

**PERFIL JERARQUIZADO DE VALORES Y ANTIVALORES  
ORGANIZACIONALES DE MUJERES Y HOMBRES  
TRABAJADORAS DE UNA EMPRESA DE  
TELECOMUNICACIONES EN MÉXICO**

**XXI**  
CONGRESO  
INTERNACIONAL  
DE  
CONTADURÍA  
ADMINISTRACIÓN  
E  
INFORMÁTICA

**Área de investigación: Estudios de género en las organizaciones**

**Ignacio Alejandro Mendoza Martínez**

División de Estudios de Posgrado  
Facultad de Contaduría y Administración  
Universidad Nacional Autónoma de México  
Facultad de Negocios  
Universidad Anáhuac del Sur  
alexmemi@unam.mx, alejandro.mendoza@stoopenhuman.com

**Daniel Gutiérrez Larotta**

Facultad de Negocios  
Universidad Anáhuac del Sur  
daniel.gutierrez@stoopenhuman.com

**Ernesto Fernando Saldívar Pérez**

Facultad de Negocios  
Universidad Anáhuac del Sur  
fernando.saldivar@stoopenhuman.com



## PERFIL JERARQUIZADO DE VALORES Y ANTIVALORES ORGANIZACIONALES DE MUJERES Y HOMBRES TRABAJADORAS DE UNA EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES EN MÉXICO



### Resumen

El objetivo de la investigación fue analizar el perfil jerarquizado de valores y antivalores organizacionales de trabajadores de una empresa de Telecomunicaciones en México, desde el Modelo de Mendoza, Ladrón de Guevara y Martínez. Se aplicó el instrumento "Inventario de valores y antivalores organizacionales" (IVO), a una muestra voluntaria de trabajadores,  $n = 716$ . Se incluyeron algunas variables sobre datos Sociodemográficos y Educativos (sexo y edad). Los Intervalos de Confianza para la Media permitieron integrar un perfil jerarquizado de los valores y antivalores organizacionales de los trabajadores; en ellos, prevalecen los valores en primer término, mientras que los antivalores están en los últimos puntajes. Las Pruebas T de Student determinaron diferencias significativas por sexo, observando mayor puntuación media en las mujeres en la disciplina y la solidaridad. Los hombres obtuvieron mayores puntajes en todos los antivalores; excepto en la tendencia a la corrupción, donde no se reportaron diferencias significativas. Para garantizar la validez del instrumento se corrió un análisis factorial confirmatorio, mientras que para obtener la confiabilidad se empleó el Alfa de Cronbach; dichos análisis fueron satisfactorios.

**Palabras clave:** Valores organizacionales, cultura organizacional, ética en los negocios.

## Introducción

La cultura organizacional es un elemento importante que impulsa la competitividad y productividad de una organización; se concibe como el patrón de creencias y expectativas que son expresadas como las normas que forman la conducta de los individuos y de los grupos en una organización (Schwartz y Davis, 1981).



El concepto de cultura organizacional ha sido enriquecido a través de los años, Schein (1985) propone que la cultura organizacional es el patrón de supuestos básicos que el grupo inventa, descubre o desarrolla durante el proceso de aprender para resolver sus problemas de adaptación externa e integración interna y cuya efectividad deriva a que se consideren válidas, y por lo tanto, de ser enseñadas a nuevos miembros del grupo como la manera correcta de percibir, pensar y sentir en relación con estos problemas. Las manifestaciones culturales generan patrones de significado que mantienen a la organización en armonía, en conflictos entre grupos y también en relaciones de ambigüedad, paradoja y contradicción (Martin, 2002).

En 1980, Hofstede propone un modelo de cultura organizacional donde los valores se consideran como un componente fundamental. Los valores son descritos, de acuerdo a Hofstede como sentimientos consistentes, pero no específicos acerca del bien y el mal, belleza y fealdad, normalidad y anormalidad (Hofstede et al., 1990) Aunque el autor reconoce que los valores no pueden ser observados directamente, pueden ser inferidas por las manifestaciones conductuales. Sackmann (1991) utiliza la analogía del iceberg para explicar la cultura organizacional: las conductas observadas constituyen la punta del iceberg, mientras que en la parte subyacente del iceberg se hallan los aspectos no observables que constituyen los componentes cognoscitivos centrales de la cultura organizacional tales como los valores y creencias. Posner y Schmidt, en 1992, sugieren que hay diferencias entre los valores organizacionales y personales; los valores organizacionales se distinguen por tener varios propósitos pues se orientan a establecer el tono del ambiente laboral, une a las personas, facilita el comportamiento en el trabajo y el aseguramiento de los objetivos comunes. A la par, representan las ambiciones que tiene una persona hacia la organización ya que los valores muestran qué cosas puede ofrecer cada persona hacia la empresa en general (Mirabile, 1996). Por el otro lado, de acuerdo a Gamargo y Rojas (1998), los valores individuales se refieren al respeto, dignidad, lealtad, moralidad y otros que

conducen a la existencia de un ambiente favorable para el trabajo donde se distinguen los individuos.

