

## VALORES PERSONALES Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL: MÁS QUE UNA SIMPLE RELACION

### PERSONAL VALUES AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT: MORE THAN A SIMPLE RELATIONSHIP

Osorio Jaramillo, Liliana del Rocío<sup>1</sup>; Ramos Díaz, Erika Johanna<sup>2</sup> y Walteros Astaiza, Diana Patricia<sup>3</sup>

Universidad Católica de Colombia, Universidad de San Buenaventura

#### RESUMEN

El objetivo del estudio fue establecer la relación entre los valores personales y el compromiso organizacional de un grupo de funcionarios de una institución de educación superior de Bogotá. La investigación se enmarcó en el modelo de cuatro factores de orden mayor propuesto por Schwartz (2006) y en el de tres componentes del compromiso organizacional de Meyer, Allen y Smith (1993). Se llevó a cabo un estudio descriptivo-correlacional con una muestra de 128 funcionarios. Para la recolección de información se aplicaron el Cuestionario de Retratos de Schwartz y el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer et al. (1993). Ambas herramientas fueron adaptadas culturalmente a fin de garantizar la equivalencia lingüística, semántica y cultural y se hizo un estudio piloto con 101 personas. Los coeficientes de correlación no evidenciaron la existencia de asociación entre las variables propuestas. El modelo de ecuaciones estructurales mostró ser capaz de explicar un porcentaje bajo de la varianza de los datos. Se buscó un modelo alternativo que explicara mejor la relación de los constructos; en esta alternativa se obtuvo un modelo con tres variables emergentes, que se podría analizar con base en una agrupación diferente de valores en dos factores: individualismo y colectivismo. Se concluyó que si bien algunos autores han identificado la relación entre los constructos propuestos, la misma es compleja e involucra muchas más variables, siendo más apropiado si se incluye un análisis de la coherencia de los valores declarados y vivenciados organizacionalmente y los valores de los individuos en función del compromiso organizacional.

**Palabras clave:** *psicología de las organizaciones, valores personales, compromiso organizacional, ecuaciones estructurales.*

#### ABSTRACT

The aim of this study was to establish the relationship between personal values and organizational commitment of a group of officials from an institution of higher education in Bogotá. This research is part of the four-factor model which is proposed by Schwartz (2006) and the three-components model of organizational commitment of Meyer et al (1993). This research was conducted by a correlational study with a sample of 128 officials from executive, professional and assistant levels. In order to collect the data the questionnaires used were Portrait of Schwartz and the Questionnaire of organizational commitment of Meyer et al (1993). Both tools were adapted culturally to ensure linguistic, semantic and cultural equivalence and a pilot study was made with a group of 101 people. The correlation coefficients did not show an association between the variables proposed. The structural equations model showed a very low percentage of variance of the data. An alternative model was found to best explain the relationship of the constructs; in this alternative model three variables emerged, which were analyzed based on different groups of values

<sup>1</sup> Universidad Católica de Colombia, Tel. +573103135535, Correo electrónico: liliosoriojaramillo@gmail.com

<sup>2</sup> Programa de Psicología Universidad de San Buenaventura –Sede Bogotá, Tel. +573214030774, Correo electrónico: erickaramos@gmail.com

<sup>3</sup> Programa de Psicología Universidad de San Buenaventura –Sede Bogotá, Tel. +573014119969, Correo electrónico: dwalteros@yahoo.com

within two factors: individualism and collectivism. It was concluded that while some authors have identified the relationship between the proposed constructs, this associations complex, because it involves many more variables, and could be more appropriate to analyze the consistency of the values of the subjects and the declared values of the company.

**Keywords:** *psychology of organizations, personal values, organizational commitment, structural equations*

## INTRODUCCIÓN

La psicología de las organizaciones, rama de la psicología que se interesa por el comportamiento de los individuos y los grupos en ambientes organizacionales (Enciso & Perilla, 2004), históricamente ha estudiado una multiplicidad de variables correspondientes a diferentes niveles que van desde lo individual, hasta niveles más amplios como el clima y la cultura. Y es en este segundo nivel, el de la cultura, al que pertenecen los constructos relacionados en el presente estudio: los valores y el compromiso organizacional.

Si bien de manera individual estas variables han sido ampliamente estudiadas, la relación existente entre ellas es poco clara y requiere de análisis que permitan su comprensión. En este sentido, se encuentran las investigaciones que buscan relacionar los valores organizacionales percibidos por los empleados y el compromiso de los mismos. En este grupo se encuentra, por ejemplo el estudio de Finegan (2000), quien usando la clasificación de McDonald y Gandz (1991) encontró que la identificación de los valores que los empleados consideran posee la organización en que trabajan se convierte en predictor del nivel y el tipo de compromiso que ellos desarrollarán. Investigaciones posteriores como la adelantada por Abbott, White y Charles (2005), han buscado confirmar estos hallazgos pero sus resultados han sido contradictorios. Estos autores encontraron que los valores organizacionales percibidos no predecían el compromiso organizacional de los empleados. No obstante sugieren que estos hallazgos deben ser interpretados de manera limitada porque bien podrían deberse al tipo de organizaciones que analizaron, es decir, a agencias de comunicación. De hecho se ha cuestionado que si bien la investigación de Finegan (2000) es pionera en el análisis de la relación entre valores percibidos y compromiso organizacional, el estudio produjo resultados para una muestra de una sola empresa de un tipo particular (Abbott et al., 2005).

