

Valores Motivacionales y Bienestar Subjetivo en Profesionales Chilenos *Motivational Values and the Subjective Wellbeing of Chilean Professionals*

Andrés Cabezas Corccione¹

Universidad Autónoma de Chile

Tipo de trabajo: Artículo

Material original autorizado para su primera publicación en el Journal de Ciencias Sociales, Revista Académica de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Palermo.

Recibido: 14-10-2014

Aceptado: 19-3-2015

RESUMEN

Objetivos: Evaluar el nivel de incidencia que presentan los valores motivacionales y sus componentes sobre el bienestar subjetivo de profesionales que se desempeñan en empresas privadas de Santiago de Chile. **Método:** Se evaluaron los valores motivacionales y el nivel de satisfacción vital de 50 profesionales chilenos (25 hombres y 25 mujeres) mediante la escala de bienestar subjetivo de Diener (1984), y Valores Motivacionales de Schwartz (1992) respectivamente, analizando el nivel de asociación y explicación de las dimensiones de la escala de valores motivacionales con el bienestar subjetivo. **Resultados:** Los valores motivacionales logro, estimulación, autodirección, hedonismo y seguridad se encuentran altamente asociados. Con respecto a la relación de los valores motivacionales con el bienestar subjetivo, los valores benevolencia, universalismo, seguridad y hedonismo presentaron una relación directa y significativa, no obstante el poder presentó una relación inversa y significativa. Las variables que explican el bienestar subjetivo fueron el universalismo, benevolencia, hedonismo y seguridad, y el poder explica inversamente el bienestar subjetivo. **Conclusiones:** Para la muestra seleccionada se observa una tendencia bidireccional entre colectivismo e individualismo, aclarando que los valores motivacionales propios del colectivismo son los que estadísticamente determinan el bienestar subjetivo.

Palabras Clave: Valores Motivacionales, bienestar subjetivo, satisfacción vital, colectivismo, individualismo

¹ Profesor Universidad Autónoma de Chile, Asociación Chilena de Psicología Positiva. andrescabezas@acpp.cl

Abstract

Objectives: To evaluate the level of incidence of the motivational values and their components over the wellbeing of professionals engaged in private companies in Santiago de Chile. **Method:** The motivational values and the level of life satisfaction of 50 Chilean professionals (25 men and 25 women) were evaluated through Diener's Scale of Subjective Wellbeing (1984), and Schwartz's Motivational Values (1992), hereby analyzing the levels of the associative and explicatory dimensions given in the scale of motivational values with subjective wellbeing. **Results:** The motivational values of achievement, stimulation, self-determination, hedonism and security are found to be highly associated. With respect to the relationship of the motivational values with subjective wellbeing, the motivational values of benevolence, universalism, security and hedonism presented a direct and significant relationship, however, power presented an inverse and significant relationship. The variables that explain the subjective wellbeing were universalism, benevolence, hedonism and security along with power explain inversely the subjective wellbeing. **Conclusion:** For the selected sample a two-directional tendency between collectivism and individualism is observed, clarifying that proper motivational values of collectivism are those that determine the subjective wellbeing.

Keywords: Motivational values, subjective wellbeing, life satisfaction, collectivism, individualism.

■ Introducción

Las sociedades, en general, han sufrido grandes transformaciones durante las últimas décadas, en función de la globalización económica y el incremento de las comunicaciones, factores tales que, tanto en países desarrollados como en vías de desarrollo, han generado un cambio en el modo de vida de los ciudadanos, sobre todo en quienes residen y trabajan en los grandes centros urbanos. Con relación a ello, Cuadra y Florenzano (2011) sostienen que aun cuando la globalización conlleva una serie de ventajas de tipo económico y político, genera incertidumbre y temor respecto a la pérdida de identidad y cambios en los valores culturales de la población en general. Cabe destacar que Chile es considerado una plataforma de libre mercado muy atrayente para los países hegemónicos, quienes día a día invierten recursos en toda Sudamérica, acelerando la visión de globalización al sostener que de esta manera se podría aumentar la calidad de vida de las personas (Rojas, Coutiño, Baghat y Moustafa, 2004). Sin embargo, la calidad de vida no es un *constructo* que sólo se encuentre operacionalizado por el bienestar social, el que comprende el material de la vivienda, los ingresos *per-cápita*, el poder adquisitivo, el acceso a la educación y a la salud, entre

otros, sino que también contempla el bienestar subjetivo, el cual es definido por Jiménez y Moyano (2008) como “una amplia categoría de fenómenos que incluyen respuestas emocionales de las personas y juicios sobre la satisfacción de la vida, la cual puede ser subdividida en diversas áreas tales como recreación, matrimonio, familia, trabajo, amistad, etc.” (p.12). Esta calidad de vida se ve explicada por la satisfacción vital, al comprender que el ser humano ocupa gran parte del tiempo en su trabajo, frente a lo cual Casas, Repullo, Lorenzo y Cañas (2002) reconocen que, en la actualidad, las condiciones subjetivas de la calidad de vida en trabajadores se ve determinada en gran parte por el apoyo social, laboral y familiar como así también por los valores motivacionales que imperan en su cultura.

