

Motivación para perdonar y su relación con los valores humanos: Análisis en una organización del sector público en Colombia

Resumen

El perdón es un tema de interés creciente, pues favorece la convivencia pacífica a nivel social y organizacional. Pese a la relevancia que puede tener el perdón como tema de estudio en los contextos organizacionales, es aún poco lo que se ha investigado sobre este tópico. Con el objetivo de aportar al estudio del tema, se propone analizar, en un contexto organizacional, de qué manera factores de la cultura nacional, como son los valores sociales, explican la motivación para perdonar a una persona que ha pertenecido a un grupo armado ilegal. Para desarrollar la investigación fueron encuestados 134 empleados de una empresa del sector público en Colombia, a quienes se administró una escala de medida del perdón y siete ítems de la escala corta de valores sociales de Schwartz (auto-trascendencia y auto-engrandecimiento). Con base en los resultados obtenidos es posible señalar que los valores sociales de auto-trascendencia y auto-engrandecimiento son factores que predicen la motivación para perdonar en la organización objeto de estudio de manera diferenciada. En las conclusiones se discuten las implicaciones prácticas del estudio al igual que nuevas alternativas de investigación.

Palabras clave: Valores humanos; perdón; venganza; evitación; organización; paz.

Motivation to forgive and its relation with human values: Analysis in a public sector organization in Colombia

Abstract

Forgiveness is a topic of growing interest, because it promotes peaceful coexistence at social and organizational levels. Despite the relevance that forgiveness can have as a subject of study in

organizational contexts, there is still little research on this topic. In order to contribute to the study of forgiveness in organizations, it is proposed to analyze how national culture, such as social values, explain the willingness to forgive a person who has belonged to an illegal armed group in an organizational context. To develop the research, 134 employees of a public sector company in Colombia were surveyed, who were administered a measure of forgiveness and seven items of Schwartz's social value scale (self-transcendence and self-enhancement). Based on the results, we conclude that social values of self-transcendence and self-enhancement predict the willingness to forgive in the organization under study, but in a differentiated way. In the conclusions, we discuss the practical implications of the study as well as new research alternatives.

Keywords: Human values; forgiveness; revenge; avoidance; public organizations, peace

Introducción

El conflicto social es una problemática con comportamiento incremental que ha venido afectando la seguridad y el buen vivir de las comunidades mundiales (Ho & Fung, 2011). No en vano, los planes de desarrollo en diversos países han ido transitando de la perspectiva del progreso al de la consecución de la felicidad (Levy, 2013). En este contexto, el perdón y la reconciliación se conciben como dos factores fundamentales que contribuyen a la transformación de la cultura social y la construcción de paz (Cortés, Torres, López-López, Pérez- D & Pineda-Marín, 2016).

Particularmente en Colombia, la situación de conflicto armado interno ha dejado como saldo “alrededor de 220,000 víctimas fatales (de las cuales un 81.5% eran civiles y un 18.5%

combatientes), resultado de crímenes tales como masacres, asesinatos selectivos, desapariciones forzadas, torturas, amenazas, secuestros, ataques a poblaciones, minas antipersonales, bloqueos económicos y sabotajes” (Centro Nacional de Memoria Histórica, 2013 citado por Cortés et al, 2016, p.20); simultáneamente cerca de 60.000 excombatientes irregulares se han acogido a procesos de desmovilización desde 1990, y se calcula que los combatientes a desmovilizarse tras la firma de los acuerdos de paz con los actuales grupos al margen de la ley, estarían entre las 8.000 y 20.000 personas (Grueso, López & Antón, 2016a).

La reconstrucción de las relaciones entre todos los actores de la sociedad es un reto para las naciones que han experimentado conflictos violentos (Cortés et al, 2016), sin embargo, al analizar la disposición de la sociedad civil en torno a la reintegración¹ de personas que han conformado grupos armados ilegales, se encuentra que “la vinculación laboral de los desmovilizados no goza de aceptación social” (Grueso, López & Antón, 2016a, p. 182), esto debido a que entre otras cosas, las acciones protagonizadas por estas personas en el contexto de la guerra, han afectado dramáticamente a la sociedad (Grueso, López & Antón, 2016b). Por tal razón, es de vital importancia que la sociedad cree espacios que posibiliten el perdón y la reconciliación entre los actores, con el fin de mejorar las condiciones de vida (López-López, Silva, Castro Abril & Caicedo Moreno, 2016).