La segunda ruta de investigación tiene que ver con el análisis de los valores de los empleados y su relación con el compromiso organizacional. En esta línea de estudio se encuentra el estudio de Omar, París y Vaamonde (2009) quienes encontraron que existe una clara relación entre la orientación axiológica particular individual y el compromiso organizacional. No obstante lo anterior, los autores hacen la precisión que el tema de los valores, por referirse a una dimensión de la cultura, tiene un límite en el alcance de las conclusiones, en tanto la cultura argentina posee particularidades y especificidades que le son propias y permiten el entendimiento de muchas de las conductas que los sujetos presentan.

En lo que respecta a estudios realizados sobre la relación entre valores y compromiso organizacional en Universidades (o en general, en instituciones educativas), no se encuentran investigaciones que den cuenta de esto, tan solo estudios como los de Loli (2006) y de Maldonado, Ramírez, García y Chairez (2014, p. 12), en Perú y México respectivamente.

Con base en lo anterior, el presente estudio tomó como referentes para el estudio de la relación entre valores y compromiso, la teoría de Schwartz y la de compromiso organizacional de Meyer et al (1993).

Schwartz (2006) hace una conceptualización psicológica de los valores humanos y los concibe como objetivos deseables, que trascienden las situaciones, que varían en importancia y que sirven como principios para guiar en la vida de las personas. Propone un modelo compuesto por diez valores que se originan en los tres requerimientos universales de la condición humana: necesidades de los individuos como organismos biológicos, los requisitos de una interacción social coordinada y la necesidad de supervivencia y bienestar humanos. Para la comprensión de la estructura dinámica de los valores, Bardi y Schwartz (2001), crearon un modelo teórico en el cual proponen agruparlos en cuatro factores organizados en dos ejes ortogonales, a saber: auto-mejora vs auto-trascendencia y conservación vs apertura al cambio. En el primer eje, el logro y el poder se oponen a la benevolencia y al universalismo; en el segundo eje la autodeterminación y la estimulación se oponen a la conformidad, la seguridad y la tradición.

Por su parte, Meyer et al. (1993), definen el compromiso como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, así como la implicación de dicho estado sobre la decisión de desvincularse o no como miembro de la misma. Estos autores consideran que la definición de compromiso incluye tres componentes: compromiso como un vínculo afectivo con la organización (compromiso afectivo), compromiso como una valoración del costo por desvincularse de la organización (compromiso de permanencia) y compromiso como la obligación de mantenerse vinculado a la organización (compromiso normativo).

Se ha identificado el compromiso afectivo, como un factor determinante de la dedicación y la lealtad que contribuye al desarrollo del sentido de pertenencia y a la implicación en las actividades de la institución (Rhoades, Eisenberger & Armeli, 2001).

El compromiso de permanencia, también llamado calculativo, (Omar & Florencia, 2008), es el que se construye a partir de la satisfacción de las necesidades económicas, de estabilidad, de inversión de tiempo y esfuerzo. Es considerado como el resultado del análisis y la evaluación que hace el empleado de los altos costos que le generaría el hecho de salir de la organización (Arias, 2001).

Finalmente, el compromiso normativo, se refiere al deber ser, a la lealtad a la organización y reciprocidad hacia ella. En este tipo de compromiso se privilegia el respeto por las normas, el proceso de interacción y de socialización que ha hecho la persona con el grupo; las retribuciones que ha obtenido, el reconocimiento que le han hecho a lo largo de su labor en la empresa, o los apoyos que le hayan otorgado (Arias, 2001).

El objetivo general del estudio fue Identificar las relaciones existentes entre los valores personales desde el modelo de cuatro factores de orden mayor de Schwartz (2006) y el compromiso organizacional de acuerdo con el Modelo de Meyer et al. (1993), de un grupo de funcionarios de una Institución de Educación Superior de Bogotá.

Para dar respuesta al problema y al objetivo del estudio, se plantearon las siguientes hipótesis:

Hipótesis 1: existe una correlación estadísticamente significativa entre los valores personales, desde el modelo de cuatro valores de orden mayor de Schwartz: auto trascendencia, apertura al cambio, auto mejora, conservación, y el compromiso organizacional de un grupo de funcionarios de una Institución de educación superior de Bogotá.

Hipótesis 2: los cuatro factores de orden mayor del Modelo de Valores de Schwartz explican el compromiso organizacional desde el modelo de Meyer et al., en sus dimensiones normativo, afectivo y de continuidad.

### **METODOLOGÍA**

La investigación adelantada corresponde a un estudio descriptivo – correlacional con un muestreo no probabilístico accidental. Para el estudio se contó con una muestra de 128 funcionarios administrativos de una institución de educación superior de la ciudad de Bogotá, todos empleados hombres y mujeres, de los niveles directivo, profesional y asistencial. Debido a un acuerdo con la Institución no se recogió más información descriptiva de la muestra.

Para la recolección de la información se utilizaron dos instrumentos. El primero fue el Cuestionario de Retratos de Valores (Portraits Values Questionnaire) instrumento desarrollado por Schwartz con base en los desarrollos previos de herramienta diseñados por Schwartz, Lehmann y Roccas (1999) y Schwartz, Melech, Lehmann, Burgess y Harris (2001) y en el cual se presentan descripciones de personas referidos a objetivos, aspiraciones y deseos y se les solicita a los sujetos que valoren qué tanto se identifican o se acercan a cada uno de los perfiles propuestos. Se utilizó la versión adaptada por Palencia (2006) que consta de una versión masculina y otra femenina, cada una de 40 ítems que no miden directamente valores, sino que obtiene juicios de similitud de otras personas con uno mismo.

La segunda herramienta fue el instrumento de compromiso organizacional de Meyer et al. (1993) compuesto por 18 ítems con una escala de calificación de 1 a 7 que va de totalmente en desacuerdo a totalmente de acuerdo. Se utilizó la versión traducida y validada por Alemán y González (1997), la cual fue aplicada en Venezuela.

