

PERFIL JERARQUIZADO DE VALORES Y ANTIVALORES ORGANIZACIONALES DE ESTUDIANTES DE INGENIERÍA INDUSTRIAL DE UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR PÚBLICA DE COLOMBIA

Área de investigación: Estudios de género en las organizaciones

Luisa Fernanda Urrea Buitrago

Facultad de Ingeniería Industrial
Universidad Tecnológica de Pereira
Colombia
lfurrea@utp.edu.co

Juan Carlos Castaño Benjumea

Facultad de Ingeniería Industrial
Universidad Tecnológica de Pereira
Colombia
jucasta@utp.edu.co

Ignacio Alejandro Mendoza Martínez

Facultad de negocios
Universidad Anáhuac del Sur
México
alexmemi@unam.mx , alejandro.mendoza@hiuman.mx

XX
CONGRESO
INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA
ADMINISTRACIÓN
E
INFORMÁTICA





PERFIL JERARQUIZADO DE VALORES Y ANTIVALORES ORGANIZACIONALES DE ESTUDIANTES DE INGENIERÍA INDUSTRIAL DE UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR PÚBLICA DE COLOMBIA

Resumen

El objetivo de la investigación fue analizar el perfil jerarquizado de 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" (IVAO), y se aplicó a una muestra voluntaria de estudiantes de ingeniería industrial, $n = 201$. Se incluyeron algunas variables sobre datos Sociodemográficos y Educativos (sexo, edad y semestre). Los Intervalos de Confianza para la Media permitieron integrar un perfil jerarquizado de los valores y antivalores organizacionales de los estudiantes; 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 entre dichos factores por sexo, observando mayores puntuaciones medias, en las subescalas de valores organizacionales en las mujeres. Por otro lado, los hombres obtuvieron mayores puntuaciones medias en subescalas de antivalores organizacionales. 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

Hoy la sociedad vive una gran crisis de valores, reflejada en las respuestas que los individuos ofrecen a los conflictos que viven en su vida cotidiana. Como dice Schmelkes (1998), citado en Beltrán, Torres, Beltrán y García (2005): “En la actualidad se da en muchos casos una consecuente “crisis” de valores, ya que los anteriores parecen no responder a las realidades presentes y no se ha generado el proceso cultural necesario para la formación de nuevos valores”.

Los valores se han catalogado a lo largo de nuestra historia como un componente necesario y fundamental para guiar las acciones del hombre, lo que debe llevar a una toma de decisiones más ajustada a la realidad y necesidad del contexto en el que se desenvuelve. Es así como viendo esta pérdida de la importancia de los valores y de la ética en nuestra sociedad, la academia se ha visto interesada en estudiar y analizar el orden de valores y antivalores que hoy los jóvenes promulgan en su capacidad crítica.

Es por esto que se hace necesario encontrar un punto de partida frente a esta problemática que es de gran importancia en la formación de los estudiantes de ingeniería industrial, futuros empresarios que se sienten con gran responsabilidad frente a lo que se espera de ellos en este país que tiene tan altos niveles de corrupción y desconfianza en las organizaciones, como lo manifiesta el Reporte de Competitividad Global (2013-2014) del Foro Económico Mundial: " A pesar de múltiples esfuerzos, Colombia sigue siendo un país con altos índices de corrupción no sólo pública, sino también privada".

Valores y antivalores organizacionales

Como es bien sabido, el tema educativo se ha considerado como uno de los pilares de la sociedad por lo cual ha sido objeto de innumerables estudios. Y no es para menos, pues hablar de procesos educativos, nos lleva a pensar en las competencias, habilidades, valores y conocimientos que los profesionales expresan en sus actividades laborales cotidianas, tan cuestionadas hoy. Por eso se considera que los valores no son una temática limitada por la axiología, sino que incluye todos los aspectos de la vida. Como dice Savater: "La reflexión moral no es solamente una cuestión que tiene que ver con la filosofía, sino una parte imprescindible de todo tipo de educación" citado en Beltrán et al. (2005)

Hablar de educación es hablar de formación, y es así como los estudiantes no sólo buscan adquirir un cúmulo de conocimientos en los claustros sino que más allá, esperan encontrar una serie de valores y principios que si bien son adquiridos en el seno del hogar, pueden y deben ser reforzados y aplicados en el nivel educativo superior.

Schwartz (1994) citado en Delfino y Zubieta (2011), define los valores como “metas deseables y transituacionales, que varían en importancia y que sirven como principios en la vida de una persona o de otra entidad social”. Sin





embargo, Berkowitz citado en García, León, Álvarez y Cardoso (2003), señala que el trabajo más valioso sobre valores fue desarrollado por Rokeach en 1973, el cual definió valor "como una preferencia permanente para una conducta en concreto o para un estado final de ser", lo cual incluye tanto un claro componente cognitivo (una creencia) como un componente afectivo (la evaluación).