En el campo de la Psicología el concepto de perdón se estudia cada vez más (Goldring y Strelan, 2016) aunque es todavía escaso el conocimiento acumulado sobre este tema (Palanski, 2012; Davis, Hook, Van Tongeren, DiBlaere, Rice y Worthington , 2015).

¹ De acuerdo con el documento CONPES 3554 de 2008 expedido por el Departamento Nacional de Planeación en Colombia, la reintegración es “el proceso a través del cual los desmovilizados adquieren un estatus civil y consiguen un empleo e ingreso económico de manera sostenible (p. 2)”.

En contextos organizacionales, el concepto de perdón también es un tema de interés para su estudio (Fehr & Gelfand, 2012; Grueso et al, 2016b) y, por supuesto, relativamente nuevo (Palansky, 2012). De acuerdo con Bies, Barclay, Tripp y Aquino (2016), existe escasa investigación empírica sobre el perdón en los lugares de trabajo; en consecuencia, es poco lo que se sabe acerca los mecanismos que favorecen o restringen los comportamientos asociados con el perdón en las organizaciones (Fehr, 2011). Sin embargo, ya existe evidencia empírica acerca del impacto que tiene la ausencia de perdón en las organizaciones, a manera de afectación en los niveles de productividad (Mok & De Cremer, 2015).

Las evidencias empíricas han demostrado que las variables relacionadas con el perdón se modifican según el contexto cultural, así pues, se ha encontrado que los valores culturales influyen en dinámicas de interacción personal como el perdón (Ho & Fung, 2011). Pese a los anteriores hallazgos, Ho y Fung (2011) señalan que “la influencia de los contextos sociales y culturales en la regulación del perdón y la emoción rara vez se ha investigado sistemáticamente” (p. 79). Por esta razón, para comprender la manera cómo funciona el perdón, es útil adoptar un enfoque cultural y más universal (Zourrig, Chebat & Toffoli, 2009).

Teniendo en cuenta todo lo anterior, mediante la presente investigación se busca analizar de qué manera factores de la cultura nacional, como son los valores sociales, explican la motivación para perdonar a una persona que ha pertenecido a un grupo armado ilegal. Para lograr esto, el documento se estructura de la siguiente manera: En primer lugar, se desarrolla la revisión de la literatura en torno al perdón y a los valores humanos, posteriormente se describe el diseño

metodológico, se presentan y discuten los resultados. En el último apartado se plantean las conclusiones y se enuncian las limitaciones con las que cuenta la investigación.

Revisión de la Literatura

Perdón

La revisión de la literatura sobre el perdón permite afirmar que se trata de "una construcción compleja, sin una definición consensuada". (Ho & Fung, 2011, p. 77). No obstante lo anterior, Bies et al (2016) proponen entender al perdón como el "acto interno de renunciar a la ira, el resentimiento y el deseo de buscar la venganza en contra de alguien que ha causado un daño" (p. 251). Worthington (2006) por su parte, lo concibe como un constructo determinado por el tiempo y asociado a la manera como se percibe y valora la transgresión.

De acuerdo con Bies et al (2016), es una tarea difícil describir lo que se entiende por perdón, debido a que dichas definiciones se encuentran sujetas a factores culturales afectados por aspectos de orden religioso, filosófico y teórico, que se remontan a miles de años atrás (Tucker, Bitman, Wade, & Cornish, 2015).

En el contexto organizacional se puede concebir el perdón como la consecuencia de un sistema de interconexiones, que resultan de las relaciones psicológicas, sociales, estructurales y culturales, por lo que se requiere entenderlo desde la perspectiva sistémica multinivel (Bies et al, 2016).

Con base en la revisión de la literatura se han identificado dos modelos de perdón que involucran aspectos culturales como factores explicativos: el modelo de proceso dinámico de perdón de Ho y Fung (2011) y el modelo multinivel de perdón en las organizaciones de Fehr y Gelfand (2012). , Ho & Fung (2011) han desarrollado un modelo de proceso dinámico de perdón, el cual aporta una perspectiva sistémica respecto a los factores sociales y culturales que inciden en la decisión de perdonar, y que involucran cogniciones, emociones, motivaciones y conductas con respecto al transgresor.