### Marco teórico



Los valores organizacionales se encuentran asociados con la satisfacción laboral, el compromiso, la rotación del personal, la confianza, afinidad persona-organización, disposición al cambio y el desempeño de acuerdo a Adkins and Russell, 1997; Adkins et al., 1994; Alas, 2009; Cable and DeRue, 2002; Cazier et al., 2006, 2007; Chatman, 1989; Liedrka, 1989; Meglino et al., 1989, 1992; Posner and Schmidt, 1993; Valentine et al., 2002; Watrous et al., 2006 (citado por Posner, 2010)

Adicionalmente Frondizi (1992) señala que otra característica de los valores es la polaridad ya que se presentan desdoblados en un valor positivo y el correspondiente valor negativo. Esta perspectiva genera que también se considere el concepto de antivalores a la hora de realizar estudios acerca de valores organizacionales.

Schwartz propone un modelo donde los valores son metas conscientes para enfrentar necesidades individuales como organismos biológicos, requisitos de interacción social, de funcionamiento y sobrevivencia de grupo. Los valores son: poder, logro, hedonismo, estimulación, autodirección, universalidad, benevolencia, tradición, conformidad y seguridad (Schwartz, 1999). Las estructuras totales de los valores se organizan en dos áreas opuestas y dos dimensiones bipolares; estas dimensiones opuestas se presentan como apertura al cambio vs. conservación y la segunda dimensión como auto-trascendencia vs. autofortalecimiento; el hedonismo contiene tanto apertura al cambio como auto-fortalecimiento (Shwartz, 1999).

El estudio de los valores organizacionales puede considerarse de dos maneras: en una, es el signo visible de un imperativo moral aplazado en el paso inmediato y que hoy reclama una respuesta a la altura de las exigencias de nuestro tiempo. La segunda sugiere la necesidad y exigencia de buscar y encontrar una fundamentación sólida a las propuestas de diagnóstico y promoción de los valores en el contexto empresarial (Mendoza et al., 2008).

El modelo de Mendoza y Guevara se centró directamente de la taxonomía de valores éticos universales donde desde un fin práctico; se entrevistó a muchos directivos de organizaciones mexicanas pidiéndoles que describieran valores contenidos en sus planes estratégicos, coherentes con la visión, misión y sus

doctrinas de valores, de esta manera se identificaron valores que son premiados y enaltecidos en las organizaciones, integrados como valores organizacionales, mientras que por otro lado, se identificaron valores que son indeseables y castigados, entendiéndolos como antivalores organizacionales.



Con base en este modelo Mendoza y Guevara proponen el Inventario de Valores Organizacionales (IVO) un instrumento para medir once valores que son Lealtad, Respeto a la autoridad, Solidaridad, Tolerancia, Respeto a Normas, Autoexigencia, Disciplina, Equidad, Honorabilidad, Justicia y Honestidad; además de siete antivalores organizacionales que son Maquiavelismo, Tendencia a la corrupción, Falta de integridad, Ajustar o Manipular la información, Acoso, Tendencia al Robo y Tendencia al vicio. El instrumento ha mostrado niveles adecuados de validez y confiabilidad en la mayoría de subescalas, empleando el Análisis Factorial Confirmatorio, el Modelo de ecuaciones estructurales y el Alfa de Cronbach de acuerdo al estudio realizado en 2013 por Martínez, Ruiz y Mendoza en estudiantes de licenciatura en mercadotecnia de la Facultad de Turismo y Mercadotecnia, en una Institución de Educación Superior de Baja California; el estudio detectó prevalencia en la escala de valores en las estudiantes mujeres que en los hombres.

Los estudios que investigan las diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a valores organizacionales son escasos y no han arrojado datos contundentes ya que tanto se reporta como una mayor tendencia en valores positivos en las mujeres como que no hay diferencias significativas entre los géneros.

Las relaciones de géneros se han definido como los modos en que las culturas asignan las funciones y responsabilidades distintas a la mujer y al hombre en la sociedad Sin embargo acerca de los valores organizacionales los modelos e instrumentos para medirlos asumen una neutralidad en términos de género (Cruz, 2006); en este sentido Gutek (2001) señala que la psicología aún no ha incorporado definitivamente a la mujer en su conceptualización ya que el ámbito del comportamiento humano engloba tanto a hombres como a mujeres y sin embargo se ha estudiado al hombre como medida de todas las cosas (Sánchez, 2008); esta perspectiva desde el ámbito de las organizaciones se vuelve relevante pues se ha observado que existen una desigualdad en cuanto al grado de ocupación de puestos decisión y cargos de responsabilidad entre hombres y mujeres en distintos ámbitos y organizaciones de casi todos los países

Es por ello que el presente estudio trata de los valores visto entre hombres y mujeres se para detectar diferencias en los valores organizacionales de un grupo de trabajadores de una empresa de Telecomunicaciones mexicana.

