análisis de componentes principales para extracción de los factores y el método de rotación oblicua Oblimin con Kaiser. En este estudio la medida de adecuación muestral de Kaiser – Mayer – Olkin (.861) y la prueba de esfericidad de Bartlett con un valor de 3418,29 ($p=.0001$) indicaron que era factible realizar el análisis factorial.

Los pesos factoriales de los ítemes fueron altos en todas las escalas, puede observarse que la carga factorial más baja de los cuatro factores fue de .492.

La varianza total explicada resultó también ser satisfactoria (56,54%).

Tabla 1. Resultados del análisis factorial de la EVT versión argentina abreviada y revisada

	Factor			
	Reconocimiento Social	Altruismo	Aspiraciones Económicas	Realización Personal
Ser admirado por mi labor	.783			
Ser reconocido por la profesión u ocupación que tengo	.709			
Alcanzar fama	.808			
Tener prestigio	.683			
Ser reconocido socialmente por mi profesión u ocupación	.680			
Ayudar a otros		.778		
Colaborar en el desarrollo de la sociedad		.795		
Combatir las injusticias sociales		.789		
Ser útil a la sociedad		.711		
Comprometerme socialmente, ayudar a los demás		.801		
Obtener estabilidad económica			.756	
Ganar dinero			.797	
Mantenerme económicamente			.650	
Ser económicamente independiente			.718	
Tener mejores condiciones de vida			.800	
Proponer nuevas ideas en el mismo				.727
Demostrar que soy competente en mi labor				.492
Realizar una actividad innovadora (que uno pueda hacer cosas nuevas, mejorar lo que uno hace)				.742
Expresar mis conocimientos				.708
Ser original. Proponer ideas propias				.844

Varianza total explicada= 56,54%

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Oblimin con Kaiser.

Muestra personas en edad laboral N=523

Luego de realizado el análisis factorial se procedió a calcular el coeficiente alfa de Cronbach (1951) para las cuatro subescalas. Los resultados ponen en evidencia la consistencia interna del instrumento que puede considerarse como satisfactoria: Reconocimiento Social ($\alpha=.801$), Altruismo ($\alpha=.824$), Aspiraciones Económicas ($\alpha=.788$) y Realización Personal ($\alpha=.763$).

Luego se realizó un análisis correlacional entre los factores, observándose valores significativos de una baja a moderada correlación (entre 0,25 y 0,5), excepto entre Altruismo y Reconocimiento Social que está en el límite de la no existencia de correlación (ver Tabla 2).

Tabla 2. Matriz de correlaciones entre factores.

Escalas	Reconocimiento Social	Altruismo	Aspiraciones Económicas	Realización Personal
Reconocimiento social	1	0,239*	0,409*	0,395*
Altruismo		1	0,270*	0,373*
Aspiraciones económicas			1	0,474*
Realización personal				1

*La correlación es significativa al nivel 0,01

A continuación presentamos los resultados del estudio realizado con la muestra de adolescentes (ver Tabla 3).

Tabla 3. Resultados del análisis factorial de la EVT versión argentina abreviada y revisada en población adolescente.

	Factor			
	Reconocimiento Social	Altruismo	Aspiraciones Económicas	Realización Personal
Ser admirado por mi labor	.752			
Ser reconocido por la profesión u ocupación que tengo	.826			
Alcanzar fama	.655			
Tener prestigio	.635			
Ser reconocido socialmente por mi profesión u ocupación	.798			
Ayudar a otros		.714		
Colaborar en el desarrollo de la sociedad		.691		
Combatir las injusticias sociales		.588		
Ser útil a la sociedad		.669		

	Factor			
	Reconocimiento Social	Altruismo	Aspiraciones Económicas	Realización Personal
Comprometerme socialmente, ayudar a los demás		.750		
Obtener estabilidad económica			.730	
Ganar dinero			.737	
Mantenerme económicamente			.735	
Ser económicamente independiente			.584	
Tener mejores condiciones de vida			.555	
Proponer nuevas ideas en el mismo				.696
Demostrar que soy competente en mi labor				.453
Realizar una actividad innovadora (que uno pueda hacer cosas nuevas, mejorar lo que uno hace)				.588
Expresar mis conocimientos				.653
Ser original. Proponer ideas propias				.754

Varianza total explicada= 49,07%

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Oblimin con Kaiser.

Muestra estudiantes N=333

En este estudio la medida de adecuación muestral de Kaiser – Mayer – Olkin (.766) y la prueba de esfericidad de Bartlett con un valor de 1489,84 ($p=.0001$) indicaron que era factible realizar el análisis factorial.

Los pesos factoriales de los ítemes también en esta muestra fueron altos en todas las escalas, puede observarse que la carga factorial más baja de los cuatro factores fue de .453.

La varianza total explicada resultó también ser satisfactoria (49,07%).

El coeficiente alfa de Cronbach para las cuatro subescalas también evidencia la consistencia interna satisfactoria del instrumento, a saber: Reconocimiento Social ($\alpha=.791$), Altruismo ($\alpha=.714$), Aspiraciones Económicas ($\alpha=.702$) y Realización Personal ($\alpha=.605$).