Una vez se contó con la autorización de los autores de los cuestionarios, se procedió a realizar un proceso de adaptación cultural de los mismos. Para este proceso las herramientas en su versión en español, fueron revisadas por dos lingüistas colombianos. El objetivo de la revisión fue determinar la pertinencia lingüística de los términos utilizados en el cuestionario, garantizando que las expresiones fueran culturalmente adecuadas y relevantes (Serra-Suttón et al, 2005). Para la herramienta de “Cuestionario de retrato de valores” se recibieron observaciones a las preguntas 5, 7, 9, 12, 19, 21, 22, 31 y 34 y para el instrumento de compromiso, los lingüistas hicieron observaciones a los ítems 1, 5, 7, 8, 11 y 16. Una vez se hicieron los ajustes sugeridos (todos de forma) fueron nuevamente revisados por los expertos quienes los consideraron adecuados para los fines evaluativos.

A continuación, los instrumentos fueron sometidos a un ejercicio de validación de jueces expertos para lo cual se construyó un formato que orientaba el juicio en torno a cuatro parámetros: claridad, coherencia, relevancia y suficiencia, para los cuales cada jurado debía puntuar según su opinión el grado en que cada ítem presentaba las características mencionadas, en una escala de 1 a 4, siendo 1 la menor puntuación.

Los juicios de los expertos se analizaron mediante el coeficiente de validez *V de Aiken*, el cual evalúa la validez de cada ítem respecto a un dominio de contenido en *N* jueces, cuya magnitud va desde 0.00 hasta 1.00, donde el 1.00 es la mayor magnitud posible que indica un perfecto acuerdo entre los jueces respecto a la mayor puntuación de los contenidos evaluados.

Para el análisis de los resultados de los niveles de acuerdo entre jueces, el estudio se basó en la propuesta de juicio de Landis y Koch (1977) en que el valor de Kappa,  $K=0.00$  representa un grado de acuerdo nulo, de 0.00 – 0.20 insignificante, de 0.21 – 0.40 discreto, de 0.41 – 0.60 moderado, de 0.61 – 0.80 sustancial y de 0.81 – 1.00 casi perfecto; de esta manera se acogió el límite inferior de  $V_o= 0.61$ , como magnitud mínima aceptable para concluir sobre la validez de contenido de los ítems. De esta manera ninguno de los ítems de los 60 que componen el total de la herramienta de diagnóstico obtuvo límite inferior de  $V_o= 0.61$ .

Todos los ítems resultaron con coeficiente superiores a 0.90, lo que permitió corroborar que las herramientas seleccionadas contaban con un adecuado nivel de validez.

Finalmente se llevó a cabo un pilotaje, con 101 personas, que al momento del estudio se encontraban vinculadas laboralmente. Con los resultados obtenidos en este pilotaje se calculó la consistencia interna (Alpha de Cronbach) de cada uno de los dos instrumentos.

## RESULTADOS

Respecto al análisis psicométrico de los instrumentos utilizados, la tabla 1 muestra los valores de consistencia interna en cada uno de los diez valores que mide el Cuestionario de Retratos de Valores de Schwartz.

Tabla 1

*Valores de Alpha de Cronbach del pilotaje.*

Valor	Alpha de Cronbach Colombia (pilotaje)
Conformidad	0,73
Tradicición	0,70
Universalismo	0.74
Autodirección	0.64
Benevolencia	0.73
Estimulación	0.63
Hedonismo	0.65
Logro	0.73
Poder	0.69
Seguridad	0,75

La comparación del valor de consistencia obtenido en el pilotaje con los valores presentados en otros ejercicios de validación en España y Venezuela (Marbella citado en

Palencia, 2006) no muestran diferencias significativas e igualmente son similares a los obtenidos por Godwin, Copsta y Adonu (citados en Palencia, 2006), los cuales iban de 0,43 a 0,78 y a los presentados por Schwartz et al., (2001) quienes obtuvieron valores de Alpha de 0,37 a 0,79.

Respecto al instrumento de compromiso organizacional, se encontró que los valores de consistencia interna obtenidos (tabla 2) eran similares a los reportados por Alemán y González (1997).

Tabla 2

*Valores Alpha de Cronbach obtenidos en el pilotaje.*

Dimensión	Alpha de Cronbach Pilotaje
Compromiso afectivo	0.74
Compromiso normativo	0.73
Compromiso de continuidad	0.71

La segunda parte del análisis de resultados corresponde a los estadísticos descriptivos para cada una de las variables de interés.

Debido a que el propósito del presente estudio era el análisis de los valores agrupados en los cuatro factores de orden mayor, la tabla 3 presenta los resultados para los mismos.

Tabla 3

*Estadísticos descriptivos para los cuatro factores de orden mayor de Schwartz.*

	Mínimo	Máximo	Media	Media ponderada	Desviación estándar
Apertura al cambio	9	41	32,73	4.60	4,66
Autotrascendencia	32	59	50,66	5.07	5,66
Automejora	16	58	41,40	4.08	8,14
Conservación	31	73	57,37	4.38	8,88

En la tabla 3 se puede apreciar que el factor con media ponderada más alta fue el de autotranscendencia. Por su parte, el factor más bajo fue el de automejora.

Al comparar las medias de los 4 factores de orden mayor, se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre todas ellas, como se ve en la tabla 4.