Para algunos autores como James y de manera particular Barton, citados en Angelucci, Da Silva, Juárez, Serrano, Lezama y Moreno (2009), los valores están supeditados a las percepciones, los intereses y los deseos de los sujetos en un contexto heterogéneo, de allí que lo que es valioso para unos no siempre lo es para otros. Este aporte está relacionado con lo expresado por Frondizi (1995) cuando dice que una característica fundamental de los valores es la polaridad. Mientras que las cosas son lo que son, los valores se presentan desdoblados en un valor positivo y el correspondiente valor negativo; de ahí el concepto de antivalores.

Fronzizi (1995) dice que "el valor no puede ser ajeno a la valoración"; de ahí que la forma en que se estructuran o jerarquicen los valores, depende de un aspecto subjetivo y cultural que están orientados por la percepción del sujeto que los valora y por el contexto en que se determinan. De esta manera, se han registrado diferentes jerarquías de valores dependiendo del contexto histórico y cultural de los sujetos involucrados en los estudios.

Brinkmann, citado en García et al. (2003), plantea cinco facetas propias de los valores:

1. Son un concepto o creencia
2. Atañen a situaciones finales o comportamientos deseables
3. Trascienden situaciones específicas
4. Guían, seleccionan y evalúan comportamientos y eventos
5. Están ordenados entre sí por importancia relativa

Schwartz, citado en Delfino y Zubieta (2011), encuentra que el sistema de valores puede representarse a través de un círculo. En éste, los tipos de valores en competición emanan en direcciones opuestas del centro y los tipos compatibles se encuentran próximos a lo largo del círculo.

Kluckhohn, Parsons y Rokeach, citados en García et al. (2003) presentaron una teoría acerca de la estructura psicológica de los valores: "Un valor es el concepto que tiene un individuo de un objetivo (terminal- instrumental) transituacional, que expresa intereses (individuales, colectivos o ambos) concernientes a un dominio o área motivacional y que es evaluado en un rango de importancia (muy importante- sin importancia) como principio rector de su vida".

También Rokeach citado en Mendoza, Ladrón de Guevara y Martínez (2008), desarrolló un modelo que permite definir dos dimensiones opuestas de valores como son: 18 valores terminales y 18 valores instrumentales. Los valores





terminales están relacionados con la "finalidad de la existencia" y pueden ser de naturaleza personal, mientras que los valores instrumentales representan modos de conducta que se estiman preferibles para alcanzar y que pueden ser de naturaleza moral.

De esta manera, los espacios formativos se convierten en un campo experimental donde el estudiante puede crecer intelectualmente pero más allá, adoptar una serie de normas que le indiquen un marco de acción para su ejercicio laboral. Por esta razón, la educación y la formación en valores, forman un elemento dual inseparable, o como dice Beltrán et al. (2005): "es imposible pensar en educar a la persona sin tener presentes a los valores, puesto que ellos están en la esencia misma de la educación, que es una relación entre personas". También García, León, Álvarez y Cardoso (2003) expresan: "Es importante aclarar que el valor humano depende en lo fundamental del medio social en que se desenvuelve el hombre, porque se relaciona con la forma en que se asimilan esas condiciones sociales. De ahí que hay que preparar al hombre para que responda al medio social en que vive y esto está estrechamente relacionado con los valores humanos".



Dentro del contexto organizacional, los valores se encuentran presentes y son incluso expresados en el direccionamiento estratégico de algunas organizaciones, se hace hincapié de los mismos en los procesos de inducción y re inducción del personal, para Martínez, Ruiz y Mendoza (2013) los valores juegan un rol ejecutivo en la personalidad y en la cultura organizacional, sirven como criterio para la toma de decisiones y ajustan prioridades; en lo que respecta a las diferencias de género dentro de las organizaciones, algunas empresas en sus procesos de selección para determinados cargos prefieren mujeres o mejor aún, es un requisito en la descripción del cargo como una forma implícita de exigir ciertos valores solo reservados para este género.



En los estudios de (Todaro, Abramo, & Godoy, 2000) a cerca de la calificación obtenida por las mujeres en su desempeño laboral, encontraron que estas tienen una calificación sensiblemente más alta que la de los hombres y que los empresarios tienen juicios a favor de ellas como: ellas tienen más facilidad para adaptarse a innovaciones y rapidez en el aprendizaje de nuevos procedimientos, tienen un mayor interés en capacitarse, mayor compromiso con el trabajo y puntualidad, tienen facilidad para adaptarse a innovaciones y la rapidez en el aprendizaje; estas afirmaciones encontradas en dicho estudio denotan la importancia que tiene a la hora de definir quién ocupará determinado cargo en la organización.