En el análisis del poder de discriminación de los ítemes de ambas muestras se observa que ninguna de las cuatro categorías de la escala de cada ítem obtiene un porcentaje igual o mayor al 75% por lo cual se pueden considerar satisfactorios los resultados. Cabe señalar que en la muestra de adolescentes se obtuvieron los mayores porcentajes en las categorías “de

acuerdo” y “totalmente de acuerdo” de los ítemes correspondientes a la escala de Aspiraciones Económicas. A diferencia de lo recién mencionado en la muestra de adultos se obtuvieron los mayores porcentajes en las categorías “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo” en la escala de Realización Personal. Es decir que en las escalas de Reconocimiento Social y Altruismo, en ambas muestras, se obtuvo una mayor distribución en las respuestas.

7. Conclusiones

El objetivo de desarrollar y validar una versión argentina del EVT-R de Porto y Pilati fue alcanzado y consideramos que esta nueva escala abreviada puede ser de utilidad tanto para la investigación como para el uso en orientación vocacional y en psicología organizacional.

Cabe señalar que la premisa de trabajo fue diferente a la de los autores de la versión original y la revisada de la escala (Porto & Tamayo, 2003; Porto & Pilati, 2010), quienes intentaron fundamentalmente construir una prueba de valores laborales que se ajuste a la teoría de valores generales de Schwartz. El proyecto de Porto y Pilati fue construir un modelo universal de valores relativos al trabajo, de un modo similar al realizado por Schwartz con los valores generales.

Los autores del presente trabajo se han centrado en determinar las dimensiones de los valores laborales basadas en estudios empíricos con población argentina.

Referencias bibliográficas

- Akutsu, R. C. & Torres Da Paz, M. G. (2011). Valores y bienestar de los dietistas brasileños. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 43(2), 307-318.
- Allport, G. W., Vernon, P. E. & Lindzey, G. A. (1960). *A study of values*. Boston: Houghton Mifflin.
- Cronbach, L. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of test. *Psychometrika*, 16, 297-334.
- Elizur, D. & Koslowsky, M. (2001). Values and organizational commitment, *International Journal of Manpower*, 22(7), 593-599.
- Feather, N. T., & Rauter, K. A. (2004), Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 81-94.
- Migone de Faletty, R. y Moreno, J. E. (1982). *Estudio de Valores. Traducción y adaptación*. Buenos Aires: Dirección de Orientación Vocacional de la UBA:

- Moreno, J. E. 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 & 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 & Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.
- Moreno, J. E. y Mitrece de Ialorenzi, M. (2000). *Aportes para una psicología y pedagogía de los valores*. Paraná (Entre Ríos): Cuadernos de Humanidades 1. Facultad de Humanidades Teresa de Ávila. Universidad Católica Argentina.
- Nunnally, J. (1991). *Teoría psicométrica* (2º ed.). Buenos Aires: Paidós.
- Paschola, T. & Tamayo, A. (2005). Impacto dos valores laborais e da interferencia familia – trabalho no estresse ocupacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 21(2), 173-180.
- 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., 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.
- Porto, J. B., & Tamayo, A. (2003). Escala de valores do trabalho: EVT. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 19(2), 145-152.
- Porto, J.B. & Tamayo, A. (2006). Influência dos Valores Laborais do País sobre os Valores Laborais dos Filhos. *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.
- Rokeach, M. (1968). *Beliefs, attitudes, and values: A theory of organization and change*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Rokeach, M. (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: An International Review*, 48 (1), 49-71.
- 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.
- Schwartz, S. H. & Tamayo, A. (1993). Estrutura motivacional dos valores. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 9 (1), 78-92.
- Schwartz, S. H. (2005a). Validade e aplicabilidade da teoria de valores. En A. Tamayo & J. B. Porto (Eds.) *Valores e comportamentos nas organizações* (pp. 56-95). Petrópolis: Vozes.
- Schwartz, S. H. (2005b). Valores humanos básicos: seu contexto e estrutura intercultural. Em A. Tamayo; J.B. Porto (Eds.) *Valores e comportamentos nas organizações* (pp. 21-55). Petrópolis: Vozes.
- Silva, M. R. M. S., Mendonça, H. & Zanini, D. S. (2010). Diferenças de gênero e valores relativos ao trabalho. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 20(45), 39-45.
- Siu, O. (2003). Job stress and job performance among employees in Hong Kong: The role of Chinese work values and organizational commitment. *International Journal of Psychology*, 38(6), 337-347.

- Siu, O., Spector, P. E., Cooper, C. L., & Lu, C. (2005). Work stress, self-efficacy, Chinese work values, and work well-being in Hong Kong and Beijing. *International Journal of Stress Management*, 12(3), 274-288.
- Takase, M., Maude, P. & Manias, E. (2005). Explaining nurses' work behaviour from their perception of the environment and work values. *International Journal of Nursing Studies*, 42(8), 889-898.
- Taris, R. & Feij, J. A. (2001). Longitudinal examination of the relationship between supplies-values fit and work outcomes. *Applied Psychology: An International Review*, 50(1), 52-80.