Producto de todos los cambios sociopolíticos y económicos a nivel mundial, los investigadores se han centrado con especial interés y trascendencia durante los últimos años, en ver cómo estas constantes crisis y cambios generan modificaciones estructurales y funcionales en las costumbres y tradiciones, por ende en sus valores, y de esta manera buscan conocer cómo estos cambios en los valores culturales pueden afectar en el bienestar subjetivo de la población.

Por lo anterior, el presente estudio tiene como objetivo central evaluar el nivel de incidencia que presentan los valores motivacionales y sus componentes, sobre el bienestar subjetivo de profesionales que se desempeñan en empresas privadas de Santiago de Chile, para lo que previamente se introducirá en conceptos claves sobre cultura, valores motivacionales y bienestar subjetivo.

■ **Culturas Colectivistas e Individualistas**

Según Bilbao, Techio y Páez (2007), bienestar subjetivo y valores motivacionales son variables que mantienen un vínculo de dependencia con el contexto cultural de pertenencia, siendo la cultura determinante en el bienestar y los valores. Muchos autores plantean la dificultad de definir el *constructo* cultura, sin embargo algunos llegan a un consenso, (Klineberg, 1954; Kottak, 1994; Bodley, 1997; Ember y Ember, 1997). Frente a esto señalan que la cultura pasa a ser un estilo de vida instaurado desde las costumbres y patrones conductuales y cognitivos. No obstante, pese a este acuerdo genérico, la cultura es un concepto nebuloso y todas las definiciones comparten algún atributo, aunque no coincidan en todos, en tanto la cultura puede ser dividida en dos grupos; *La cultura objetiva*, entendida como patrones de conducta en un hábitat y la *cultura subjetiva*, como estructuras de significado compartidas.

En el año 1980 Hofstede fue el primer autor en proponer la división de las culturas en *individualistas* y

colectivistas; luego, Bilbao, Techio y Páez en el 2007, sostienen que Schwartz en el año 1992 diseñó un modelo basado en investigaciones comparadas con amplias muestras, a las cuales denominó valores motivacionales; según el autor, estos valores se encuentran presentes en todas las culturas, pero asumen características distintas a partir de las diferencias entre los dos grandes grupos culturales propuestos por Hofstede. Plantea Schwartz (1992) que estos valores son universales, pero que varían según sea la orientación de cada continente y país, considerando para ello su grado de mayor o menor orientación hacia el colectivismo o el individualismo. Entre las sociedades individualistas están los países más desarrollados de Occidente, así como USA, Canadá y Europa. Entre las culturas colectivistas están las naciones asiáticas y latinoamericanas.

Ferreira, Assmar y Souto (2002) citan las siguientes consideraciones de Triandis (1994) sobre culturas colectivistas e individualistas:

El individualismo es característico de culturas en que la experiencia social se organiza alrededor de individuos autónomos (Triandis, 1994a). Ya el colectivismo se caracteriza por fuertes lazos asociativos, a los grupos de pertenencia y por relaciones disociadas formales, con personas no pertenecientes a estos grupos (Triandis, 1990), lo que es típico de culturas subjetivamente estructuradas en función de la colectividad (familia, comunidades, grupos religiosos, país, etc.). (p. 84)

Y así concluyen que el comportamiento social de los individuos idiocéntricos –culturas individualistas- se encuentra regulado principalmente por actitudes, necesidades personales y derechos. Por el contrario, los individuos alocéntricos –culturas colectivistas- se ven gobernados principalmente por las normas, obligaciones y deberes. Por lo tanto, estos autores plantean una división radical de las culturas en cada sociedad, lo cual para Triandis (1994), no debería ser así, puesto que ninguna cultura tendría que ser considerada absolutamente colectivista o individualista, debido a que suelen existir individuos tanto alocéntricos como idiocéntricos dentro de una misma cultura. Además, el alocentrismo y el idiocentrismo podrían existir tanto en una misma cultura como en una misma persona, aunque exista una predominancia conductual inherente a los individuos pertenecientes a cada grupo cultural.

Frente a estas aseveraciones, en Chile surgió un estudio en el año 2004 por Rojas Coutiño, Baghat y Moustafa, (2004), el cual tuvo como objetivo conocer la cultura predominante en la población chilena, frente a los procesos de cambio sociopolíticos, identificando a la población chilena como alocéntricos (colectivistas), pero con una fuerte tendencia al idiocentrismo (individualistas). Otra gran

conclusión realizada en este estudio fue que los resultados apoyan el hecho de que las dimensiones de individualismo y colectivismo no se oponen entre sí, sino que coexisten o se complementan. De este modo, se confirma lo planteado por Triandis, Bontempo, Villareal, Asai y Luca (1988).

■ **Valores Motivacionales**

La importancia de las diferencias entre los valores motivacionales presentes en la cultura individualista y colectivista ha sido demostrada por Schwartz en el año 1992, y posteriormente por Bilbao, Techio y Páez en el 2007. Planteándose que si bien los valores básicos son comunes a todas las culturas, éstas varían mucho entre unas y otras. Frente a esto, Olivos en el 2012 sostiene que estos valores son los que determinan la conducta y las actitudes relacionadas con el poder, el logro, la autodirección, la tradición, la seguridad y la conformidad; y por otra parte, que todos estos factores inciden directamente en la adaptación, comunicación y liderazgo en las organizaciones, lo que influye en el rendimiento y en el bienestar subjetivo de los trabajadores. (X. Olivos, comunicación personal, 10 de de julio de 2012).