### Estudios Previos



A finales de 1980 investigadores como Morrison, White y Van Velsor (en 1987) acuñaron el término de "techo de cristal" para designar una barrera invisible que impide a las mujeres con preparación para alcanzar puestos de responsabilidad en las organizaciones en las que trabajan; con respecto a esto se han observado diferencias entre mujeres de acuerdo al puesto jerárquico que ocupan dentro de la organización, por ejemplo un estudio de Cuadrado y Morales (2007) señalan que las mujeres que ocupan un puesto directivo se identifican en mayor medida con la organización y conceden más importancia a valores que sirven a intereses individualistas relacionados a valores como poder social, reconocimiento social, la autoridad o la riqueza. A los autores de este estudio también les llamó la atención que encontraron diferencias en el grupo de mujeres subordinadas en el sentido en que ellas se adhieren a valores y rasgos estereotípicamente femeninos en comparación con los hombres y se alejan de las mujeres que están en puestos altos.

Una investigación de valores hacia el trabajo realizada en ocho ciudades de México y concluyó que valores como logro o la auto dirección, la creatividad o las habilidades tienen una calificación más alta en hombres mientras que la lealtad e independencia se presenta con mayor frecuencia en las mujeres (Arciniega, 1999,).

En otro un estudio del Urrea, Castaño y Mendoza (2015) se estudiaron los valores y antivalores organizacionales de estudiantes de licenciatura de una Institución Pública de Educación Superior Colombiana, desde el Modelo de Mendoza, Ladrón de Guevara y Martínez. Se adaptó el instrumento "Inventario de valores y antivalores organizacionales" (IVO), y se aplicó a una muestra voluntaria de estudiantes de ingeniería industrial de 201 personas y en donde se encontraron diferencias significativas en cuanto a mayor puntaje en las subescalas de valores organizacionales en las mujeres mientras que los hombres mostraron mayores puntajes en las subescalas de antivalores

En contraste Posner (2010) reporta que no encontró diferencias significativas en los valores organizacionales entre hombres y mujeres con puestos gerenciales de Estados Unidos de América y concluye que la dimensión de

género quizá ya no sea un factor sobresaliente debido al incremento de mujeres que han empezado a ocupar posiciones gerenciales en ese país.

### Planteamiento del problema



El presente estudio está enfocado a comprender el perfil de subescalas de valores y antivalores organizacionales de trabajadores de una empresa de Telecomunicaciones para comprender su jerarquía en cuanto a ubicar las subescalas que están en el primer bloque, las que están en el segundo bloque, y por último las que están al final del perfil en cuanto a su puntuación media. También el estudio se interesa por investigar las posibles diferencias significativas de dicho perfil con respecto al sexo de los trabajadores.

### Justificación

El perfil jerarquizado de valores y antivalores organizacionales de los trabajadores, permitirá orientar acciones de capacitación precisar para atender de forma directa en el presente; pudiendo mejorar sus valores en el futuro.

Analizar la presencia de las brechas de género es un factor relevante que se podría estar matizado de acuerdo al país y jerarquía, así como la organización y su cultura; el estudio de esta línea de investigación es sumamente importante pues ayudaría a consolidar modelos conceptuales acerca de la perspectiva de género en las organizaciones además de aportar valiosa información para generar conocimientos.

Como ya ha sido señalado los valores organizacionales se encuentran relacionados con factores como el desempeño, la satisfacción y el compromiso laboral; por lo que sería importante conocer si existen diferencias entre género para que la cultura organizacional pueda ser mejorada no solamente en términos de igualdad sino también de equidad.

El analizar las diferencias significativas entre los valores y antivalores organizacionales de los trabajadores por sexo, permitirá comprender los aspectos primordiales de la cultura organizacional en cuanto a roles de la mujer y el hombre en el lugar del trabajo.

Por lo anterior, se desprenden las siguientes preguntas de investigación.

## Preguntas de investigación

- (1) ¿Cuál es el perfil jerarquizado de antivalores y valores organizacionales que caracteriza a los trabajadores investigados? (2) ¿Existen diferencias significativas entre el perfil de valores y antivalores organizacionales de los trabajadores investigados por sexo? (3) ¿Existen diferencias significativas de la ecuación de la recta de los valores y los antivalores, explicados a partir de las subescalas iniciales del instrumento IVO, comparadas por el sexo de los trabajadores?



## Objetivo

El objetivo de la investigación fue analizar el perfil jerarquizado de valores y antivalores organizacionales de trabajadores de una empresa de Telecomunicaciones en México, desde el Modelo de Mendoza, Ladrón de Guevara y Martínez.

Tomando en cuenta el objetivo y las preguntas de investigación, se plantearon las siguientes hipótesis.

## Metodología

### Tipo de estudio

Se trata de un estudio ex – post – facto, observacional, comparativo y transeccional.