Estudios previos

Martínez, Ruiz y Mendoza (2013), compararon el perfil de los valores organizacionales de 257 estudiantes de licenciatura en mercadotecnia de la Facultad de Turismo y Mercadotecnia, en una Institución de Educación Superior de Baja California. Se aplicó el "Inventario de valores y antivalores





organizacionales (IVAO)" de Mendoza y Ladrón de Guevara, analizando las diferentes puntuaciones medias del perfil jerarquizado. Se detectó la prevalencia de valores positivos, en contraposición con los antivalores y se encontró que en su mayoría, fueron estudiantes del género femenino quienes mostraron un mayor énfasis o interés hacia la dimensión de valor general, explicado por la mayor presencia de ese género entre los estudiantes encuestados. Se encontraron diferencias significativas en la subescala de Respeto a normas versus la etapa académica donde se encuentran los estudiantes; también se detectaron correlaciones inversas significativas entre las subescalas de valores organizacionales positivos y los antivalores organizacionales. El instrumento demostró niveles adecuados de validez y confiabilidad en la mayoría de subescalas, empleando el Análisis Factorial Confirmatorio, el Modelo de ecuaciones estructurales y el Alpha de Cronbach; cabe anotar que dicho instrumento fue aplicado en el presente estudio.



Un artículo que se ha enfocado en este mismo campo se titula: "La importancia de formar en valores en la educación superior", realizado en una Universidad en Venezuela por Molina, Pérez, Suárez y Rodríguez (2008). Dicho artículo busca resaltar y aportar los valores que hay que fomentar desde el quehacer educativo enfocándose en el campo de la salud, dado que dicho estudio pertenece a la revista "Acta Odontológica Venezolana". La importancia de este aporte es resaltar los valores ausentes o negados en la praxis universitaria para la toma de conciencia, y trabajar los valores que deben favorecer el ambiente universitario y más aún en el campo de la salud.



Una investigación adicional, fue la desarrollada por Angelucci, Da Silva, Juárez, Serrano, Lezama y Moreno (2009), "Valores y factores socio demográficos en estudiantes universitarios: un estudio comparativo", realizado en Venezuela. El objetivo de dicho estudio fue comparar los valores de los estudiantes de la Universidad Católica Andrés Bello, en función de las variables socio demográficas género, procedencia (colegio: privado- público y religioso-no religioso) y edad. Para la investigación se diseñó una escala autoaplicada de 55 valores, que se administró mediante una selección intencional a 3384 estudiantes. De la escala de valores se derivaron cinco dimensiones: Cosmopolitas, Sociales, Instrumentales, Morales y Conservadores. Los resultados indicaron que las mujeres presentaron mayor valoración de las dimensiones valores Morales, Sociales y Conservadores, mientras que los hombres valoraron más la dimensión Cosmopolitas. Los estudiantes provenientes de colegios religiosos valoraron más la dimensión valores Conservadores. La variable sociodemográfica de mayor influencia en las preferencias axiológicas fue el género y la dimensión de valores diferenciada por mayor cantidad de los factores sociodemográficos evaluados fue aquella representada por valores conservadores.

Desde el punto de vista político, en Argentina se realizó un estudio en el año 2011 titulado: "Valores y Política. Análisis del perfil axiológico de los estudiantes universitarios de la ciudad de Buenos Aires" por Delfino y Zubieta





(2011). Con el objetivo de conocer el perfil de valores de un grupo de jóvenes y sus variaciones en función del posicionamiento ideológico y de aspectos socio demográficos, se realizó un estudio descriptivo- correlacional, de diseño no experimental transversal sobre la base de una muestra intencional de 500 estudiantes universitarios. Se detectó una relación interesante entre las metas motivacionales, la orientación política y los valores de igualdad y libertad. Quienes optan por la libertad enfatizan valores de autodirección, hedonismo, logro y poder, mientras que quienes priorizan la igualdad valoran más la tradición y el universalismo. Quienes se inclinan por la libertad muestran mayor tendencia a la apertura al cambio y a la autopromoción -acento en la persona-, en tanto los que eligen la igualdad valoran en mayor medida la conservación y la autotranscendencia mostrando una mayor orientación hacia lo social.



En el año 2002, tres estudiantes de Ingeniería Industrial de la Universidad Nacional de Colombia- Sede Manizales realizaron un trabajo de grado que se titula "Elaboración de un Código de Ética para los ingenieros industriales en Colombia" teniendo como autores a Forero, Osorio y Perdomo (2002). Presenta una completa perspectiva sobre la naturaleza de la ética y su aplicación en el ámbito de las profesiones, a su vez que ofrece un panorama de la Ingeniería Industrial en el país desde el punto de vista ético. Como resultado, presenta la esencia de cada uno de los aportes (productos) del trabajo, entre los cuales se destacan, el análisis de la situación de la Ingeniería Industrial en Colombia desde la perspectiva ética, el código ético sugerido para los Ingenieros Industriales, y la propuesta estratégica para su implementación futura. La metodología utilizada para la definición del problema central fue ZOO: Planificación de proyectos orientado a objetivos.