El modelo propuesto por Fehr y Gelfand (2012) explica el perdón en los lugares de trabajo y se desarrolla a través de tres fases, a partir de las cuales emerge el clima de perdón y se generan comportamientos en los miembros de la organización. La primera fase del modelo es la de emergencia. En esta fase se consideran variables del entorno organizacional que explican el perdón en las organizaciones: la cultura nacional, la cultura de los *stakeholders* y la dispersión geográfica. También se incorporan a esta etapa factores, a manera de valores organizacionales, como la justicia restaurativa, el liderazgo de servicio, la compasión, el auto-control y la templanza. En esta etapa se consideran como explicativas del perdón un conjunto de prácticas organizacionales tales como sistemas de resolución de conflictos y programa de apoyo a los empleados.

De acuerdo con el modelo desarrollado por Fehr y Gelfand (2012), la segunda fase del proceso de perdón en las organizaciones tiene como referente fundamental la construcción de sentido en la que se explora la manera como el clima de perdón favorece las repuestas pro-sociales en los eventos de conflicto. Algunas de las repuestas pro-sociales consideradas son la empatía, el cambio emocional y las acciones restaurativas como las disculpas y el perdón. Como factores

moderadores en esta etapa se encuentran la potencia del clima de perdón y la transgresión. La tercera fase del modelo multinivel de perdón en las organizaciones, denominada de acción, describe las consecuencias de un clima de perdón en términos de relaciones de compromiso y ciudadanía interpersonal.

Valores Humanos

Los valores humanos se definen como sistemas de principios y creencias que determinan la manera como las personas sienten, piensan y se comportan (Schwartz, 1994). Adicional a lo anterior, este autor señala que los valores: a) sirven a los intereses de una entidad social, b) son adquiridos a través de la socialización y c) motivan las acciones de las personas. Por su parte, Ardila, Gouveia y Diógenes de Medeiros (2012) señalan que los valores constituyen un elemento muy importante en el sistema de cogniciones de las personas; permiten explicar sus opiniones, actitudes y en consecuencia, su comportamiento.

En torno al análisis de los valores humanos se han desarrollado varias propuestas, entre las que se identifica el modelo de dimensiones de la cultura nacional inicialmente defendido por Hofstede (1979) y actualizado a partir de resultados de posteriores investigaciones (Hofstede & Bond, 1988; Hofstede, Hofstede & Minkov, 2010). Otra referencia que se ha empleado para estudiar los valores humanos en diferentes contextos es el modelo de valores de Schwartz (1992) y más recientemente se han propuesto y validado modelos de valores basados en teorías funcionalistas como el propuesto por Gouveia (2003).

El modelo de valores de Hofstede (1979, 1991), propone un conjunto de valores que se expresan en diferentes contextos: la sociedad, la familia, la escuela, el trabajo. En torno a su propuesta, Hofstede (1979) plantea que las culturas tienen problemas comunes y por tanto, dimensiones culturales comunes. Con base en los anteriores supuestos y los hallazgos obtenidos luego de su investigación con la empresa IBM, Hofstede (1979) concluye que son cuatro las áreas que revelan problemas comunes entre las diferentes culturas y que se expresan mediante cuatro dimensiones bipolares así: Masculinidad - Feminidad, Distancia al poder, Individualismo - Colectivismo y Evitación de la Incertidumbre. Con base en un trabajo de investigación posterior realizado en oriente, Hofstede y Bond (1988) identifican una quinta dimensión denominada orientación hacia el corto- largo plazo. Más recientemente y a partir del trabajo desarrollado en 93 países, Hofstede, Hofstede y Minkov (2010) incorporan una sexta dimensión denominada indulgencia – moderación. En relación con el modelo de Hofstede (1979) es preciso mencionar que su validez ha sido controvertida, pese a ello, ha sido uno de los modelos más empleados en el ámbito académico (Klasing, 2013) y se ha empleado como referente en un amplio grupo de investigaciones, especialmente en el contexto de los negocios internacionales (Leung, Bhagat, Buchan, Erez & Gibson, 2005) y en el ámbito de las empresas (Sánchez, Carrasco & Madero, 2010; Grueso, 2010).

Como se mencionó anteriormente Gouveia (2003) desarrolla un modelo de valores humanos, que de acuerdo con Ardila et al (2012), pretende ser más integrador que los modelos defendidos por Hofstede (1979) y Schwartz (1992). Sobre los valores humanos Gouveia (2003) señala que estos se encargan de guiar las acciones de las personas y representan las necesidades humanas. Con base en lo anterior, la autora identifica seis sub- funciones valorativas, cada una con tres valores específicos para un total de 18 valores específicos, tal como se ilustra en la Tabla 1.

INSERTAR TABLA 1

De acuerdo con Ardila et al (2012), la propuesta de Gouveia (2003) al igual que los instrumentos de medida desarrollados a partir de ella, han mostrado ser consistentes en estudios adelantados en Brasil, España, Inglaterra y Nueva Zelanda.