Bilbao, Techio y Páez (2007, p.236) plantean que: “Los valores básicos individuales están presentes en la mayoría de las conductas motivadas de las personas” y que los valores han sido considerados por algunos autores como *creencias conectadas a emociones*; o sea, no se trata de creencias objetivas, pero sí de *constructos* culturales que, más allá de las metas o acciones individuales, pasan a dirigir las vidas de las personas ordenando sus conductas con relación a los demás, lo que por fin promueve una evaluación natural sobre el medio en que se encuentran inmersas (Páez, Fernández, Ubillós y Zubieta, 2004). Profundizando lo planteado, ciertos valores se pueden asociar a nivel colectivo como intereses idiocéntricos -poder, logro, autodirección, estimulación y hedonismo- o alocéntricamente- conformidad, tradición y benevolencia – (Schwartz, 1992).

Furnham en el año 2001 plantea que los investigadores de *valores sociales* conciben a estos como “un sistema de creencias que tienen que ver con aspectos como la competencia y la moral, y que se derivan en gran parte de las demandas de la sociedad”, para concluir que, en función de lo anterior, “se puede esperar que existan relaciones coherentes y predecibles entre el sistema general de valores de uno y las creencias específicas relacionadas con el trabajo (p.257) Finalmente, como se aprecia en la Tabla 1, Schwartz en el año 1992 postula los siguientes valores motivacionales:

Tabla 1. Valores motivacionales (Schwartz, 1992)

Benevolencia	Es la protección activa del bienestar de los demás
Universalismo	Se encuentra determinado por la igualdad y justicia
Autodirección	Es la independencia de pensamiento y acción, estímulo y emoción
Hedonismo	Guarda relación con la gratificación sensual y emocional
Logro	Es el éxito personal a través de competencia
Poder	La importancia del <i>status</i> y respeto
Tradicición	Interesan el respeto y el compromiso con las costumbres y la cultura tradicional, como así también la religión posee gran peso
Conformidad	Se valoran las normas sociales y se evitan conductas que puedan perjudicar o dañar a los demás, respetando a los mayores.
Seguridad	Se compone de armonía, estabilidad social y personal.
Estimulación	Releva la novedad y los desafíos

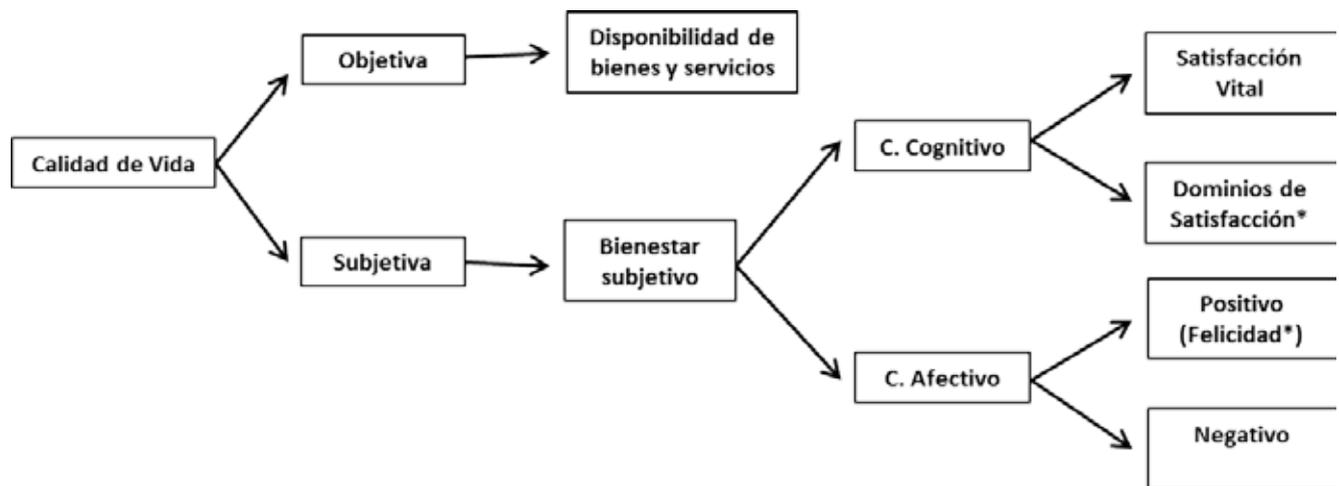
Fuente: Elaboración propia

■ Bienestar Subjetivo

Sobre el concepto de bienestar subjetivo, Siqueira y Padovam (2008) plantean que, desde una perspectiva psicológica, éste abarca dos dimensiones, siendo una de ellas subjetiva, una vez que se asienta en las teorías sobre los estados emocionales, afectos y sentimientos –emociones positivas y negativas- y la otra dimensión se sustenta en los dominios cognitivos operacionalizándose en la evaluación que realiza cada persona sobre su satisfacción con la vida; Para ello se consideran los aspectos de la vida en general y otros que son pertinentes al sector laboral.