Otro estudio realizado en la Universidad Nacional de Colombia- Sede Manizales y que está relacionado con la temática se titula "Valores organizacionales a nivel estudiantil en la carrera de Ingeniería Industrial", realizado como trabajo de grado por parte de dos estudiantes de dicho programa en el año 2004. Ordoñez y Ospina (2004). El desarrollo de esta investigación se dio gracias a la aplicación de un modelo metodológico que contempló dos fases. La primera, permitió determinar los Valores Instrumentales Deseables en los estudiantes de Ingeniería Industrial, mediante el examen de documentos oficiales y no oficiales, y del aporte de informantes calificados (docentes, directivos, egresados). En la segunda fase, con la aplicación de la técnica de Escalas de Evaluación Ancladas en Comportamientos BARS de su nombre en inglés: Behaviourally Anchored Rating Scales, se identificaron los Valores Instrumentales Reales. Posteriormente al comparar los Valores Deseables y Reales obtenidos, se determinaron los Valores Organizacionales en los estudiantes de Ingeniería Industrial, reflejados en los 20 comportamientos más ocurrientes. En el análisis efectuado se observó que los valores reales no muestran coherencia con aquellos valores deseables planteados desde la Universidad y específicamente desde el Programa. Además se pudo concluir que los estudiantes de la carrera de Ingeniería Industrial de la Universidad Nacional de Colombia -Sede Manizales, no consideran importante su





participación en la construcción de Universidad pues los valores reales evidencian su apatía frente a cualquier tipo de espacio; ya sea de expresión, discusión o reflexión.

El presente estudio está enfocado a comprender el perfil de subescalas de valores y antivalores organizacionales de estudiantes de la carrera de ingeniería, 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 estudiantes.



Justificación

Es importante comprender donde se encuentran las subescalas de valores y antivalores de los estudiantes investigados desde una jerarquía donde se observen de forma clara, cómo se presentan dichos valores en la vida estudiantil, para reconocer cuales son los valores que están en un primer plano, cuales están en segundo, y cuales en tercer lugar.

Tomando en cuenta que los valores permiten orientar la conducta del individuo en un momento dado, el reconocer el perfil jerarquizado de los valores y antivalores organizacionales de dichos estudiantes, permitirá comprender un tanto de su actuación futura en su vida profesional.

Por otro lado, el analizar las diferencias significativas del perfil jerarquizado de valores y antivalores organizacionales de los estudiantes investigados por sexo, permitirá comprender la transmisión de valores a nivel cultural. Lo anterior se podrá representar en un mapa perceptivo donde se ubiquen en un plano bidimensional, los valores y antivalores de los estudiantes con respecto a su sexo.

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

Preguntas de investigación

- (1) ¿Cuál es el perfil de antivalores y valores organizacionales que caracteriza a los estudiantes colombianos? (2) ¿Existen diferencias significativas entre el perfil de valores y antivalores organizacionales de los estudiantes investigados por sexo??"





Objetivo

Analizar el perfil jerarquizado de valores y antivalores organizacionales de estudiantes de ingeniería de una Institución Pública de Educación Superior Colombiana, 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.

Hipótesis

1. Ho: “Existe una prevalencia de los antivalores en contraposición de los valores organizacionales en el perfil de valores y antivalores jerarquizado de los estudiantes investigados”
2. Ho: “No existen diferencias significativas entre el perfil de valores y antivalores organizacionales de los estudiantes investigados por sexo”.

Metodología

Tipo de estudio

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

Unidad de análisis

El total de la muestra se constituyó de 201 estudiantes de ingeniería de una Institución Pública de Educación Superior colombiana. Sus datos Socio-demográficos fueron: **Sexo** un 59.7 % (f 120) correspondió a hombres y un 40.3 % (f 81) mujeres; **Edad** un 8.5 % (17) con menos de 18 años, un 76.1 % (f 153) de 18 a 22 años, un 12.4 % (f 25) de 23 a 26 años, y un 3 % (f 6) de 27 a 30 años; **Semestre**: un 25.4 % (f 51) en el octavo, un 20.4 % (f 41) en el primero, un 18.4 % (f 37) en el quinto, un 16.9 % (f 34) en el sexto, un 16.4 % (f 33) , y un 2.5 % (f 5) en el décimo.