Tabla 4

*Comparaciones de las medias de los cuatro factores de orden mayor de Schwartz.*

Par	t	gl	Sig(bilateral)
Apetura al cambio – Autotrascedencia	-33,372	127	,000
Apetura al cambio – Automejora	-14,076	127	,000
Apetura al cambio - Conservación	-28,519	127	,000
Autotrascedencia – Automejora	11,026	127	,000
Autotrascedencia – Conservación	-10,338	127	,000
Automejora-conservación	-16,006	127	,000

Existen, con un 99% de confianza, diferencias estadísticamente significativas entre los valores de los cuatro factores de orden mayor. Respecto al compromiso, la tabla 5 permite apreciar que la media más alta estuvo en el compromiso afectivo y la más baja en continuidad.

Tabla 5

*Estadísticos descriptivos para los tres tipos de compromiso del modelo de Meyer et al.*

	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Afectivo	9	42	29,98	6,27
Normativo	8	38	24,95	6,96
Continuidad	8	41	24,20	7,81

Respecto a las medias, el compromiso afectivo es estadísticamente diferente del normativo y del de continuidad pero entre el compromiso normativo y continuidad no se identifican diferencias significativas (Tabla 6).

Tabla 6

*Comparación de las medias para los tres tipos de compromiso del modelo de Meyer et al.*

Par	T	Gl	Sig. (bilateral)
Afectivo - Normativo	7,496	127	,000
Afectivo - Continuidad	8,076	127	,000
Normativo - Continuidad	,886	127	,377

En cuanto al análisis correlacional, debido a que ninguna de las dimensiones del constructo compromiso organizacional posee distribución normal, para la obtención de los valores de asociación se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 7

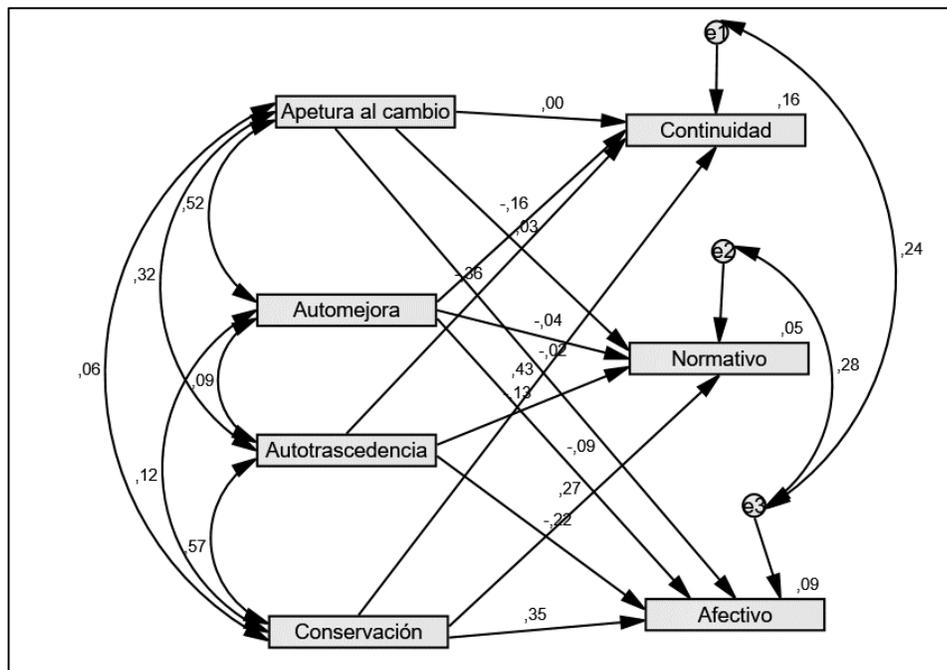
*Correlaciones de Spearman para los cuatro factores de orden mayor de Schwartz y los tres tipos de compromiso de Meyer et al (1993).*

Factores de orden mayor		Compromiso organizacional		
		Compromiso afectivo	Compromiso normativo	Compromiso de continuidad
Apertura al cambio	Coefficiente de correlación	-0,04	0,008	-0,121
	Sig. (bilateral)	0,61	0,925	0,173
Autotranscendencia	Coefficiente de correlación	0,07	0,074	-0,145
	Sig. (bilateral)	0,43	0,406	0,103
Automejora	Coefficiente de correlación	0,02	-0,038	-0,141
	Sig. (bilateral)	0,85	0,673	0,113
Conservación	Coefficiente de correlación	0,27**	0,207*	0,204*
	Sig. (bilateral)	0,002	0,019	0,021

Únicamente se encontraron asociaciones estadísticamente significativas entre el factor conservación y los tres tipos de compromiso organizacional. No obstante esta información no es teóricamente significativa, ya que no discrimina un tipo de compromiso que se relacione de manera privilegiada con el factor conservación.

Finalmente y para dar respuesta al último objetivo específico planteado, se presenta el resultado del modelo de ecuaciones estructurales. Esta técnica permite probar la existencia de relaciones causales entre variables, incluyendo incluso aquellos constructos no observables pero latentes, permitiendo a su vez probar modelos teóricos explicativos a partir de datos no experimentales\* (Cupani, 2012). Con el propósito de verificar o rechazar la hipótesis de trabajo, se estableció un modelo que relacionaba los cuatro factores de orden mayor del enfoque de valores de Schwartz (2006) con los tres tipos de compromiso organizacional de Meyer et al (1993).

La figura 3 muestra la estructura del modelo resultante.



\*Nota del Editor: Para información correspondiente al análisis exploratorio de los supuestos para desarrollar el modelo de ecuaciones estructurales contactar a los autores.

Figura 3. Modelo de ecuaciones estructurales para la relación entre los cuatro factores de orden mayor de Schwartz (2006) y los tres tipos de compromiso organizacional de Meyer et al. (1993).