Liubomyrsky, Sheldon y Schkade (2005), como así también Seligman en el año 2002, coinciden en que la sensación subjetiva del bienestar sería la mejor aproximación al *constructo* de felicidad, considerándose que el bienestar subjetivo comprende la vivencia de emociones positivas, la evaluación emocional y cognitiva sobre la propia vida, en un conjunto dinámico que conlleva al concepto de satisfacción (figura 1).

Figura 1. Relación entre los conceptos de calidad de vida, bienestar subjetivo, satisfacción vital y felicidad.



Fuente: Adaptado de Moyano y Ramos (2007). Bienestar subjetivo: midiendo satisfacción vital, felicidad y salud en población chilena en la Región del Maule. *Universum*, 22 (2), 12-45.

■ MÉTODO

Participantes.

El universo estuvo conformado por profesionales chilenos que trabajan en distintas organizaciones privadas en la ciudad de Santiago de Chile, de los cuales se seleccionó una muestra al azar de 50 participantes (25 hombres y 25 mujeres), estableciendo como criterios de inclusión que fueran mayores de 30 años y con educación superior completa, en carreras mayores a 8 semestres. La edad promedio fue de 38,7 años de edad y $DS \pm 4,9$ años. La variabilidad relativa (C.V.) de edades fue de 12,6%. Los participantes del estudio pertenecían a empresas de comunicaciones (26%), grandes tiendas comerciales (44%) y empresas inmobiliarias (30%).

Instrumentos

Para la evaluación del grado de satisfacción vital, se utilizó la escala de Diener (1994), la que se define como una escala multidimensional diseñada para evaluar juicios cognitivos sobre satisfacción vital del afecto *per se*. Es una escala compuesta de 5 ítems con escalamiento tipo Likert, puntuando de 1 a 7 en donde 1 corresponde a totalmente de acuerdo y 7 a totalmente en desacuerdo con respecto a la evaluación de la satisfacción vital.

La evaluación de los valores motivacionales se realizó mediante el instrumento realizado por Schwartz (1992), el que busca medir los 10 tipos motivacionales descritos por el autor. Cada tipo correlaciona con las metas y objetivos que los sujetos buscan conseguir. Las escalas pueden variar entre los 40 o 21 ítems, mediante la suma de ellos se obtienen los siguientes valores: universalismo, benevolencia, tradición, conformidad, seguridad, poder, logro, hedonismo, estimulación y autodirección. La puntuación es de tipo Likert y va de 1 (se parece mucho a mí) a 6 (no se parece en nada a mí). Además de obtener los valores individuales, es posible obtener cuatro dimensiones u objetivos generales: apertura al cambio (estimulación y auto dirección) opuesto a conservación (tradición, conformidad y seguridad), y promoción personal (poder, logro y hedonismo) opuesto a auto trascendencia (universalismo y benevolencia) (Páez et al., 2004).

Procedimiento

Previa a la aplicación de los instrumentos, se procedió a explicar el anonimato que tendrían los evaluados, además de haber sido formalizado el proceso del consentimiento informado.

Se obtuvo una matriz de información -base de datos- con los profesionales que cumplían los criterios de inclusión y se les contactó telefónicamente para evaluar su disponibilidad a participar del estudio. Una vez consentida la entrevista, se estableció una reunión con cada participante sin explicar la finalidad del estudio hasta el término de la aplicación de los instrumentos antes mencionados, evitando cualquier tipo de sesgo o inducción de las respuestas. La información recogida fue sistematizada y tabulada para el posterior análisis.

Procesamiento de la información

Para evaluar grado y dirección de la relación existente entre las dimensiones de la escala de valores motivacionales y el nivel de satisfacción vital de los individuos seleccionados, se determinó el índice de correlación de Pearson, evaluando el nivel de significancia a ($p \leq .05$ y $p \leq .01$). Posteriormente las variables que se correlacionaron significativamente con el nivel de satisfacción vital fueron sometidas a análisis de regresión lineal, evaluando mediante el coeficiente de determinación el grado de explicación del cambio en el nivel de satisfacción vital, producido por los valores motivacionales. La significancia estadística de la pendiente ($H_0: \beta=0$) se evaluó mediante la prueba $T_{Student}$ ($p \leq 0,05$). La significancia de la relación lineal entre las variables regresoras y dependientes fueron evaluadas mediante ANOVA ($p \leq 0.05$), y la falta de ajuste fue evaluada mediante la prueba *Lack of Fit* (Searle, 1971; Draper y Smith 1981). La información fue procesada mediante el paquete estadístico InfoStat

®.

■ RESULTADOS

Análisis correlacional

Tabla 2. Correlaciones entre las dimensiones de valores motivacionales

Valores Motivacionales	Logro	Estimulación	Autodirección	Universalismo	Benevolencia	Conformidad	Poder	Hedonismo	Tradición
Logro									
Estimulación	,704**								
Autodirección	,517**	,545**							
Universalismo	0,269	0,061	0,158						
Benevolencia	0,21	-0,099	0,186	,491**					
Conformidad	0,087	0,135	0,093	-0,187	-,289*				
Poder	0,002	0,215	0,206	0,083	-0,236	0,141			
Hedonismo	,291*	0,045	0,114	,489**	,465**	-0,139	-0,153		
Tradición	0,021	0,028	0,155	-0,04	0,062	0,01	0,104	-0,106	
Seguridad	,311*	0,207	0,221	,336*	0,1	0,171	,290*	,463**	0,085