Procedimiento

Se adaptó el instrumento "**Inventario de valores y antivalores organizacionales**" (IVAO) de Mendoza y Ladrón de Guevara (2008), ajustándolo al contexto colombiano académico; posteriormente se aplicó a una muestra de estudiantes de ingeniería industrial de una Institución de Educación Superior Pública de Colombia n = 201. De forma complementaria, se incluyeron algunas variables sobre datos Socio-demográficos (Sexo, Edad) y educativos (Semestre).

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.





Instrumentos

Inventario de Valores y Antivalores Organizacionales

La versión final del “Inventario de valores y antivalores organizacionales” (IVAO) 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”, + 1 “Ligeramente de acuerdo”, + 2 “De acuerdo”, + “Completamente de acuerdo”.



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 promedio 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 subescala 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) Tendencia a los vicios:** 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 hipótesis de investigación, fue necesario emplear Intervalos de Confianza para la Media para obtener el Perfil Jerarquizado de Valores y Antivalores Organizacionales de los estudiantes investigados. Para analizar las diferencias significativas en dicho perfil con respecto al sexo de los estudiantes, fue necesario correr una Prueba T de Student. De forma complementaria, se generó un mapa perceptual a partir del Análisis de Correspondencias que permitió ubicar en un espacio euclidiano, las subescalas de los valores y los antivalores organizacionales de los estudiantes, con su correspondiente sexo de acuerdo a su proximidad matemática. La confiabilidad de cada una de las subescalas del instrumento, se pudo evaluar mediante el Coeficiente Alpha 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:

Ho: “Existe una prevalencia de los antivalores en contraposición de los valores organizacionales en el perfil de valores y antivalores jerarquizado de los estudiantes investigados”.

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 estudiantes 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 de valores y antivalores organizacionales jerarquizados

Jerarquía	Bloques	Subescalas	N	Media	Desviación típ.	Intervalos de confianza al 95 %		Confiabilidad		Validez		Varianza explicada
						Inferior	Superior	Normal	Estandarizada	Análisis factorial confirmatorio	Factores	
1	Primer bloque	E14 Honorabilidad	201	16.30	1.82	16.05	16.56	0.76	0.76	3	1	67.86
2		E13 Equidad	201	15.51	2.24	15.20	15.82	0.66	0.67	3	1	60.34
3		E6 Solidaridad	201	15.37	2.18	15.06	15.67	0.75	0.77	3	1	68.73
4		E10 Autoexigencia	201	15.30	2.04	15.02	15.58	0.73	0.73	3	1	64.91
5		E7 Tolerancia	201	15.28	2.05	15.00	15.57	0.76	0.76	3	1	67.82
6		E18 Honestidad	201	15.13	2.43	14.79	15.47	0.84	0.85	3	1	76.61
7	Segundo bloque	E12 Disciplina	201	14.92	2.17	14.61	15.22	0.67	0.69	3	1	62.03
8		E4 Lealtad	201	14.90	2.10	14.60	15.19	0.74	0.74	3	1	65.98
9		E5 Respeto a la autoridad	201	14.65	2.26	14.34	14.97	0.74	0.74	3	1	65.78
10		E15 Justicia	201	14.22	2.54	13.87	14.57	0.42	0.43	3	1	46.67
11		E8 Respeto a normas	201	13.47	2.48	13.13	13.82	0.74	0.74	3	1	66.07
12		E9 Ajustar o manipular información	201	8.52	3.15	8.08	8.96	0.68	0.68	3	1	61.32
13	Tercer bloque	E2 Tendencia a la corrupción	201	8.20	3.47	7.72	8.68	0.72	0.72	3	1	64.06
14		E1 Maquiavelismo	201	7.54	3.28	7.08	7.99	0.80	0.80	3	1	71.38
15		E3 Falta de integridad	201	6.54	3.24	6.09	6.99	0.78	0.78	3	1	69.91
16		E11 Acoso	201	5.69	2.66	5.32	6.06	0.61	0.63	3	1	57.29
17		E17 Tendencia a los vicios	201	5.63	3.11	5.20	6.06	0.63	0.64	3	1	58.04
18		E16 Tendencia al robo	201	5.19	2.47	4.85	5.54	0.58	0.59	3	1	55.35