Como se puede apreciar en la tabla 8, el valor de chi-cuadrado, el cual se refiere al ajuste absoluto del modelo fue de 1,754. El valor del chi-cuadrado sobre los grados de libertad (CMIN/DF) fue de 1,754 lo cual indica que el modelo tiene un buen ajuste, ya que el valor es inferior a 2 que es el valor de referencia (Cupani, 2012).

Tabla 8

*Indicadores de análisis del modelo de ecuaciones estructurales.*

Indicador	Valor
Chi-cuadrado	1.75
Grados de libertad	1
CMIN/DF	1,75
CFI	0,99
GFI	0.99
RMSEA	0.07
NFI	0.99

Respecto a los valores de CFI (comparative fit index), GFI (goodness of fit index) y NFI (normed fit index), estos varían entre 0 y 1, siendo 0 ausencia de ajuste y 1 ajuste óptimo. Respectivamente en el modelo obtenido estos valores fueron 0,995, 0,996 y 0,99 indicando un ajuste excelente (Gómez, 2011). El valor RMSEA (Root Mean Square Error Aproximation ) fue de 0,07 y se considera que es óptimo cuando se obtiene un valor de 0,05 o inferior y aceptable entre 0,05 y 0,08. (Hu y Beltler, 1995 citados en Gómez, 2011).

Aunque los indicadores más representativos se encontraron en niveles que muestran un nivel óptimo de ajuste del modelo, los valores de varianza explicada son bajos, lo que lleva a suponer la existencia de otras variables que permitirían una mejor comprensión del constructo. Debido a lo anterior, se puso a prueba otro modelo de

ecuaciones estructurales en el cual se realizó la comparación desde los diez valores originales del Modelo de Schwartz.

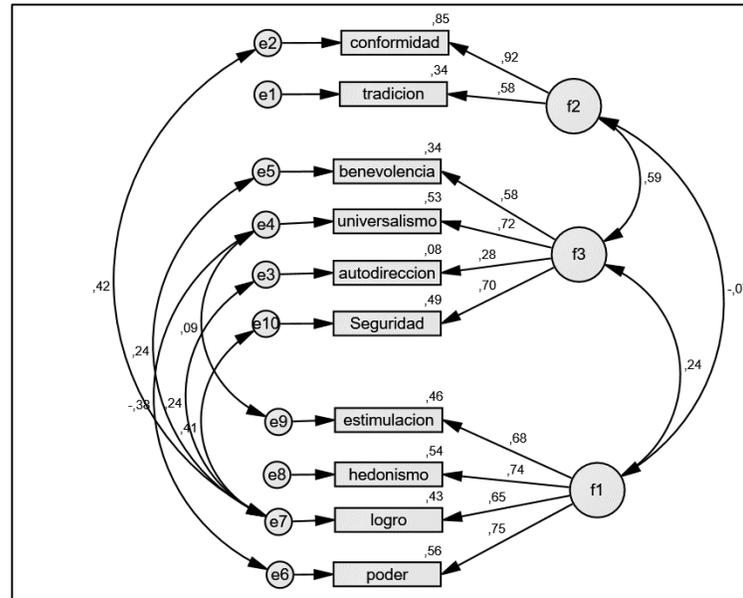


Figura 4. Modelo alternativo de ecuaciones estructurales para la relación entre los diez valores de Schwartz (2006) y el compromiso organizacional de Meyer et al. (1993)

Los indicadores obtenidos en este modelo fueron:

Tabla 9

Indicadores de análisis del modelo de ecuaciones estructurales para el modelo alternativo

Indicador	Valor
Chi-cuadrado	31.3
Grados de libertad	20
CMIN/DF	1.565
CFI	0.959
GFI	0.943
RMSEA	0.067
NFI	0.900

Como se aprecia en la tabla 9, los valores indican que este modelo posee también un nivel óptimo de ajuste. Se identifican en el compromiso tres factores emergentes que en conjunto explican el 64.71% de la varianza total. Igualmente se aprecian valores de regresión en todas las variables mayores a los obtenidos en el modelo original.

## DISCUSIÓN

El interés del presente estudio fue evaluar, tal y como lo han afirmado Cohen (2007 citado en Cohen & Shamai, 2010); Kirkman & Shapiro (1997); Pearson & Chong (1997), entre otros, si existe relación, entre el modelo de valores de Schwartz y el compromiso organizacional.

Si bien como se indicó anteriormente, en la literatura son pocos los estudios que comparan el modelo de Schwartz con el compromiso organizacional, los resultados que estos presentan son, en algunos casos contradictorios. Tal es el caso de Dávila (2012), quien realizó una investigación con trabajadores de un contact center y encontró que el factor conservación era el único que predecía significativamente el compromiso afectivo. Por su parte, Glazer et al. (citados en Cohen y Shamai, 2010) aplicaron la encuesta de valores SVS a un grupo de enfermeras de hospitales de Hungría, Italia, Reino Unido y Estados Unidos, y hallaron que el factor apertura al cambio tenía una relación negativa con el compromiso afectivo mientras que en otro estudio hecho a empleados británicos, Fischer y Smith (2006) encontraron que la conservación y la apertura al cambio no tenían ningún efecto sobre este tipo de compromiso.

Por su parte, los resultados encontrados en la presente investigación respaldan parcialmente el hallazgo de Dávila (2012) ya que el valor de regresión entre conservación y compromiso afectivo fue de los más altos del modelo teniendo a su vez, una relación negativa con apertura al cambio, lo cual es coherente con Schwartz (2003), quien indica que los factores de apertura y conservación se oponen, por lo que un valor positivo de uno de ellos supone una relación inversa del otro.