### Unidad de análisis

El total de la muestra se constituyó de 716 trabajadores de nuevo ingreso de una empresa mexicana de Telecomunicaciones. La empresa solo tiene presencia a nivel nacional en sus 32 estados de la República Mexicana; la estructura organizacional se divide en cinco regiones y el total de empleados es de 7,500. Sus datos Socio-demográficos fueron: **Sexo** un 58.8 % (f 421) correspondió a hombres y un 41.2 % (f 295) mujeres; **Edad** un 34.2 % (245) de 32 a 45 años, un 32.0 % (f 229) de 25 a 45 años, un 24.3 % (f 174) hasta 24 años, y un 9.5 % (f 68) con más de 45 años.



## Procedimiento

Se aplicó el instrumento "Inventario de valores y antivalores organizacionales" (IVO) de Mendoza y Ladrón de Guevara (2008), a una muestra no probabilística de trabajadores voluntarios de  $n = 716$ . De forma complementaria, se incluyeron algunas variables sobre datos Socio-demográficos como fueron: sexo y edad.



Se les invitó a participar a dichos trabajadores de manera voluntaria en el estudio, pidiéndoles que contestaran el instrumento por vía WEB en el sistema KHOR de Stoopen&Human, garantizándoles la absoluta confidencialidad de sus respuestas. La información de los cuestionarios una vez contestados, se integró en una base de datos que se editó y analizó en el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (IBM SPSS), Versión 21 para Windows, y el AMOS Versión 21.

## Instrumentos

### Inventario de Valores y Antivalores Organizacionales

La versión final del "Inventario de valores y antivalores organizacionales" (IVO) de Mendoza y Ladrón de Guevara (2015); se integra de 90 reactivos. Dichos reactivos se redactaron como afirmaciones y se contestan bajo una escala Diferencial semántico como sigue: - 3 "En completo desacuerdo", - 2 "En desacuerdo", - 1 "En ligero desacuerdo", 0 ni de acuerdo, ni en desacuerdo + 1 "Ligeramente de acuerdo", + 2 "De acuerdo", + 3 "Completamente de acuerdo". Posteriormente se transforma en una escala sumativa. El mínimo valor de cada una de las subescalas es 5 y el máximo es 35.

Las 18 dimensiones o subescalas del instrumento se integran cada una de ellas por cinco reactivos, que posteriormente se operacionalizan de forma sumativa para obtener el puntaje final de cada una.

El perfil de valores organizacionales se estructura de once subescalas de valores organizacionales positivos y siete subescalas de antivalores organizacionales. Las subescalas están equilibradas en cuanto a que tienen el mismo número de reactivos por subescalas siendo cinco.

## Escalas del instrumento

Las subescalas de **Valores organizacionales positivos** se definen como: (1) **Lealtad:** Cualidad del sujeto para cumplir acuerdos establecidos con las personas y/o con la organización a un nivel tanto formal como informal. (2) **Respeto a la autoridad:** Seguimiento de las indicaciones verbales y escritas, hechas por los superiores con objeto de lograr la mayor eficiencia en el cumplimiento de objetivos laborales. (3) **Solidaridad:** Contempla una idea de unidad, cohesión y colaboración por parte del sujeto al dirigir sus acciones hacia el desarrollo social. Es la determinación firme y perseverante de comprometerse por el bien común. (4) **Tolerancia:** Grado de aceptación que tiene el sujeto frente a un elemento contrario a una regla moral, civil o física. Define la capacidad para aceptar y/o comprender formas de pensar con las que no se congenia. (5) **Respeto a normas:** Apego a los reglamentos, principios, políticas, procedimientos y/o lineamientos estipulados en forma no verbal y por escrito en la organización; entendidos como “reglas” o “modelos” de conducta deseable que sirven para guiarse de acuerdo a los valores y filosofía de la organización. (6) **Autoexigencia:** Capacidad de exigirse a sí mismo un esfuerzo extra buscando los estándares más altos de calidad y desempeño para hacer las cosas de la mejor manera, permitiendo la libre actuación de las personas. (7) **Disciplina:** Capacidad de actuar ordenada y perseverantemente para conseguir un bien. Exige el seguir un orden y lineamientos específicos para alcanzar de la manera más eficiente los objetivos deseados. (8) **Equidad:** Grado en que el sujeto busca la igualdad de oportunidades para todos, así como un trato justo y proporcional. Se promueve la valoración de las personas sin importar las diferencias culturales, sociales o de género que éstas presenten entre sí. (9) **Honorabilidad:** Cualidad de la persona para el reconocimiento, aprecio y valoración de las cualidades de los demás y sus derechos. (10) **Justicia:** Se afirma como una virtud que busca no perjudicar a otro, o violentar cualquiera de sus derechos. Contempla la búsqueda de la igualdad en los derechos de las personas. (11) **Honestidad:** Cualidad humana que se refiere a la coherencia del comportamiento con respecto a lo que se piensa y se siente. Implica la integridad de la persona con el respeto a la verdad y a la justicia. Estar orgulloso consigo mismo, por armonizar las palabras con los hechos.