Los resultados obtenidos mediante el análisis estadístico de correlación de Pearson demostraron los siguientes niveles de asociación para las siguientes variables: logro y estimulación (0,74; $p \leq 0,01$), logro y autodirección (0,51; $p \leq 0,01$), logro y hedonismo (0,29; $p \leq 0,01$), logro y seguridad (0,31; $p \leq 0,01$), estimulación y autodirección (0,545; $p \leq 0,01$), universalismo y benevolencia (0,491; $p \leq 0,01$), universalismo y hedonismo (0,489; $p \leq 0,01$), universalismo y seguridad (0,336; $p \leq 0,01$), benevolencia y hedonismo (0,465; $p \leq 0,01$), hedonismo y seguridad (0,463; $p \leq 0,01$). También se encontró una relación directa y significativa entre las variables poder y seguridad (0,29; $p \leq 0,05$). La única relación inversa y significativa encontrada fue la de benevolencia y seguridad (-0,289; $p \leq 0,05$).

Tabla 3. Correlación entre bienestar subjetivo y valores motivacionales

Valores Motivacionales	Satisfacción Vital
Logro	0,278
Estimulación	0,005
Autodirección	0,199
Universalismo	0,589**
Benevolencia	0,525**
Conformidad	-0,167
Poder	-0,313*
Hedonismo	0,610**
Tradición	-0,238
Seguridad	0,424**

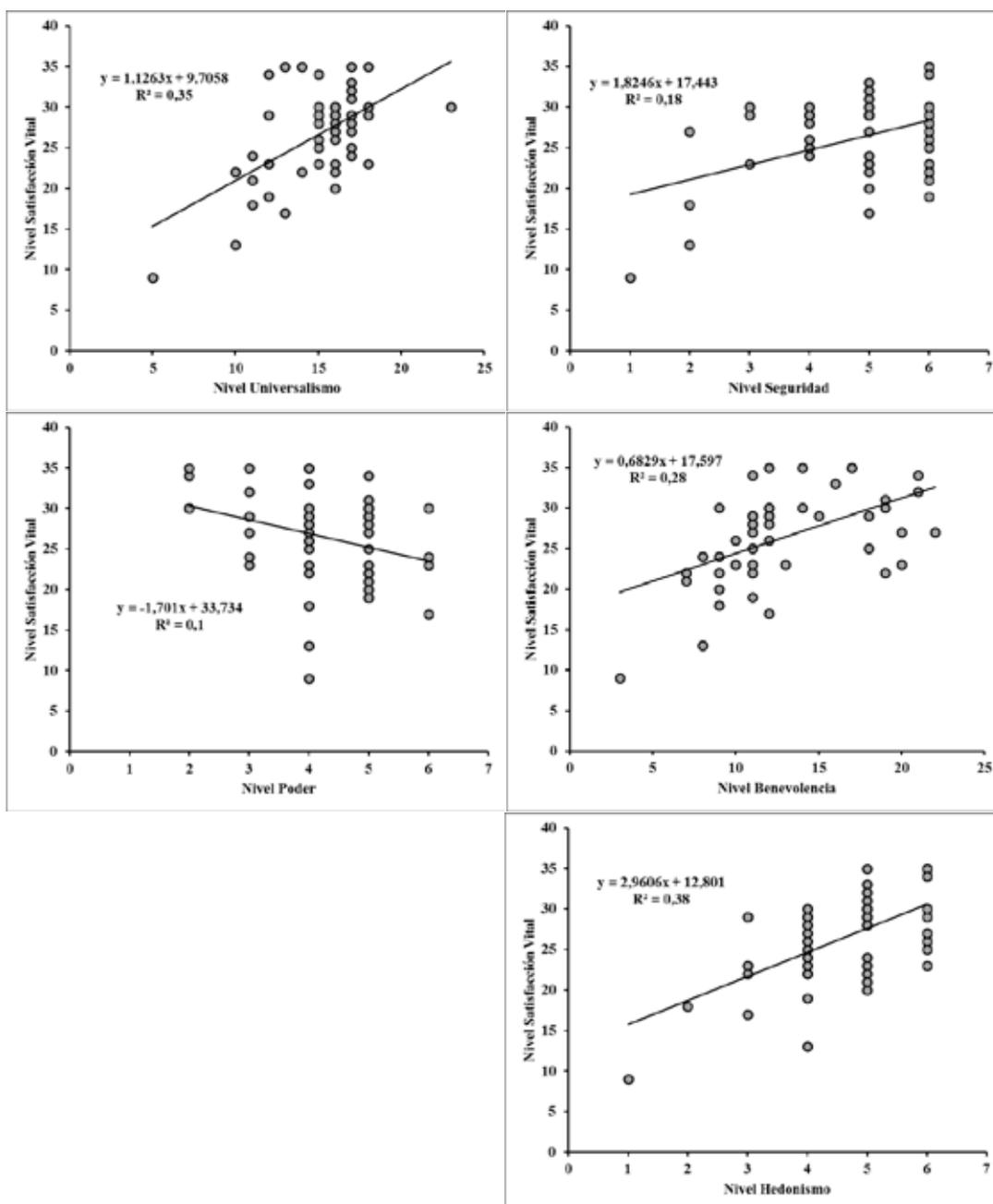
*Indica correlación significativa según Pearson ($p \leq ,05$)

**Indica correlación significativa según Pearson ($p \leq ,01$)

Mediante el análisis correlacional se puede observar una asociación significativa y directa entre universalismo y bienestar subjetivo ($0.589 p \leq .01$), benevolencia y bienestar subjetivo ($0.525 p \leq .01$), seguridad y bienestar subjetivo ($0.424 p \leq 0,01$) y hedonismo y bienestar subjetivo ($0.61 p \leq .01$). En tanto se encontró una asociación inversa y significativa entre poder y bienestar subjetivo ($0.313 p \leq .05$).