Se observa en la **Tabla # 1**, que en el **Primer bloque** predominan subescalas de valores organizacionales en el siguiente orden: en primer lugar la E14 Honestidad con una media de 16.30 (DE 1.82), en segundo lugar la E13 Equidad con una media de 15.51 (DE 2.24); en tercer lugar la E6 Solidaridad con una media de 15.37 (DE 2.18); en cuarto lugar la E10 Autoexigencia con una media de 15.30 (DE 2.04); en quinto lugar la E7 Tolerancia (DE 2.05), y en sexto lugar la E18 Honestidad (DE 2.43). En el **Segundo bloque** encuentran las subescalas: en séptimo lugar la E12 Disciplina (DE 2.17); en el octavo lugar la E4 Lealtad (DE 2.10); en noveno lugar la E5 Respeto a la autoridad (DE 2.26); en décimo lugar la E15 Justicia (DE 2.54); en décimo primer lugar la E8 Respeto a normas (DE 2.48); en décimo segundo lugar la E9 Ajustar o manipular la información). En el **Tercer bloque**, se ubican las





subescalas de antivalores: en décimo tercer lugar la E2 Tendencia a la corrupción con una media de 8.20 (DE 3.47); en décimo cuarto lugar la E1 Maquiavelismo con una media de 7.54 (DE 3.28); en décimo quinto lugar la E3 Falta de integridad con una media de 6.54 (DE 3.24); en décimo sexto lugar la E11 Acoso con una media de 5.69 (DE 2.66); en décimo séptimo lugar la E17 Tendencia a los vicios con una media de 5.63 (DE 3.11), y en décimo octavo lugar la E16 Tendencia al robo con una media de 5.19 (DE 2.47).

Lo anterior permite **Rechazar la Ho de la hipótesis**, con una P. de .05. Se puede afirmar que en el perfil jerarquizado de valores y antivalores organizacionales de los estudiantes investigados, predominan subescalas de valores organizacionales.



Hipótesis 2:

Ho: “No existen diferencias significativas entre el perfil de valores y antivalores organizacionales de los estudiantes 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 estudiantes investigados por sexo

Subescala	D1 Sexo	N	Media	Desviación tip.	Prueba de Levene para la igualdad de varianzas	t	gl	Sig. (bilateral)
E1 Maquiavelismo	Hombres	120	8.19	3.34	Se han asumido varianzas iguales	3.54	199.00	0.00 *
	Mujeres	81	6.57	2.96	No se han asumido varianzas iguales	3.62	184.73	0.00
E2 Tendencia a la corrupción	Hombres	120	9.13	3.42	Se han asumido varianzas iguales	4.85	199.00	0.00 *
	Mujeres	81	6.83	3.09	No se han asumido varianzas iguales	4.95	183.06	0.00
E3 Falta de integridad	Hombres	120	7.35	3.39	Se han asumido varianzas iguales	4.50	199.00	0.00 *
	Mujeres	81	5.35	2.60	No se han asumido varianzas iguales	4.73	195.79	0.00
E4 Lealtad	Hombres	120	14.53	2.20	Se han asumido varianzas iguales	-3.04	199.00	0.00 *
	Mujeres	81	15.43	1.82	No se han asumido varianzas iguales	-3.15	190.56	0.00
E5 Respeto a la autoridad	Hombres	120	14.28	2.26	Se han asumido varianzas iguales	-2.93	199.00	0.00 *
	Mujeres	81	15.21	2.16	No se han asumido varianzas iguales	-2.95	177.12	0.00
E6 Solidaridad	Hombres	120	14.88	2.32	Se han asumido varianzas iguales	-3.98	199.00	0.00 *
	Mujeres	81	16.09	1.73	No se han asumido varianzas iguales	-4.21	197.12	0.00
E7 Tolerancia	Hombres	120	15.11	2.07	Se han asumido varianzas iguales	-1.48	199.00	0.14
	Mujeres	81	15.54	2.02	No se han asumido varianzas iguales	-1.48	174.42	0.14
E8 Respeto a normas	Hombres	120	13.25	2.52	Se han asumido varianzas iguales	-1.56	199.00	0.12
	Mujeres	81	13.80	2.38	No se han asumido varianzas iguales	-1.57	178.26	0.12
E9 Ajustar o manipular información	Hombres	120	9.23	3.02	Se han asumido varianzas iguales	4.02	199.00	0.00 *
	Mujeres	81	7.47	3.05	No se han asumido varianzas iguales	4.02	170.60	0.00
E10 Autoexigencia	Hombres	120	14.90	2.05	Se han asumido varianzas iguales	-3.47	199.00	0.00 *
	Mujeres	81	15.89	1.88	No se han asumido varianzas iguales	-3.52	181.03	0.00
E11 Acoso	Hombres	120	6.06	2.62	Se han asumido varianzas iguales	2.41	199.00	0.02 *
	Mujeres	81	5.15	2.64	No se han asumido varianzas iguales	2.41	171.06	0.02
E12 Disciplina	Hombres	120	14.40	2.21	Se han asumido varianzas iguales	-3.46	199.00	0.00 *
	Mujeres	81	15.54	1.96	No se han asumido varianzas iguales	-3.54	184.53	0.00
E13 Equidad	Hombres	120	15.13	2.33	Se han asumido varianzas iguales	-3.05	199.00	0.00 *
	Mujeres	81	16.09	1.97	No se han asumido varianzas iguales	-3.15	189.16	0.00
E14 Honorabilidad	Hombres	120	16.01	2.04	Se han asumido varianzas iguales	-2.84	199.00	0.01 *
	Mujeres	81	16.74	1.35	No se han asumido varianzas iguales	-3.07	198.95	0.00
E15 Justicia	Hombres	120	14.20	2.53	Se han asumido varianzas iguales	-0.13	199.00	0.90
	Mujeres	81	14.25	2.56	No se han asumido varianzas iguales	-0.13	170.48	0.90
E16 Tendencia al robo	Hombres	120	5.40	2.51	Se han asumido varianzas iguales	2.10	199.00	0.04 *
	Mujeres	81	4.75	2.36	No se han asumido varianzas iguales	2.12	178.83	0.04
E17 Tendencia a los vicios	Hombres	120	6.34	3.27	Se han asumido varianzas iguales	4.10	199.00	0.00 *
	Mujeres	81	4.58	2.52	No se han asumido varianzas iguales	4.30	195.48	0.00
E18 Honestidad	Hombres	120	14.58	2.49	Se han asumido varianzas iguales	-4.02	199.00	0.00 *
	Mujeres	81	15.94	2.11	No se han asumido varianzas iguales	-4.15	188.79	0.00