Las subescalas de **Antivalores organizacionales** se definen como: (1) **Maquiavelismo:** Abuso de posiciones de poder generando un clima de miedo y manipulación. Se busca que los resultados sean alcanzados sin importar los medios a los que se recurra para el cumplimiento de éstos. (2)





**Tendencia a la corrupción:** Realización de actos ilícitos como serían: acuerdos inmorales, prácticas fuera de la norma legal o institucional, y acciones de complicidad con otras personas en perjuicio de otros, con el fin de alcanzar objetivos particulares o sectoriales, que no comulgan con el bien común. **(3) Falta de integridad:** La actuación del sujeto puede quedar fuera de la norma convencional para obtener beneficios de índole personal. Existe un alto grado de incongruencia entre lo que se piensa y hace. **(4) Ajustar o manipular la información:** Falta de claridad que muestra el sujeto al reportar los resultados de su trabajo; así como los datos obtenidos como producto de la realización de sus actividades, excusándose en la posición política, administrativa o ideológica para eludir responsabilidades que conlleven un adecuado nivel de objetividad sobre la información, **(5) Acoso:** Búsqueda del acuerdo social en perjuicio de otros, por medio del acorralamiento al tratar de influir o persuadir a las personas para que piensen o actúen de determinada manera, **(6) Tendencia al robo:** grado en que el sujeto puede llegar a realizar prácticas ilícitas al adjudicarse bienes ajenos, sin que esto le cause culpa o remordimiento, **(7) Abuso de sustancias tóxicas:** grado de consumo que presenta el sujeto sobre sustancias que pueden llegar a ser nocivas para el organismo ya sean legales o ilegales y que pueden generar estados de dependencia e irritabilidad.

### Análisis estadístico y contrastación de hipótesis

Comprendiendo la naturaleza de las preguntas e hipótesis de investigación, fue necesario emplear **Intervalos de Confianza para la Media** para obtener el Perfil Jerarquizado de Valores y Antivalores Organizacionales de los trabajadores investigados. Para analizar las diferencias significativas en dicho perfil con respecto al sexo de los trabajadores, fue necesario correr una **Prueba T de Student**. Con el propósito de analizar el peso de cada subescala de valores y antivalores organizacionales por separado; en una ecuación de la recta para hombres, y otra para mujeres, fue necesario aplicar la **Regresión múltiple**, bajo el método de pasos sucesivos. La confiabilidad de cada una de las subescalas del instrumento, se pudo evaluar mediante el **Coefficiente Alfa de Cronbach**. Para garantizar la validez del instrumento se corrieron los **Análisis factoriales confirmatorios** de cada subescala, bajo el método de componentes principales y una rotación varimax.



## Resultados de la contrastación de la hipótesis

### Hipótesis 1:

**Ha:** “En el perfil jerarquizado de valores y antivalores organizacionales de los trabajadores investigados, predominan los valores en contraposición con los antivalores organizacionales”.



Para contrastar dicha hipótesis fue necesario calcular los **Intervalos de Confianza para la Media** de cada una de las Subescalas de los Valores y Antivalores Organizacionales de los trabajadores investigados. Se integró el Perfil de Valores y Antivalores Organizacionales jerarquizados a partir de la puntuación media y los Límites Inferiores y Superiores de Confianza, formando tres bloques arbitrarios de seis subescalas en cada uno, en función del orden de las puntuaciones medias de mayor a menor puntuación. Dicho perfil se presenta en la **Tabla 1**.