Otra de las aproximaciones, ampliamente reconocidas en el mundo académico, es la propuesta de Schwartz (1992) acerca de los valores humanos. En su propuesta Schwartz (1992) plantea una estructura de valores conformada por cuatro valores de orden superior: apertura al cambio, conservación, auto-engrandecimiento y auto-trascendencia y 10 valores instrumentales, relacionados con cada uno de los valores de orden superior, tal como se muestra en la Figura 1.

INSERTAR FIGURA 1

El modelo de Schwartz (1992) propone que el valor de orden superior denominado auto-trascendencia, se compone de los valores instrumentales universalismo y benevolencia. El universalismo hace referencia a la apreciación, tolerancia y el deseo de proteger a la naturaleza y a las personas. En complemento la benevolencia está representada por motivos como la preservación y la búsqueda de bienestar de las personas con las que se está en contacto frecuente.

Por otra parte la conservación es un valor de orden superior representado por los valores tradición, conformidad y seguridad (Schwartz, 1992). Para este autor, la tradición se expresa mediante conductas como respeto y aceptación de las costumbres e ideas. De manera

complementaria este autor defiende que el valor conformidad se expresa mediante la inhibición de comportamientos socialmente reprochables, lo que hace que se restrinjan inclinaciones y acciones que violen o dañen a las demás personas. Así mismo, Schwartz (1992) define el valor seguridad a través de motivos como la búsqueda de armonía, de estabilidad de la persona, de las relaciones y de la sociedad.

De acuerdo con Schwartz (1992) el valor de orden superior auto-engrandecimiento se conforma de valores instrumentales como el poder y el logro. Para Schwartz (1992), el poder se relaciona con el estatus en la estructura social y con la organización jerárquica de las relaciones en la sociedad. De otra parte, este autor define el logro como la búsqueda de éxito personal.

Finalmente, la apertura al cambio está conformada por los valores hedonismo, estimulación y autodirección (Schwartz, 1992). El hedonismo es definido por Schwartz (1992) como el sentido de gratificación y placer para uno mismo. En relación con el valor estimulación, Schwartz (1992) plantea que este valor se expresa en la medida en que la persona mantiene reto en su vida, novedad y excitación. En complemento, el valor autodirección planteado por Schwartz (1992) se refiere a la posibilidad que tienen las personas de crear, explorar y desarrollar un pensamiento independiente.

El modelo de Schwartz (1992) surge como una propuesta que intenta superar las limitaciones identificadas en los modelos de Hofstede (1979) y de otros autores como Trompenaars (1985), de allí que haya sido empleado como referencia en múltiples estudios adelantados en más de 70 países y 50 idiomas (Fehr & Gelfand, 2012).

Para evaluar la conveniencia de los modelos de Hofstede (1979) y Schwartz (1992) Zhang, Chebat y Zourrig (2012), llevaron a cabo una investigación en China, mediante la cual examinaban las propiedades psicométricas de dos instrumentos de medida inspirados en tales aproximaciones. Los resultados obtenidos señalaron que el instrumento empleado en el estudio e inspirado en el modelo de Hofstede (HCV-5), tenía una estructura factorial de solo dos dimensiones y no de cinco, como inicialmente se había propuesto. Según Zhang, Chebat & Zourrig (2012), asuntos relacionados con el mecanismo de recogida de datos y las diferencias culturales del contexto chino podrían tener efecto, pues una mala traducción del instrumento afectaría la validez y la fiabilidad de la escala empleada. Por otra parte, se esperaba que el cuestionario SCV-10 desarrollado con base en la propuesta de Schwartz (1992) mostrara una estructura factorial de 10 factores. Después de eliminar 32 de los 56 ítems de la escala, los resultados obtenidos mostraron que la estructura factorial para ese estudio era de 7. En cualquier caso Zhang, Chebat & Zourrig (2012), concluyen que el cuestionario basado en el modelo de Schwartz (1992) capturaba más aspectos de la cultura que el modelo de Hofstede (HCV-5).

Perdón y Valores Humanos

Como se mencionó anteriormente, los modelos de perdón desarrollados por Fehr y Gelfand (2012) y Ho y Fung (2011) proponen que la cultura nacional en general y los valores humanos en particular, ejercen algún efecto sobre la capacidad de perdón de las personas. Fehr y Gelfand (2012) por ejemplo, plantean que en las sociedades la auto-trascendencia y el auto-engrandecimiento son valores que tienen efectos sobre la disposición para perdonar. Complementariamente, Ho y Fung (2011) ponen de manifiesto que la disposición para perdonar es distinta en culturas colectivistas a diferencia de las culturas individualistas.