Las ecuaciones lineales muestran que los valores motivacionales universalismo, benevolencia, hedonismo, seguridad y poder presentan una relación funcional frente al bienestar subjetivo, en tanto el universalismo y la benevolencia son las que mejor explican el comportamiento de la variable bienestar subjetivo (35% y 38%, respectivamente). Por otra parte se encontró que el poder posee una relación funcional inversa y mínima (10%) con la variable dependiente (figura 2).

Figura 2. Ecuaciones lineales de valores motivacionales y satisfacción vital.



En la Tabla 4, se puede apreciar que el análisis de regresión ($p \leq 0.05$) mostró, con relación a la pendiente de las ecuaciones, una diferencia significativa respecto de 0.

Tabla 4.- Análisis de regresión para la pendiente de las ecuaciones

V. Regresora	B	E.E.	LI	LS	T	p-valor
Universalismo	1,13	0,22	0,68	1,57	5,05	0,0001
Benevolencia	0,68	0,16	0,36	1	4,27	0,0001
Hedonismo	2,96	0,55	1,85	4,08	5,34	0,0001
Poder	-1,7	0,75	-3,2	-0,2	-2,28	0,027
Seguridad	1,82	0,56	0,69	2,96	3,24	0,0022

p-valor ≤ 0.05 indica diferencia significativa respecto de 0.

Según los datos presentados en la tabla precedente es posible sostener que, al presentar la escala de valores motivacionales una puntuación máxima de 35 unidades, por cada unidad incremento en el nivel de universalismo se incrementará un 3,22% la satisfacción vital, un 8,45% respecto al hedonismo, 5,2% respecto a la seguridad, (y un) 1,9% respecto a la benevolencia. En relación con el poder, este condiciona de manera inversa la satisfacción vital, disminuyendo un 5,8% por cada unidad incrementada en la escala de valores motivacionales.

Tabla 2.- Análisis de varianza para evaluación del modelo y prueba para bondad de ajuste.

F.V.	SC	gl	CM	F	p-valor
Universalismo	538,77	1	538,77	25,52	0,0001
<i>Lack of Fit</i>	172,29	9	19,14	0,89	0,5447
Benevolencia	427,96	1	427,96	18,27	0,0001
<i>Lack of Fit</i>	536,04	15	35,74	2,28	0,0572
Hedonismo	578,5	1	578,5	28,52	0,0001
<i>Lack of Fit</i>	80	4	20	0,98	0,4258
Poder	151,9	1	151,9	5,21	0,027
<i>Lack of Fit</i>	63,71	3	21,24	0,72	0,5482
Seguridad	278,58	1	278,58	10,5	0,0022
<i>Lack of Fit</i>	226,36	4	56,59	2,38	0,0663

Lack of Fit: p-valor $\leq 0,05$ indica falta de ajuste del modelo

Regresora: p-valor $\leq 0,05$ indica relación lineal significativa entre variables evaluadas

En la Tabla 3, se puede apreciar que la prueba de falta de ajuste (*Lack of fit*) para el modelo lineal en cada variable regresora evaluada es no significativa por lo que es posible sostener que el modelo propuesto se ajusta adecuadamente a las variables analizadas, al igual que el grado de relación lineal existente entre cada variable evaluada mediante ANOVA ($p \leq 0,05$).

■ DISCUSIÓN

Las escalas de satisfacción vital de Diener (1994) y de valores motivacionales de Schwartz (1992), aplicadas a una muestra de profesionales chilenos ($n=50$) demostraron, mediante el análisis estadístico correlacional, que los valores motivacionales logro, estimulación, autodirección, hedonismo y seguridad están altamente asociados, sosteniendo teóricamente que estas dimensiones corresponden a valores motivacionales propios de una cultura ideocéntrica o individualista, demostrando que los cambios culturales generados producto de la globalización apuntan a un comportamiento individual dirigido hacia metas y objetivos personales. En tanto, el estudio realizado por Rojas, Coutiño, Baghat y Moustafa, (2004), sostuvo que Chile posee una clara tendencia hacia el individualismo, aclarando que desde el modelo planteado por Hofstede (1980), las culturas poseen una clasificación valórica unidimensional. Por el contrario, Triandis, Bontempo, Villareal, Asai y Luca, en el año 1988 modificaron esta conceptualización, asumiendo que el individualismo y colectivismo no son elementos opuestos de una sola dimensión, sino que son diferentes y perfectamente pueden combinarse en una sola cultura. Lo que es posible observar en los datos de este estudio, debido a que los valores aloécnicos propios del colectivismo - benevolencia y universalismo- presentaron una relación altamente significativa conviviendo con los valores ideocéntricos-cultura individualista- poder y autonomía, viéndose reflejado como estos valores en competencia son propios de una transición.