**Tabla 1 Perfil jerarquizado de valores y antivalores organizacionales**

Jerarquía	bloques	Subescalas	N	Media	Desviación estándar	Intervalos de confianza al 95 %		Confiabilidad			Validez		
						Inferior	Superior	Alfa de Cronbach	Normal	standardizad	Reactivos	Factorial	Varianza explicada
1	Primer bloque	Lealtad	716	32.41	2.98	32.20	32.63	0.82	0.82	5	1	58.71	0.83
2		Equidad	716	32.21	3.12	31.98	32.44	0.82	0.82	5	1	58.88	0.84
3		Respeto a normas	716	32.21	3.22	31.97	32.44	0.80	0.81	5	1	56.37	0.84
4		Honorabilidad	716	32.00	3.37	31.75	32.24	0.75	0.79	5	1	54.92	0.81
5		Tolerancia	716	31.69	3.25	31.45	31.93	0.69	0.72	5	1	47.66	0.78
6		Respeto a la autoridad	716	31.54	3.21	31.30	31.78	0.68	0.73	5	1	49.41	0.78
7	Segundo bloque	Honestidad	716	31.52	3.68	31.25	31.79	0.84	0.84	5	1	60.89	0.84
8		Disciplina	716	31.26	3.15	31.03	31.49	0.66	0.74	5	1	50.81	0.79
9		Solidaridad	716	30.67	3.53	30.41	30.93	0.76	0.77	5	1	52.34	0.81
10		Autoexigencia	716	30.50	3.37	30.25	30.74	0.74	0.75	5	1	50.48	0.80
11		Justicia	716	27.35	5.13	26.97	27.72	0.66	0.66	5	1	43.12	0.74
12		Maquiavelismo	716	15.81	5.60	15.40	16.22	0.72	0.72	5	1	47.92	0.76
13	Tercer bloque	Ajustar o manipular la información	716	15.06	5.83	14.63	15.48	0.60	0.60	5	1	38.77	0.69
14		Acoso	716	11.26	4.52	10.93	11.60	0.61	0.61	5	1	39.66	0.71
15		Falta de integridad	716	10.68	5.37	10.29	11.07	0.64	0.65	5	1	42.54	0.74
16		Tendencia a la corrupción	716	7.71	3.83	7.43	7.99	0.74	0.77	5	1	51.69	0.76
17		Tendencia al robo	716	7.17	3.53	6.91	7.43	0.66	0.69	5	1	45.43	0.75
18		Abuso de sustancias tóxicas	716	6.55	3.11	6.33	6.78	0.69	0.70	5	1	45.91	0.76

Se observa en la **Tabla 1**, que en el **Primer bloque** predominan subescalas de valores organizacionales en el siguiente orden: en primer lugar la Lealtad con una media de 32.41 (DE 2.98), en segundo lugar la Equidad con una media de 32.21 (DE 3.12); en tercer lugar el Respeto a normas con una media de 32.21 (DE 3.22); en cuarto lugar la Honorabilidad con una media de 32.00 (DE 3.37); en quinto lugar la Tolerancia con una media de 31.69 (DE 3.25), y en sexto lugar el Respeto a normas con una media de 31.54 (DE 3.21). En el **Segundo bloque** se encuentran las subescalas: en séptimo lugar la Honestidad con una media de 31.52 (DE 3.68); en el octavo lugar la Disciplina con una media de 31.26 (DE 3.15); en noveno lugar la Solidaridad con una media de 30.67 (DE



3.53); en décimo lugar la Autoexigencia con una media de 30.50 (DE 3.37); en décimo primer lugar la Justicia con una media de 27.35 (DE 5.13); en décimo segundo lugar el Maquiavelismo con una media de 15.81 (DE 5.60). En el **Tercer bloque**, se ubican las subescalas de antivalores: en décimo tercer lugar el Ajustar o manipular la información con una media de 15.06 (DE 5.83); en décimo cuarto lugar el Acoso con una media de 11.26 (DE 4.52); en décimo quinto lugar la Falta de integridad con una media de 10.68 (DE 5.37); en décimo sexto lugar la Tendencia a la corrupción con una media de 7.71 (DE 3.83); en décimo séptimo lugar la Tendencia al robo con una media de 7.17 (DE 3.53), y en décimo octavo lugar el Abuso de sustancias tóxicas con una media de 6.55 (DE 3.11).

Lo anterior permite **Aceptar la hipótesis Ha:** con una P. de .05. Se puede afirmar que, en el perfil jerarquizado de valores y antivalores organizacionales de los trabajadores investigados, predominan subescalas de valores organizacionales ubicadas en el primer bloque jerarquizado.

#### Hipótesis 2:

**Ha:** “Existen diferencias significativas entre el perfil de valores y antivalores organizacionales de los trabajadores investigados por sexo”.

Para contrastar dicha hipótesis fue necesario correr un análisis de diferencia de medias empleando la **Prueba T de Student**, bajo la prueba de **Levene** para la igualdad de las varianzas con un intervalo de confianza del 95 %. Los resultados de la corrida se presentan en la **Tabla 2**.



**Tabla 2 Prueba T de Student sobre la diferencia de medias de las subescalas del perfil de valores y antivalores organizacionales de los trabajadores investigados por sexo**

