

Quince años de medir valores hacia el trabajo con el test EVAT

Posted By [Ceci](#) On 12 de abril, 2016 @ 2:15 In [Edición 56, Recursos Humanos](#) | [No Comments](#)



**Por: Luis Arciniega
ITAM**

Los valores son procesos mentales que permiten transformar nuestras necesidades fundamentales (supervivencia, pertenencia-reconocimiento social, y trascendencia individual o grupal) en las grandes metas que guían nuestras vidas y que impactan en nuestras actitudes, comportamientos, y decisiones.

Es así como un joven informático quiere satisfacer su necesidad fundamental de pertenecer a un grupo social y obtener el reconocimiento por parte de sus integrantes, tratando de ser un experto en un lenguaje específico de programación, manteniéndose siempre al día en los conocimientos de punta de su campo y buscando ser un perfeccionista en lo que hace. O bien, como la tenaz emprendedora social lucha en medio de la adversidad por mantener en operación una PYME procesadora de café orgánico que contribuye al desarrollo social sostenido de la comunidad en donde nació y creció, para que su pueblo prevalezca y trascienda en el tiempo.

Hace más de 15 años, por la inquietud de poder medir estos procesos mentales, contextualizados en el mundo de las organizaciones, se desarrolló la Escala de Valores en el Trabajo (EVAT). El gran objetivo era contar con un test que fuera de fácil aplicación, tanto por su formato de llenado como por su tiempo de administración, y además, que se basara en un modelo teórico sólido. Si bien ya había una larga tradición de medición de valores hacia el trabajo, prácticamente la totalidad de los tests que se habían creado hasta ese momento habían surgido en el campo de la orientación vocacional, con el fin específico de ayudar a estudiantes de bachillerato a elegir su profesión. Por otra parte, las dos herramientas más conocidas para medir valores hacia el trabajo en empleados tenían ciertas limitaciones. La *Comparative Emphasis Scale* (CES) no se había preparado con una estructura teórica sólida, y además, emplea una escala de rango-orden en la que hay que ponderar los valores en cuestión, lo que dificulta su aplicación a personas de bajo nivel educativo, incrementa el tiempo de llenado y restringe el uso de muchas pruebas estadísticas. El otro test de ese momento era el *Achievement Motive Questionnaire* (AMQ), el cual, aunque más fácil y basado en un modelo teórico validado en diversos países, no considera valores clave en el mundo de las organizaciones, como logro, poder, influencia, autoridad o prestigio. Frente a este escenario se recurrió a adoptar como marco de referencia teórico para analizar y medir valores hacia el trabajo el modelo del contenido y estructura de valores de Schwartz, el más usado en el campo de la psicología social para estudiar valores individuales.

El modelo de Schwartz establece que cualquier valor, de cualquier persona, puede ser clasificado en una de las diez tipologías o cuatro valores de orden superior que se señalan en este, atendiendo al objetivo motivacional que persigue el valor en cuestión. La figura 1 muestra los cuatro valores de orden superior que mide el EVAT, ubicados en los extremos de cada una de las grandes dimensiones bipolares que forman las dos flechas visibles, así como las tipologías de valores en específico que están contenidas por cada valor de orden superior. En una de las dimensiones bipolares se identifican claramente dos valores de orden superior opuestos, *apertura al cambio*, que engloba a todos los valores que tienen como común denominador el cambio constante, así como la búsqueda de los intereses intelectuales y emocionales propios, y en el otro extremo, *conservación*, el cual agrupa a todos los valores relativos al mantenimiento del *status quo* y a la búsqueda de la estabilidad en las relaciones personales y grupales. Por otra parte, en la otra dimensión bipolar se localizan los valores de orden superior *autoengrandecimiento*, el cual contiene todos los valores que comparten el objetivo motivacional de la búsqueda permanente del beneficio propio sobre el beneficio de los otros, tratando de demostrar que se es más que los demás y que las ideas y decisiones propias son las mejores, en tanto que en el polo opuesto se ubica *autotrascender*, que contempla a los valores relacionados con la búsqueda permanente del bienestar de los demás sobre el bienestar propio. La tabla 1 muestra las definiciones específicas de cada una de las tipologías de valores que son contenidas por cada valor de orden superior.