Nota: el cálculo de la prueba T se realizó bajo un intervalo del 95 %.

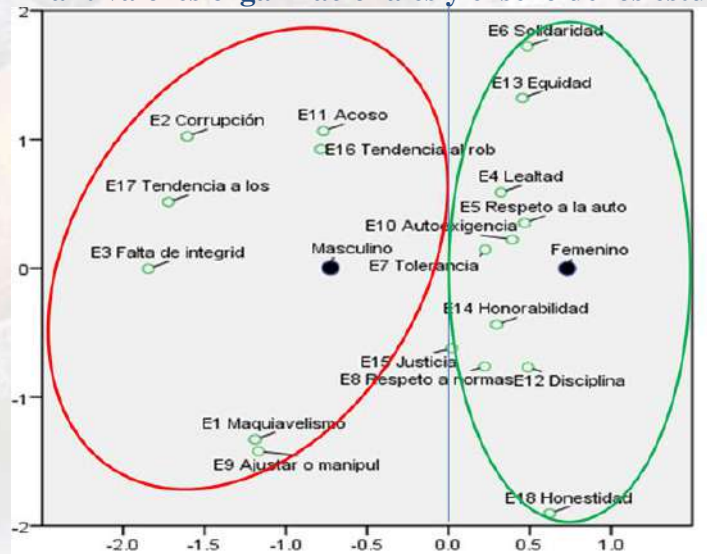
Se puede observar en la **Tabla # 2**, que la corrida de la **Prueba T de Student** pudo determinar la existencia de diferencias significativas en todas las subescalas de los antivalores y valores organizacionales, excepto en dos subescalas donde no hubo diferencias significativas siendo: la E7 Tolerancia y la E8 Respeto a normas. Como nota relevante, en todas las subescalas de valores organizacionales; las mujeres obtuvieron los mayores puntajes. Por lo que respecta a las subescalas de antivalores, los hombres obtuvieron los mayores puntajes.

Para apoyar la contrastación de la hipótesis, fue necesario correr un **Análisis de correspondencias** entre las subescalas de valores y antivalores organizacionales por sexo, como se presenta en la **Figura # 1**.





Figura # 1 Análisis de correspondencias entre las subescalas de valores y antivalores organizacionales y el sexo de los estudiantes investigados



La **Figura # 1**, permite observar en la parte derecha del mapa perceptivo (dentro de un elipse en color verde), la proximidad matemática de cada una de las subescalas de los valores organizacionales con estudiantes del sexo femenino. En contraposición, en la parte izquierda del mapa perceptivo (dentro de un elipse en color rojo) la proximidad matemática de cada una de las subescalas de los antivalores organizacionales con estudiantes del sexo masculino. Es importante aclarar que dicha representación se obtuvo bajo un análisis matemático multivariado de corte categórico; y no es un dibujo hecho al capricho del investigador.

Lo anterior permite **Rechazar la Ho de la hipótesis**, con una P. de .05. Se puede afirmar que existen diferencias significativas de las subescalas de valores y antivalores organizacionales por sexo de los estudiantes investigados. Las mujeres obtienen mayores puntajes medios en subescalas de valores, mientras que los hombres obtienen mayores puntajes medios en subescalas de antivalores.