Respecto al aporte de los valores para la explicación de los otros tipos de compromiso los resultados son menos consistentes. Los hallazgos en este estudio muestran que respecto al compromiso de continuidad, ninguno de los factores posee un valor explicativo significativo lo cual coincide con los hallazgos de Dávila (2012) pero difiere de lo encontrado por Fínegan (2000) quien afirma que los valores de adherencia a lo convencional (equivalente al de conservación) y los valores de fondo (sin equivalencia en el modelo de Schwartz) aportan en la predicción de la varianza de este tipo de compromiso.

Debido a que el primer modelo obtenido no explicaba la relación de las variables propuestas, se optó por la búsqueda de un conjunto de ecuaciones que desde los diez valores individuales originales del modelo de Schwartz (2006) permitiera una aproximación a la comprensión del compromiso organizacional. El resultado es un modelo en el cual se sugiere una agrupación de los valores en tres grupos que a su vez se explican tres factores emergentes para el compromiso.

En este nuevo modelo se evidencia que los valores de conformidad y tradición (ambos parte del factor conservación) permiten la explicación del funcionamiento de un primer factor emergente, que teóricamente podría ser un constructo ajustado de la propuesta original de Meyer et al. (1993) sobre el compromiso afectivo.

Ahora bien, respecto a las dos agrupaciones siguientes que el modelo propone para los otros factores emergentes, es interesante que todos los valores incluidos, con excepción del de benevolencia, forman parte de los llamados valores individualistas (Triandis & Suh, 2002). Con un 99% de confianza se verificó una relación estadísticamente significativa entre el colectivismo y el compromiso afectivo.

No obstante lo anterior, se considera que una conclusión más adecuada respecto a la posible explicación de la agrupación de las variables y de los factores emergentes en el segundo modelo, requeriría su contrastación con datos derivados de una nueva muestra de sujetos.

Debido a que los resultados obtenidos no corroboran de manera plena la existencia de una relación entre los cuatro factores de Schwartz y el compromiso organizacional de Meyer et al. (1993) se pueden plantear varias posibles explicaciones. En primer lugar, autores como Dávila (2012), Fínegan (2000) y Abbott et al. (2005) afirman que en este tipo de estudios se deben incluir mediciones de los valores organizacionales percibidos por los empleados, ya que con estos se introduce el concepto de congruencia, que de manera global se refiere a la preferencia de los sujetos por organizaciones en las cuales ellos consideran que existen coherencia entre sus características personales y las atribuciones potenciales de la empresa (Schneider et al., citados en Petril 2013). Adicionalmente se podrían incluir variables referidas a las características de las empresas o de los

individuos. Por ejemplo, Omar et al., (2009) afirman que el tamaño de la empresa tiene asociaciones significativas con los valores de los empleados, de tal forma que los colectivistas, es decir, aquellos en que predominan la benevolencia, la tradición y la conformidad (Moriano, Trejo y Palací, 2001) prefieren vincularse a empresas pequeñas o medianas, ya que estas pueden ayudarlos a satisfacer de mejor manera sus necesidades de trabajar en grupo, tener apoyo emocional de sus compañeros y en consecuencia, obtener niveles adecuados de satisfacción y bienestar.

Finalmente, es importante tener en cuenta que si bien la elección de instrumentos obedeció a que los mismos son los originales construidos y aplicados por los mismos autores de las teorías base de la investigación, y que tal y como lo sugiere Carretero-Dios y Pérez (2007) se contaba con índices de fiabilidad calculados para cada uno de los componentes de los mismos, los valores de los mismos en algunos casos fueron inferiores a 0,70, que es el valor mínimo que se considera adecuado cuando un test se utiliza con fines de investigación (Nunnally & Bernstein, 1995, citados en Carretero-Dios y Pérez, 2007). De continuarse esta línea de investigación debería considerarse la posibilidad de desarrollar herramientas nuevas, que cumplan a cabalidad con las condiciones técnicas necesarias para un adecuado ejercicio investigativo.

## CONCLUSIONES

El análisis de correlación no arrojó información concluyente sobre la manera en que los valores personales desde el modelo de cuatro factores de orden mayor de Schwartz (2006) y el compromiso organizacional de acuerdo con el Modelo de Meyer et al. (1993) interactúan. Las únicas correlaciones significativas entre elementos indican que, en la medida en que se tienen índices más altos en el factor conservación incrementarán los valores del compromiso organizacional, más como un constructo total, que en cada una de sus dimensiones.

En cuanto a la segunda hipótesis, en primer lugar se destaca que el modelo obtenido mostró valores de ajuste apropiados lo que permite suponer la posible existencia de una relación entre los factores de orden mayor (llamados así porque son el resultado de la agrupación de los diez factores originales) de Schwartz y el compromiso organizacional.