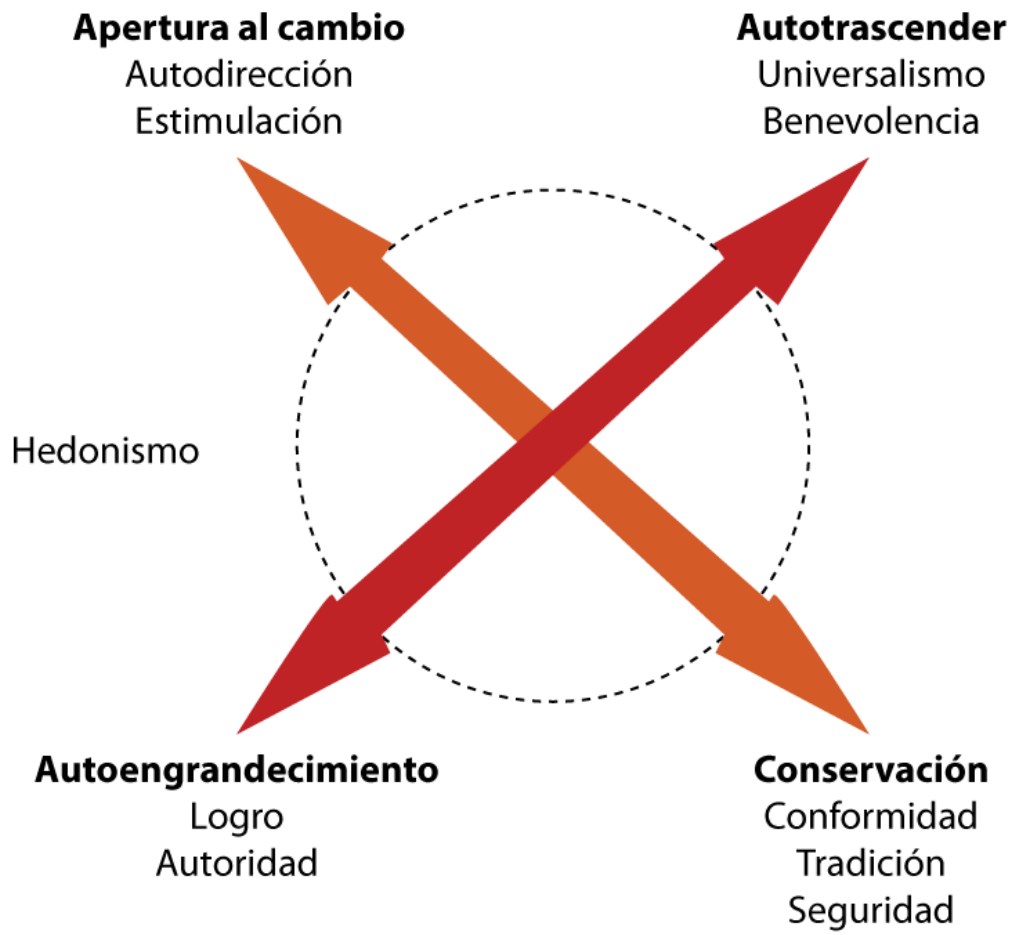


Tabla 1. Descripción de las 10 tipologías de valores del modelo de Schwartz

TIPOLOGÍA	DESCRIPCIÓN
<i>Autoridad</i>	Estatuto social y prestigio; control y dominio sobre personas o recursos.
<i>Logro</i>	Éxito personal demostrando ser competente a través de los estándares sociales.
<i>Hedonismo</i>	Placer y sensación grata para uno mismo.
<i>Estimulación</i>	Estimulante, innovación y reto.
<i>Autodirección</i>	Elección independiente de actos y pensamientos, creación.
<i>Universalismo</i>	Comprensión, tolerancia, apreciación y protección del bienestar de toda la gente y de la naturaleza.
<i>Benevolencia</i>	Preservación y engrandecimiento del bienestar de la gente con la que se está en contacto frecuente.
<i>Tradición</i>	Respeto, compromiso y aceptación de las costumbres e ideas de la tradición cultural o la religión.
<i>Conformidad</i>	Restricción a las acciones, inclinaciones e impulsos que pudieran molestar o perjudicar a otros y cumplir reglas sociales o normas.
<i>Seguridad</i>	Seguridad, armonía y estabilidad social en las distintas relaciones y consigo mismo.