Subescalas	Sexo	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Lealtad	Femenino	295	32.63	2.92	0.17
	Masculino	421	32.26	3.02	0.15
Disciplina	Femenino	295	31.59	3.04	0.18**
	Masculino	421	31.03	3.21	0.16
Honestidad	Femenino	295	31.79	3.70	0.22
	Masculino	421	31.33	3.66	0.18
Solidaridad	Femenino	295	31.02	3.52	0.20**
	Masculino	421	30.42	3.53	0.17
Justicia	Femenino	295	27.05	5.29	0.31
	Masculino	421	27.56	5.01	0.24
Respeto a la autoridad	Femenino	295	31.71	3.17	0.18
	Masculino	421	31.43	3.24	0.16
Honorabilidad	Femenino	295	32.04	3.40	0.20
	Masculino	421	31.97	3.35	0.16
Equidad	Femenino	295	32.45	3.04	0.18
	Masculino	421	32.04	3.17	0.15
Respeto a normas	Femenino	295	32.30	3.21	0.19
	Masculino	421	32.14	3.23	0.16
Tolerancia	Femenino	295	31.86	3.24	0.19
	Masculino	421	31.57	3.26	0.16
Autoexigencia	Femenino	295	30.57	3.36	0.20
	Masculino	421	30.44	3.38	0.16
Ajustar o manipular la información	Femenino	295	14.35	5.46	0.32
	Masculino	421	15.55	6.03	0.29**
Falta de integridad	Femenino	295	9.60	4.82	0.28**
	Masculino	421	11.43	5.61	0.27**
Maquiavelismo	Femenino	295	15.02	5.16	0.30
	Masculino	421	16.37	5.82	0.28**
Tendencia a la corrupción	Femenino	295	7.36	3.51	0.20
	Masculino	421	7.96	4.03	0.20
Abuso de sustancias tóxicas	Femenino	295	6.01	2.56	0.15
	Masculino	421	6.94	3.40	0.17**
Acoso	Femenino	295	10.13	4.09	0.24
	Masculino	421	12.06	4.64	0.23**
Tendencia al robo	Femenino	295	6.82	3.16	0.18
	Masculino	421	7.41	3.75	0.18**

\*\* Diferencias significativas a un intervalo de confianza del 95 %.

Se puede observar en la **Tabla 2**, que la corrida de la **Prueba T de Student** pudo determinar la existencia de diferencias significativas en subescalas de los antivalores y valores organizacionales, como sigue: en el caso de subescalas de **Valores** solo en la Disciplina y en la Solidaridad se observaron diferencias significativas; donde las Mujeres obtuvieron mayores puntuaciones medias en comparación con los Hombres.

Por lo que respecta a los **Antivalores**, se observaron diferencias significativas en todas las subescalas, excepto en la Tendencia a la corrupción (en la cual no existieron diferencias significativas entre Mujeres vs. Hombres); donde las mayores puntuaciones medias fueron reportadas por los Hombres, en comparación con las Mujeres.

Lo anterior permite **Aceptar la hipótesis Ho**: con una P. de .05. Se puede afirmar que existen diferencias significativas de las subescalas de valores y antivalores organizacionales por sexo de los trabajadores investigados.





En la Tabla 3, se puede observar que los coeficientes beta estandarizados para los Antivalores; tienen puntajes muy similares tanto en Mujeres como en Hombres, siguiendo el mismo orden de jerarquía en la ecuación de la recta en sus distintas subescalas.



Sin embargo, en el caso de los Valores; los coeficientes beta estandarizados en Mujeres tienen distinto ordenamiento en jerarquía en la ecuación de la recta en sus distintas subescalas.

Lo anterior permite **Aceptar la hipótesis Ho:** con una P. de .05. Se puede afirmar que las subescalas que explican los Antivalores, tienen la misma importancia jerárquica en peso a partir de sus coeficientes beta estandarizados, tanto en Mujeres como en Hombres. Mientras que, para los valores, la jerarquía es distinta en las Mujeres en comparación con los Hombres.

### Discusión y conclusiones

Se puede afirmar que se logró analizar el perfil jerarquizado de valores y antivalores organizacionales de los Trabajadores investigados, así como el contrastar dicho perfil entre las puntuaciones medias de las Mujeres vs. los Hombres.

Los hallazgos en cuanto al perfil jerarquizado por las puntuaciones medias de los valores y antivalores organizacionales de los trabajadores son:

- 1) En el Primer bloque jerarquizado se encuentran seis subescalas de valores, siendo el orden como sigue: la Lealtad, la Equidad, el Respeto a normas, la Honorabilidad, la Tolerancia, y el Respeto a la autoridad.
- 2) En el Segundo bloque jerarquizado se encuentran cinco subescalas de valores y una de antivalores, siendo el orden como sigue: la Honestidad, la Disciplina, la Solidaridad, la Autoexigencia, la Justicia y el Maquiavelismo.
- 3) En el Tercer bloque jerarquizado se encuentran las seis subescalas de antivalores, siendo el orden como sigue: Ajustar o manipular la información, el Acoso, la Falta de integridad, la Tendencia a la corrupción, la Tendencia al robo y el Abuso de sustancias tóxicas.

Por lo anterior, se puede afirmar que en el perfil jerarquizado de dichos trabajadores prevalecen los valores en contraposición de los antivalores que

están en último término, lo cual es conveniente para el propio desenvolvimiento actual de los trabajadores en su vida cotidiana, en el sentido ético y moral de sus decisiones conductuales, de su vida práctica laboral. Lo anterior confirma los hallazgos encontrados con Martínez, Ruiz y Mendoza (2013) y Mendoza, Ladrón de Guevara y Martínez (2008).