## REFERENCIAS

- Abott, G., White, F., & Charles, M. (2005). Linking values and organizational commitment: a correlational and experimental investigation in two organizations. *Journal of occupational and organizational psychology* [en línea], vol. 78. [citado 2015-10-25]. Disponible en Internet: <http://dx.doi.org/10.1348/096317905X26174>. ISSN 2044-8325
- Alemán, M., & González, M. (1997). *Las propiedades motivantes del puesto de trabajo como predictoras del compromiso organizacional en una empresa del sector ferretero* [en línea]. Tesis de grado Universidad Católica Andrés Bello. [citado 2015-10-25]. Disponible en Internet: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAM4116.pdf> (1997)
- Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Revista Contaduría y Administración* [en línea]. vol 200. [citado 2014-02-15]. Disponible en Internet: <http://www.ejournal.unam.mx/rca/200/RCA20001.pdf>. ISSN 0186-1042
- Bardi, A., & Schwartz, S. (2001). Value Hierarchies Across Cultures. Taking a similarities perspective. *Journal of Cross-Cultural Psychology* [en línea]. , vol 32, no 3 [citado 2014-02-15]. Disponible en Internet: [http://pure.rhul.ac.uk/portal/files/1893335/Schwartz\\_Bardi\\_2001\\_Value\\_Hierarchies\\_across\\_Cultures.pdf](http://pure.rhul.ac.uk/portal/files/1893335/Schwartz_Bardi_2001_Value_Hierarchies_across_Cultures.pdf). ISSN 1552-5422
- Carretero-Dios, H., & Pérez, C. (2007). Standards for the development and review of instrumental studies: Considerations about test selection in psychological research. *International Journal of Clinical and Health Psychology* [en línea], vol. 7, no.3 [citado 2015-10-25]. Disponible en Internet: [/www.aepc.es/ijchp/carretero\\_es.pdf](/www.aepc.es/ijchp/carretero_es.pdf). ISSN 1697-2600
- Cohen, A., & Shamai, O. (2010). The relationship between individual values, psychological well-being, and organizational commitment among Israeli police officers. *International Journal of Police Strategies & Management* [en línea]. 2010, vol. 33, no.1 [citado 2015-07-12]. Disponible en Internet: <emeraldinsight.com/1363-951X.htm>, ISSN 1363-951X
- Cupani, M. (2012). Análisis de ecuaciones estructurales: conceptos, etapas de desarrollo y un ejemplo de aplicación. *Revista Tesis* [en línea], vol 1 [citado 2016-02-10]. Disponible en Internet: <revistas.unc.edu.ar/index.php/tesis/article/view/2884/2750>. ISSN 1853-7383
- Dávila, M. (2012). El papel de los valores en la predicción del compromiso organizacional y del comportamiento de ciudadanía organizacional. *Anuario de Psicología* [en línea]. 2012, vol 1, no 12 [citado 2015-07-12]. Disponible en Internet: <www.redalyc.org/articulo.oa?id=97024524004>. ISSN 0066-5126
- Enciso, E., & Perilla, L. (2004). Visión retrospectiva, actual y prospectiva de la psicología organizacional. *Acta Colombiana de Psicología* [en línea]. 2004, vol 11 [citado 2015-07-12]. Disponible en Internet: <www.redalyc.org/articulo.oa?id=79801102>. ISSN 0123-9155
- Finegan, J. (2000). The impact of person and organizational values on organizational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* [en línea], vol 73, no 2 [citado 2015-07-12]. Disponible en Internet: [https://www.researchgate.net/publication/227822633\\_The\\_impact\\_of\\_person\\_and\\_organizational\\_values\\_on\\_organizational\\_commitment](https://www.researchgate.net/publication/227822633_The_impact_of_person_and_organizational_values_on_organizational_commitment). ISSN 2044-8325
- Fischer, R., & Smith, P. (2006). "Who cares about justice? The moderating effect of values on the link between organizational justice and work behaviour". *Applied Psychology: An International Review* [en línea], vol 55. [citado 2015-02-20]. Disponible en Internet: [victoria.ac.nz/psyc/about/staff/pdf/justice\\_criteria.pdf](victoria.ac.nz/psyc/about/staff/pdf/justice_criteria.pdf). ISSN 1464-0597

- Gómez, M. (2011). Estimación de los modelos de ecuaciones estructurales del índice mexicano de la satisfacción del usuario de programas sociales mexicanos, con la metodología de mínimos cuadrados parciales [en línea]. Tesis de Grado de la Maestría en Ingeniería de Calidad. Universidad Iberoamericana. [citado 2015-08-03]. Disponible en Internet: [www.bib.uia.mx/tesis/pdf/015422/015422.pdf](http://www.bib.uia.mx/tesis/pdf/015422/015422.pdf)
- Kirkman, B., & Shapiro, D. (1997). The Impact of Cultural Values on Employee Resistance to Teams: Toward a Model of Globalized Self-Managing Work Team Effectiveness. *The Academy of Management Review* [en línea]. , vol 22, no 3. [citado 2015-02-20]. Disponible en Internet: [links.jstor.org/sici?sici=0363-7425%28199707%2922%3A3%3C730%3ATIOCVO%3E2.0.CO%3B2-O](http://links.jstor.org/sici?sici=0363-7425%28199707%2922%3A3%3C730%3ATIOCVO%3E2.0.CO%3B2-O). ISSN 0001-4273.
- Landis J.R., & Koch G.(1977) The measurement of observer agreement for categorical data. *Biometrics* 33:159-174.
- Loli, A. (2006). Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas. *Revista IIPSI* [en línea]. 2006, vol 9, no 1. [citado 2015-02-20]. Disponible en Internet: <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/4028/3208>. ISSN 1560-909X.
- Maldonado, S., Ramírez, M., García, B., & Chairez, A. (2014). Compromiso Organizacional de los Profesores de una Universidad Pública. *Conciencia Tecnológica* [en línea]. 2014, vol 47. [citado 2015-08-20]. Disponible en Internet: [dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4749342.pdf](http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4749342.pdf). ISSN 1405-5597.
- Mcdonald, P., & Gandz, J. (1991). Identification of values relevant to business research. *Human Resource Management* [en línea]., vol 30 [citado 2015-02-20]. Disponible en Internet: [researchgate.net/publication/229708065\\_Identification\\_of\\_values\\_relevant\\_to\\_business\\_research](http://researchgate.net/publication/229708065_Identification_of_values_relevant_to_business_research) ISSN 1099-050X.
- Meyer, J., Allen, N., & Smith, C. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology* [en línea]. 1993, vol 78, no 4 [citado 2014-04-12]. Disponible en Internet: [psycnet.apa.org/index.cfm?fa=buy.optionToBuy&uid=1993-47410-001](http://psycnet.apa.org/index.cfm?fa=buy.optionToBuy&uid=1993-47410-001). ISSN 0021-9010
- Moriano, J. A., Trejo, E., y Palací, F. (2001). Perfil psicosocial del emprendedor. *Revista de Psicología Social*, 16(2), 229-242.
- Omar, A., & Florencia, A. (2008). Valores personales y compromiso organizacional. *Revista Enseñanza e Investigación en Psicología* [en línea]. , vol 13, no 2. [citado 2014-04-12]. Disponible en Internet: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29213210>. ISSN 0185-1594
- Omar, A., Paris, L., & Vaamonde, J. (2009). El interjuego entre el compromiso organizacional y los valores personales. *Revista Psicodebate. Psicología, Cultura y Sociedad* [en línea]. , vol 9, no 1 [citado 2014-04-12]. Disponible en Internet: [www.palermo.edu/cienciassociales/publicaciones/pdf/Psico9/9Psico%2002.pdf](http://www.palermo.edu/cienciassociales/publicaciones/pdf/Psico9/9Psico%2002.pdf). ISSN 2451-6600
- Palencia, E. (2006). Individualismo, colectivismo y su relación con la autoestima colectiva de los docentes de enfermería con respecto a los valores educativos de la Carrera [en línea]. Tesis doctoral de la Universidad de Alicante [citado 2014-04-13]. Disponible en Internet: [rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/761/1/tesis\\_doctoral\\_esperanza\\_palencia.pdf](http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/761/1/tesis_doctoral_esperanza_palencia.pdf)
- Pearson, C., & Chong, J. (1997). Contributions of job content and social information on organizational commitment and job satisfaction: an exploration in a Malaysian nursing context. *Journal of occupational and organizational psychology* [en línea], vol 70 [citado 2014-04-12]. Disponible en Internet: [onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.2044-8325.1997.tb00654.x/abstract](http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.2044-8325.1997.tb00654.x/abstract). ISSN 2044-8325