Con respecto a la relación de los valores motivacionales con el bienestar subjetivo, las variables benevolencia, universalismo, seguridad y hedonismo presentaron una relación directa y significativa, no obstante el poder presentó una relación inversa y significativa, siendo un valor característico del individualismo y de una instrumentalidad más masculina. Estos datos, al ser producto de un análisis del coeficiente de correlación, no permiten establecer explicaciones o causalidades, por lo cual se realizó un análisis de regresión lineal simple con el fin de conocer cuánto de la variación en el bienestar subjetivo es realmente explicado por las variables anteriormente mencionadas. Este análisis entregó datos muy relevantes: se encontró que el nivel de bienestar se explicaría por las

variables universalismo, benevolencia, hedonismo y seguridad, las cuales comprenden: la protección del bienestar de los demás, mediante la igualdad y la justicia, como así también por la gratificación sexual y social, acompañados de armonía, estabilidad social y personal. Salvo por el “hedonismo”, que es un valor “sibarita” en términos de Schwartz (1992), los datos hablan de orientación al grupo con conservación y seguridad. Por el contrario, la variable *poder*, (explicada por la búsqueda de *status*, reconocimiento y respeto) cada vez que aumente, el bienestar subjetivo disminuirá.

Es por esto que las dimensiones observadas proponen un modelo de autopromoción y conservación propias de culturas individualistas, alejadas de los valores propios del modelo de autotrascendencia y cambio.

■ CONCLUSIONES

El presente estudio realizado con profesionales chilenos reafirma lo propuesto por Triandis, Bontempo, Villareal, Asai y Luca (1988), al evidenciar que es posible que tanto la cultura individualista como la colectivista se presenten en un mismo grupo. De este modo, se hace visible, una transición desde el colectivismo al individualismo, al sostener que los profesionales chilenos de esta muestra que muestran una clara inclinación hacia el colectivismo, como se vio explicado en la benevolencia y universalismo, presentarán un mayor bienestar subjetivo, como así también quienes se sientan más seguros y busquen la gratificación sexual y social. Estas variables independientes resultaron determinantes en el incremento del bienestar subjetivo. Muy por el contrario fue lo observado en la variable *poder*, debido a que este valor motivacional- propio de las culturas individualistas- demostró ser inverso al bienestar subjetivo. Sin embargo, esta relación estadística es mínima (10%). Cabe destacar que las discusiones y conclusiones presentadas en esta investigación no buscan ser generalizables, sino sólo ser representativas de los profesionales chilenos estudiados, debido a que el tamaño de la muestra (n=50) puede presentar sesgos. Finalmente, sería importante realizar un estudio comparativo entre profesionales chilenos y extranjeros en empresas privadas y públicas con el fin de conocer si el bienestar subjetivo depende funcionalmente de la cultura, y ver en qué grado los procesos de biculturización o aculturización pueden determinar un cambio en los valores motivacionales y en la satisfacción vital.

Finalmente las limitaciones que presenta este estudio guardan relación con el tamaño de la muestra y con los alcances relacionales y no causales. También se debería haber realizado el análisis de diferencias significativas por género, ya que estudios previos (Lupano, Castro Solano, 2010;

Díaz-Loving, Rocha y Rivera, 2004; Díaz-Loving, Rivera, Sánchez, 2001) han demostrado valores asociados a hombres “instrumentales agénticos” y en mujeres “comunales expresivas”. Esto conlleva y direcciona las futuras líneas para poder describir cómo el desarrollo económico de Chile genera una transición entre los valores motivacionales, por lo que se vuelve interesante conocer cuáles de esos valores se relacionan no sólo con el bienestar subjetivo sino también con el bienestar psicológico.

■ Referencias Bibliográficas:

- Bilbao, M.; Techio, E. y Páez, D. (2007). Felicidad, cultura y valores personales: estado de la cuestión y síntesis meta-analítica. *Revista de Psicología*. 25, 235-276.
- Bodley, JH. (1997). *Cultural anthropology: Tribes, states, and the global system*. Mountain View: CA. Mayfield Publishing Company
- Casas, J, Repullo, J., R, Lorenzo, S., Cañas, J., J. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de Administración Sanitaria*, 6 (23), 143-160
- Casullo, M., M, Castro Solano, A. (2004). Valores humanos y contextos en población civil y militar. *Acción Psicológica*. 3 (1), 21-30
- Cuadra, H, Florenzano, R. (2011). El Bienestar Subjetivo: Hacia una Psicología Positiva. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*. (11) 1, 83-96.
- Díaz-Loving, R., Rivera, S., Sánchez, R. (2001). Rasgos instrumentales (masculinos) y expresivos (femeninos), normativos (típicos e ideales) en México. *Revista Latinoamericana de Psicología*. 33, (2), 131-139.
- Díaz-Loving, R., Rivera, S., Sánchez, R. (2004). Elaboración, validación y estandarización de un inventario para evaluar las dimensiones atributivas de instrumentalidad y expresividad. *Revista Interamericana de Psicología*, 38 (2), 263-276.
- Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: Process and opportunities. *Social Indicators Research*. 31, 103-107
- Draper, N., M & Smith, H (1981). *Applied regression analysis*, 2nd edition. New York: Wiley.
- Ember y Ember. (1997). *Antropología cultural*. Madrid: Prentice Hall.
- Fernández, I., Ubillos, S. y Zubietta, E. (2000). *Manual de Psicología Social y Salud. Instrumentos de Prácticas de Investigación*. Universidad del País Vasco. España.
- Ferreira, M.; Assmar, E. y Souto, S. (2002). O Individualismo e o Coletivismo como Indicadores de Culturas Nacionais: Convergências e Divergências Teórico-Metodológicas. *Psicologia em Estudo*, Maringá 7.(1),84-85
- Flecha, R., I. Tortajada (1999). Retos y salidas educativas en la entrada del siglo XXI. Los retos del futuro inmediato. Barcelona: Biblioteca de Aula
- Furnham, A. (2001). "Psicología Organizacional. El Comportamiento del Individuo en las Organizaciones". Oxford University Press, México: Alfa y Omega.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México DF: Ed