Por lo que respecta a las diferencias del Perfil de valores y antivalores organizacionales de los trabajadores investigados por sexo, se encontraron los siguientes hallazgos:

- 4) Las Mujeres reportaron mayor puntuación media significativa en las subescalas de valores organizacionales en comparación con los Hombres, solo en la Disciplina y en la Solidaridad.
- 5) Los Hombres reportaron mayor puntuación media significativa en las todas las subescalas de antivalores organizacionales en comparación con las Mujeres; excepto en la Tendencia a la corrupción.

Con lo anterior se puede observar como las mujeres solo en dos subescalas de valores obtuvieron mayores puntuaciones que los hombres; mientras que en las siguientes nueve, mantienen puntuaciones iguales que los hombres. Se destaca, por lo tanto, la Disciplina y la Solidaridad en las mujeres.

En cuanto a los antivalores, los hombres mantuvieron una puntuación más alta en comparación con las mujeres en todas las siete subescalas; excepto en la Tendencia a la corrupción, donde no se observaron diferencias significativas.

Culturalmente se podría pensar que las mujeres están educadas para desarrollar y manifestar sus valores, mientras que en el hombre; se le permite la expresión mayor de los antivalores. El antivalor de la Tendencia a la corrupción, puede presentarse más fácilmente tanto en hombres como en mujeres en las organizaciones. Lo anterior podría ser estudiado en futuras investigaciones.

La jerarquía de presentación de los antivalores en los trabajadores estudiados se presenta en la última subescala del segundo bloque con el Maquiavelismo, seguida por el tercer bloque donde se incluyen en ese orden las siguientes subescalas de antivalores: Ajustar o manipula la información, el Acoso, la Falta de integridad, la Tendencia a la corrupción, la Tendencia al robo y el Abuso de sustancias tóxicas.

En cuanto al instrumento Inventario de valores y antivalores organizacionales (IVO), mostró adecuados niveles de validez bajo la estadística del Análisis factorial confirmatorio, con el uso del método de componentes principales y una rotación varimax; encontrando una sola dimensión por cada una de las 18 subescalas. Se obtuvieron varianzas explicadas por cada subescalas superiores a 30, así como puntuaciones mayores de 0.70 en los índices KMO. Por lo que respecta a la confiabilidad, los coeficientes Alfa de Cronbach obtuvieron puntuaciones cercanas y mayores de 0.70; excepto en la subescalas Ajustar o manipular la información y en el Acoso, pudiendo ser que los trabajadores investigados no fueron tan honestos en contestar el instrumento.



### Referencias

Angelucci, L., Da Silva, J., Juárez, J., Serrano, A., Lezama, J. y Moreno, A. (2009). *Valores y factores sociodemográficos en estudiantes universitarios: un estudio comparativo*. Acta Colombiana de Psicología, 12 (1), 151- 162

Beltrán, G., Torres, F., Beltrán, T. y García D. (2005). *Un estudio comparativo sobre valores éticos en estudiantes universitarios*. Enseñanza e Investigación en Psicología, vol. 10 ,núm 2, pp. 397-415

Consejo Privado de Competitividad. (2013). *Informe Nacional de Competitividad 2013- 2014*. Recuperado de [http://www.compite.com.co/site/wp-content/uploads/2013/11/CPC\\_INC2013-2014-Informe.pdf](http://www.compite.com.co/site/wp-content/uploads/2013/11/CPC_INC2013-2014-Informe.pdf)

Delfino, G. y Zubieta, E. (2011). *Valores y Política. Análisis del perfil axiológico de los estudiantes universitarios de la ciudad de Buenos Aires (República Argentina)*. Interdisciplinaria: Revista de Psicología y Ciencias Afines-Centro Interamericano de Investigaciones Psicológicas y Ciencias Afines (CIIPCA), vol. 28, núm 1, pp. 93-114

Fronzizi, R. (1995). *¿Qué son los valores?* México: Fondo de Cultura Económica.

García, C., León, L., Álvarez, N. y Cardoso, R. (2003). *Los valores humanos en el estudiante universitario desde una perspectiva pedagógica*. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos14/valores-estud/valores-estud.shtml>. Recuperado el 28 de mayo de 2014



Martínez, O., Ruiz, J. y Mendoza, I. (2013). *Una mirada al perfil de valores y antivalores organizacionales en estudiantes universitarios de una IES de Baja California*. Omnia , vol. 19, núm 1, pp. 31-48

Mendoza, I., Ladrón de Guevara, J., Martínez, F. (2008). *Comparación del perfil de valores organizacionales de empresas de distintos sectores industriales de México*. En el VI Congreso Internacional de Análisis Organizacional. Universidad Autónoma Metropolitana.

Ordoñez, R. y Ospina, P. (2004), *Valores Organizacionales a nivel estudiantil en la carrera de Ingeniería Industrial* [trabajo de grado], Manizales, Universidad Nacional de Colombia- Sede Manizales, Programa de Ingeniería Industrial.