- Petrit, T. (2013). The Effect of Personal Values, Organizational Values, and Person-Organization Fit on Ethical Behaviors and Organizational Commitment Outcomes among Substance Abuse Counselors: A Preliminary Investigation [en línea]. Tesis de la Universidad de Iowa. [citado 2015-02-20]. Disponible en Internet: [ir.uiowa.edu/etd/4920](http://ir.uiowa.edu/etd/4920).
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: the contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology* [en línea]. 2001, vol 86, no 5. [citado 2015-02-20]. Disponible en Internet: [https://www.researchgate.net/publication/11752929\\_Affective\\_Commitment\\_to\\_the\\_Organization\\_The\\_Contribution\\_of\\_Perceived\\_Organizational\\_Support](https://www.researchgate.net/publication/11752929_Affective_Commitment_to_the_Organization_The_Contribution_of_Perceived_Organizational_Support). ISSN: 0021-9010
- Serra-Suttón, V., Asuman, S., Bartomeu, N., Berra, S., Elorza, J. M. y Rajmil, L. (2005). Experiencias de investigación y políticas de salud relacionadas con inmigración en otros países europeos. El caso de Países Bajos, el Reino Unido y Suiza. Informe técnico: INO2/Junio, 2004; Agnècia d'Avaluació de Tecnologia i Recerca Mèdiques.
- Schwartz, S., Lehman, A., & Roccas, S. (1999). Multimethod probes of human values. En J. Adamopoulos & Y. Kashima (Eds.), *Social psychology and cultural context: Essays in honor of Harry C. Triandis*. [citado 2014-04-12].
- Schwartz, S., Melech, G., Lehmann, A., Burguess, S., Harris, M., & Owens, V. (2001). Extending the cross-cultural validity of the theory of basic human values with a different method of measurement. *Journal of Cross-Cultural Psychology* [en línea]., vol 32. [citado 2014-04-12]. Disponible en Internet: [www.academia.edu/18706111/Extending\\_the\\_Cross-Cultural\\_Validity\\_of\\_the\\_Theory\\_of\\_Basic\\_Human\\_Values\\_with\\_a\\_Different\\_Method\\_of\\_Measurement](http://www.academia.edu/18706111/Extending_the_Cross-Cultural_Validity_of_the_Theory_of_Basic_Human_Values_with_a_Different_Method_of_Measurement). ISSN 1552-5422
- Schwartz, S. (2003). A proposal for measuring values orientations across nations. Questionnaire development package of the European Social Survey.. En Core module of the ESS Questionnaire. [en línea]. [citado 2014-04-12]. Disponible en Internet: [www.europeansocialsurvey.org/docs/methodology/core\\_ess\\_questionnaire/ESS\\_core\\_questionnaire\\_human\\_values.pdf](http://www.europeansocialsurvey.org/docs/methodology/core_ess_questionnaire/ESS_core_questionnaire_human_values.pdf).
- Schwartz, S. (2006). Basic Human Values: theory, methods, and applications. *Revue Francaise de Sociologie* [en línea]. vol 47, no 4. [citado 2014-04-12]. Disponible en Internet: <http://segrdid2.fmag.unict.it/Allegati/convegno%207-8-10-05/Schwartzpaper.pdf>. ISSN 0035-2969.
- Triandis, H., & Suh, E. (2002). Cultural Influences on personality. *Annual Reviews Psychology* [en línea]. 2002, vol 53, no 1. [citado 2014-04-12]. Disponible en Internet: <http://isites.harvard.edu/fs/docs/icb.topic1230873.files/CulturalInfluences.pdf>. ISSN 0066-4