Discusión y conclusiones

Se puede afirmar que se logró analizar el perfil jerarquizado de valores y antivalores organizacionales de los estudiantes 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 estudiantes son:



- 1) En el Primer bloque jerarquizado se encuentran seis subescalas de valores, siendo: E14 Honorabilidad, E13 Equidad, E6 Solidaridad, E10 Autoexigencia, E7 Tolerancia y E18 Honestidad.
- 2) En el Segundo bloque jerarquizado se encuentran cinco subescalas de valores y una de antivalores, siendo: E12 Disciplina, E4 Lealtad, E5 Respeto a la autoridad, E15 Justicia, E8 Respeto a normas y la E9 Ajustar o manipular la información.
- 3) En el Tercer bloque jerarquizado se encuentran las seis subescalas de antivalores, siendo: E2 Tendencia a la corrupción, E1 Maquiavelismo, E3 Falta de integridad, E11 Acoso, E17 Tendencia a los vicios y E16 Tendencia al robo.



Por lo anterior, se puede afirmar que en el perfil jerarquizado de dichos estudiantes prevalecen los valores en contraposición de los antivalores que están en último término, lo cual es conveniente para el propio desenvolvimiento actual de los jóvenes estudiantes en su vida cotidiana, en el sentido ético y moral de sus decisiones conductuales estudiantiles, de su vida práctica y en su futura práctica profesional. 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 estudiantes 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.
- 5) Los Hombres reportaron mayor puntuación media significativa en las subescalas de antivalores organizacionales en comparación con las Mujeres.
- 6) Las únicas subescalas donde no se reportaron diferencias significativas por sexo son dos valores, siendo: la E7 Tolerancia y la E8 Respeto a normas.

Un hallazgo realmente importante se da en cuanto a la marcada tendencia que hay entre el perfil de valores y antivalores organizacionales por sexo. En el estudio se determina que hay mayor apropiación de los valores por parte de las mujeres y tendencia hacia los antivalores por parte del género masculino. Esto responde en cierta medida al tipo de ideales del género femenino que redundan en el beneficio social de la sociedad. Se debe tener en cuenta que la muestra estuvo conformada en un 60% por hombres y un 40% por mujeres. Estos resultados reafirman lo encontrado en el estudio realizado por Angelucci, Da Silva, Juárez, Serrano, Lezama y Moreno (2009) donde las mujeres presentaron mayor valoración de las dimensiones valores Morales, Sociales y Conservadores, mientras que los hombres valoraron más la dimensión Cosmopolitas.

Dichos hallazgos, son relevantes en cuanto a vislumbrar en dichos jóvenes una transmisión diferenciada de valores culturales, que no solo puede darse en el





ambiente educativo; sino también en el ambiente familiar, donde se pueden observar desde muy temprana edad ciertas orientaciones en cuanto a conductas un tanto masculinas y femeninas. De ahí, el entender el papel de la cultura, la familia y la educación en la formación del ser humano en cuanto a valores éticos y morales que transmiten de generación en generación y que servirán para orientar la conducta presente y futura de los individuos.

Por otro lado, tomando en cuenta que en el presente estudio se tuvo que ajustar el Inventario de valores y antivalores organizacionales (IVO) al contexto educativo colombiano, dicho ajuste en este primer momento, no fue tan adecuado ya que bajo los análisis de validez factoriales y de confiabilidad empleando el Alfa de Cronbach, se obtuvieron niveles un tanto bajos. Por lo anterior, se decidió eliminar un reactivo de cada subescala para poder alcanzar niveles aceptados de validez y confiabilidad en todas las subescalas del instrumento, excepto en la de Justicia (la cual obtuvo una Alfa de Cronbach normal de 0.42 y una estandarizada de 0.43, mientras que el análisis factorial fue satisfactorio al contar con un autovalor de una dimensión, con una varianza explicada del 44.67).

Lo anterior sugiere en lo futuro, el mejorar la adaptación del instrumento a contextos latinoamericanos no solo en el uso y sentido del lenguaje o las palabras; sino también en cuanto a redacción, tipo de pensamiento e idiosincrasia.



Bibliografía

- 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.compitem.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
- Forero, J., Osorio, J. y Perdomo, R. (2002), *Elaboración de un Código Ético para los Ingenieros Industriales en Colombia* [trabajo de grado], Manizales, Universidad Nacional de Colombia- Sede Manizales, Programa de Ingeniería Industrial.
- 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.
- Molina, L., Pérez, S., Suárez, A. y Rodríguez, W. (2008). *La importancia de formar en valores en la educación superior*. Acta Odontológica Venezolana, vol. 46, núm 1, pp. 1-14





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.

Todaro, R., Abramo, L., Godoy, L. (2000), *Inserción laboral de las mujeres: el punto de vista empresarial* [Proyecto de investigación], Santiago de Chile, Conicyt.