El EVAT mide con 16 reactivos los cuatro valores de orden superior del modelo de Schwartz. Cada reactivo describe brevemente los comportamientos de una persona, los cuales reflejan el valor que se está evaluando, y en cada descripción se le pide a la persona que contesta el test que califique en qué grado se le parece la persona descrita, mediante una escala de 7 puntos que oscila entre (1) es *totalmente distinto a mí* a (7) es *idéntico a mí*. Se invita cordialmente al lector a que complete el test dando clic [aquí](#) ^[1]. Para obtener su puntuación en *apertura al cambio* hay que promediar las puntuaciones de las preguntas 1, 5, 9 y 13, para *conservación*: 2, 6, 10 y 14, *autoengrandecimiento*: 3, 7, 11, 15, y *autotrascender*: 4, 8, 12, 16. Una vez calculadas sus puntuaciones, lo más interesante es ubicar dónde se encuentran estas con respecto a una gran muestra de casi 5000 empleados de todas las regiones geográficas de México. Para tener acceso a la tabla con los percentiles nacionales, basta con dar clic [aquí](#) ^[2]. En los siguientes párrafos se describen algunos usos que se le han dado al EVAT, tanto en materia de investigación, como en la gestión de los recursos humanos.

El EVAT y las actitudes laborales clásicas

Cuando una persona asume un nuevo puesto o entra a trabajar a una nueva empresa, genera una serie de expectativas respecto a qué tan retadoras serán sus nuevas tareas, qué tan enriquecedor será trabajar con sus nuevos compañeros, qué tan eficaz será su nuevo jefe, etc. Pasado el tiempo, el empleado hace una comparación entre sus expectativas y lo que realmente vive en su trabajo. Si las expectativas se cubren o son superadas, experimentará satisfacción; por el contrario, cuando la realidad está por debajo de estas, sentirá insatisfacción. Cuando el empleado hace estas comparaciones, siempre tiende a usar referentes, es decir, a otros empleados que percibe como iguales. Con la premisa de que las personas altas en el valor autotrascender tienden a poner menos atención en los análisis costo beneficio entre lo que dan y reciben de su empresa, y también que no suelen estar obsesionadas por compararse con sus referentes, se realizó un estudio en una muestra de 3201 empleados en México, que trabajaban en 30 diferentes empresas, para analizar si su perfil de valores en el trabajo impactaba en sus niveles de satisfacción laboral. Los resultados revelaron en forma contundente que los empleados altos en el valor autotrascender están sistemáticamente más satisfechos con su trabajo, independientemente de la faceta de la satisfacción laboral que se mida (supervisión, compañeros, compensación, desarrollo, estabilidad). Por el contrario, los altos en autoengrandecimiento tienden a estar insatisfechos, ya que constantemente incrementan sus expectativas.

Si bien se ha visto que un empleado con alta satisfacción laboral es puntual y rara vez falta a su trabajo, no hay evidencias contundentes que demuestren que los empleados satisfechos sean productivos, hagan

más de lo que su descripción de puestos señala o que den un esfuerzo extra cuando su empresa está en problemas, comportamientos laborales que sí son predecibles en empleados con un alto compromiso organizacional, en específico, un alto compromiso afectivo. El compromiso organizacional es el apego psicológico que desarrolla un colaborador hacia su empresa y se manifiesta a través de tres caras o componentes: a) estoy porque quiero estar y me gusta trabajar para esta empresa (*afectivo*), b) estoy por una mera conveniencia material-instrumental o porque no tengo mejores oportunidades en el mercado laboral (*continuo*), y c) estoy porque siento una obligación moral de permanecer en mi empresa (*normativo*). Con el propósito de analizar si los valores en el trabajo del empleado podrían predecir en cierta medida su compromiso organizacional, se llevó a cabo un estudio en 8 compañías en el noreste de México empleando una muestra de 982 empleados. En el estudio se compararon factores clásicos que se ha visto que impactan en el desarrollo del compromiso de los empleados, tales como el conocimiento de los objetivos organizacionales, el empoderamiento percibido, la eficacia de la capacitación recibida, entre otros, y los valores hacia el trabajo del empleado. Los resultados del estudio revelaron que los empleados altos en el valor autotrascender suelen tener una mayor predisposición a desarrollar un compromiso afectivo hacia su empresa. En cuanto al continuo, los empleados altos en conservación y bajos en autotrascender fueron los que reportaron tener niveles más altos en esta dimensión, lo cual confirma que estas personas buscan mantener lo que tienen, no corren ningún riesgo y les importan poco los demás.

Algunos usos prácticos del EVAT

El EVAT ha sido empleado, por ejemplo, como herramienta para medir la eficacia de un programa integral de formación en ética clínica impartido a médicos y enfermeras de una de las redes hospitalarias más grandes de Latinoamérica. El curso gratuito y en línea con una duración de 6 meses y distribuido en 5 módulos (por ejemplo: ética médica o metodologías para el discernimiento ético), fue diseñado para que los profesionales de la salud recibieran entrenamiento sobre cómo tomar decisiones éticas ante dilemas complejos que se encuentran en la cotidianidad de la vida laboral en clínicas y hospitales. El EVAT fue empleado para identificar los cambios en las prioridades de los valores en el trabajo de los 973 participantes que tomaron y aprobaron el curso, aplicándose el test antes de iniciar el programa y una vez que lo aprobaron. Los resultados del estudio revelaron cambios importantes (estadísticamente significativos) en los valores autotrascender y apertura al cambio, incrementándose sus medias y disminuyendo sus varianzas. Además, se encontró que el personal médico con puntuaciones altas en autotrascender encuentra más satisfactorio su trabajo, ya que los valores asociados con autotrascender (benevolencia, altruismo) están alineados con el fin último de la práctica médica.