- McGraw-Hill/Interamericana. (p. 102, 104, 208).
- Hernández, S.; Pozo, C. y Alonso, E. (2004). Apoyo Social y Bienestar Subjetivo en un Colectivo de Inmigrantes. *Boletín de Psicología*. 8, 80-93.
- Hofstede, G. H. (1980). *Culture Consequences: International Differences in Work-related Values*. Sage Publications, London. En Pheng, L., S., Yuquan, S. (2002). An exploratory study of Hofstede's cross-cultural dimensions in construction projects. *Manegment Decision*. 40 (1), 7-16.
- Jadue, G. (2003). Transformaciones Familiares en Chile: Riesgo Creciente para el Desarrollo Emocional, Psicosocial y la Educación de los Hijos. *Estudios Pedagógicos*. 29, 115-126
- Jiménez, A. y Moyano, D. (2008). Factores Laborales de Equilibrio entre Trabajo y Familia: Medios para Mejorar la Calidad de Vida. *Revista Universum*. 23, (1) ,118-119
- Klineberg, O. (1954). *Psicología social*. México: Fondo de Cultura Económica
- Kottak, C, P. (1994). *Antropología*. Madrid: McGraw Hill.
- Lupano, M, L, y Castro Solano, A (2010). Análisis de características estereotípicas de género en líderes y seguidores. *SUMA Psicológica UST*, 7 (2), 55-66
- Moyano, E, y Ramos, N. (2007). Bienestar subjetivo: midiendo satisfacción vital, felicidad y salud en población chilena de la Región Maule. *Universum (Talca)*, 22(2), 177-193
- Moyano, E. y Alvarado, N. (2007). Bienestar Subjetivo: midiendo satisfacción vital, felicidad y salud en población chilena de la Región del Maule. *Revista Universum*, 2(1), 21-35
- Olivos, X. (2009). *Entrenamiento de Habilidades Sociales para la Integración Psicosocial de Inmigrantes*. Ediciones de la Universidad Complutense de Madrid. Tesis doctoral.
- Páez, D., Fernández, I., Ubillos, S & Zubieta, E. (2004). *Psicología Social cultura y educación*. Madrid: Pearson Prentice.
- Páez, D., Fernández, I., Ubillos, S., Zubieta, E. (eds.) (2004). *Psicología social, cultura y educación*. Madrid: Pearson Educación.
- Rojas, J.; Coutiño, V.; Bhagat, R. y Moustafa, K. (2004). Evaluación del Individualismo y Colectivismo Horizontal y Vertical en la Sociedad Chilena. *Multidisciplinary Business Review*. 1 (1), 36-39
- Sandoval, M. (2007). Sociología de los Valores y Juventud. *Revista Última Década*. 27, 102-136
- Schwartz, S. H. (1992). *Advances in experimental Social Psychology*. New York: Academic Press.
- Searle, S, R (1971). *Linear Models*. John Wiley de Sons, New York, Inc.

- Seligman, M.E.P. (2002). *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*. New York: Free Press/Simon and Schuster
- Siqueira, M. y Padovam, V. (2008). Bases Teóricas de Bem-Estar Subjetivo, Bem-Estar Psicológico e Bem-Estar no Trabalho. Universidade Metodista de São Paulo. *Revista Psicologia*. 24 (2), 202- 205)
- Triandis, H., C. (1994b). Theoretical and methodological approaches to the study of collectivism and individualism. En U. Kim, H. C. Triandis, C. Kagitçibasi, S. Choi & G. Yoon (Orgs.), *Individualism and collectivism: Theory, method and applications* (pp. 41-51). Thousand Oaks: Sage
- Triandis, H.C. (1990a). Aproximaciones teóricas y metodológicas al estudio del individualismo y el colectivismo. *Revista de Psicología Social y Personalidad*, 6, 29-38.
- Triandis, H.C., Bontempo, R., Villareal, M.J., Asai, M. & Lucca, N. (1988). Individualism and collectivism: Cross-cultural perspectives on self-ingroup relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 323-338.
- Ubillos, S. y Barrios, J. (2002). *"Psicología Social"*. Buenos Aires: Prentice Hall.