El EVAT ha sido empleado también, entre otras aplicaciones, para identificar las prioridades en los valores hacia el trabajo de policías de tránsito del área metropolitana de Lima. El estudio tenía como objetivo central comparar si las prioridades de valores hacia el trabajo de los guardianes de la ley se ordenaban de acuerdo con la jerarquía plasmada en el perfil del policía publicado por el Instituto de Defensa Legal del Perú, en una muestra representativa de 203 miembros de este gremio, y si eran identificables diferencias significativas entre hombres y mujeres que desempeñaban la función. El perfil de prioridades encontrado fue el siguiente: 1) autotrascender, 2) apertura al cambio, 3) conservación y 4) autoengrandecimiento, el cual coincidía con el perfil ideal, sin que se encontraran diferencias significativas ni en el orden ni en las puntuaciones de los cuatro valores entre hombres y mujeres.

Durante la época de mayor desempleo en España, derivado de la crisis financiera del 2008, el ayuntamiento de Barcelona a través de una de sus publicaciones de servicio a la comunidad, recomendó a sus ciudadanos en "el paro" profundizar en su autoconocimiento para identificar mejor y objetivamente sus valores hacia el trabajo y sus grandes orientaciones profesionales, y propuso que tomaran algunas pruebas psicométricas, entre ellas el EVAT.

A 15 años de su desarrollo, el EVAT ha dado evidencias de ser una herramienta útil para medir valores en el trabajo, tanto en el campo de la investigación, como en las trincheras de la gestión de los recursos humanos, e incluso como instrumento para el autoconocimiento. Su uso se ha extendido más allá de los países de habla hispana y hay evidencias de su buen funcionamiento en otras lenguas mediterráneas, como el portugués y el italiano.

Lecturas recomendadas

Altamirano, et al. (2013). Promoting networks between evidence-based medicine and values-based medicine in continuing medical education. *BMC Medicine*, 11:39

Arciniega, L.M. y González, L. (2000). Desarrollo y validación de la escala de valores hacia el trabajo EVAT 30. *Revista de Psicología Social* ^[3], 15, 281-296.

Arciniega, L.M. y González, L. (2005). Other-oriented values and job satisfaction. *Problems and Perspectives in Management* ^[4], 4, 128-132.

Arciniega, L.M. y González, L. (2006). What is the influence of work values relative to other variables in the development or organizational commitment? [*Revista de Psicología Social*](#) ^[5], 21, 35-50.

Arciniega, L.M., González, L., Soares, V., Ciulli, S., y Giannini, M. (2009). Cross-cultural validation of the Work Values Scale EVAT using multi-group confirmatory factor analysis and multidimensional scaling. [*The Spanish Journal of Psychology*](#) ^[6]. 12, 767-772.

Grimaldo-Muchotrigo, M.P. (2008). Valores hacia el trabajo en un grupo de policías de tránsito de Lima metropolitana. *LIBERABIT*, 14, 71-80.

(Visited 420 times, 7 visits today)

Article printed from Dirección Estratégica: <http://direccionestrategica.itam.mx>

URL to article: <http://direccionestrategica.itam.mx/quince-anos-de-medir-valores-hacia-el-trabajo-con-el-test-evat/>

URLs in this post:

[1] aquí: <http://www.luisarciniega.org/evat-scale-spanish.html>

[2] aquí: <http://www.luisarciniega.org/national-percentiles-evat.html>

[3] *Revista de Psicología Social*:

<http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1174/021347400760259712>

[4] *Problems and Perspectives in Management*:

http://businessperspectives.org/journals_free/ppm/2005/PPM_EN_2005_04_Arciniega.pdf

[5] *Revista de Psicología Social*:

<http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1174/021347406775322269>

[6] *The Spanish Journal of Psychology*: <http://journals.cambridge.org/action/displayAbstract?fromPage=online&aid=8805740&fulltextType=RA&fileId=S1138741600002134>

Derechos Reservados © ITAM, 2005. Río Hondo No. 1, Col. Progreso Tizapán, México, D.F.