Sobre la asociación entre los valores humanos, concebidos desde el modelo de Schwartz (1992) y el perdón, existen evidencias empíricas. Strelan & McKee (2014) analizaron la relación entre el perdón, los valores personales y la creencia en un mundo justo con una muestra de 142 estudiantes de la Universidad de Australia. Para la exploración de la creencia en un mundo justo se empleó la escala de Lipkus, Dalbert & Siegler desarrollada en 1996, la autotrascendencia y el poder se midieron a partir de 16 ítems de la Encuesta de Valores de Schwartz, el perdón y la venganza fueron medidos a partir de la escala de McCullough et al de 2003. Se les pidió a los participantes que recordaran un incidente significativamente dañino del pasado reciente y como resultado se evidenció que tanto la creencia de un mundo justo como el perdón se asocian positivamente con el valor de auto- trascendencia.

Strelan, Feather & McKee (2011) examinaron el grado en que las actitudes hacia diferentes objetivos de justicia y de retribución, los valores humanos y el perdón se encontraban relacionados, en una muestra de 178 estudiantes de Psicología de la Universidad de Australia. Para medir los objetivos de retribución se empleó la escala *Sentencing Goals Scale* (McKee's, 2005), los objetivos de la justicia restaurativa se midieron utilizando una escala de cinco ítems desarrollada para el estudio y los valores se midieron utilizando el Estudio de Valores de Schwartz (Schwartz, 1992), finalmente para medir la actitud frente al perdón se empleó la *Attitudes Towards Forgiveness (ATF)* escala desarrollada por Brown's, en 2003. Se encontró que el perdón depende del tipo de justicia, ya que la justicia retributiva se asocia negativamente con el perdón y en cambio la justicia restaurativa se asocia positivamente, así mismo se encontró que los valores de auto trascendencia: benevolencia y universalismo, se relaciona positivamente con el

perdón, mientras que los valores de auto-engrandecimiento: poder y logro presentan una relación negativa y los valores de apertura al cambio y conservación no reflejan relación con el perdón.

Por otra parte, se ha estudiado el tema del perdón en diferentes países, vinculado a otras variables. Por ejemplo, Hanke y Vauclair (2016), realizaron un meta-análisis mediante el que estudiaron la importancia del perdón en 30 países. Trescientos treinta y cuatro muestras independientes procedentes de 168 estudios y 41.975 participantes fueron usados en el meta-análisis. Los datos nacionales respecto al bienestar subjetivo se obtuvieron de la escala desarrollada por Diener publicada en 1995. Para las variables contextuales se utilizó el índice Polity proveniente del Proyecto Polity IV de Marshall, Gurr, y Jagers de 2014 y también se utilizó el Índice de Desarrollo Humano del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Los resultados obtenidos indican que cuanto más se valora el perdón, el país experimenta mayor bienestar; además se encuentra que el desarrollo económico y humano de los países se relaciona positivamente con la importancia del perdón.

Tal como se ha demostrado hasta aquí, existen algunos estudios que muestran asociaciones entre los valores humanos y el perdón. No obstante lo anterior, estos estudios son escasos y poco sistemáticos (Ho & Fun, 2011). Por otra parte, el fenómeno del perdón no se ha estudiado suficientemente (Palanski, 2012) y se sabe poco del tema (Davis et al, 2015). Tampoco se ha avanzado suficientemente en el estudio del perdón desde diferentes culturas (Ho & Fun, 2011). Estas razones justifican la realización de estudios sobre el perdón.

De manera complementaria, se ha señalado que en contextos organizacionales el perdón se ha estudiado poco (Bies et al, 2016; Fehr & Gelfand, 2012; Grueso et al, 2016b) y constituye una

aproximación relativamente nueva (Palansky, 2012). Esta es quizá una de las razones por las que es limitado el conocimiento en torno a los mecanismos que favorecen o restringen los comportamientos asociados con el perdón en ámbitos organizacionales (Fehr, 2011). Y si bien autores como Fehr y Gelfand (2012) han desarrollado modelos explicativos del perdón en contextos organizacionales que involucran los valores sociales, estos han recibido escasa comprobación empírica. Por lo anterior, se plantea del desarrollo de la presente investigación.

Además de intentar superar algunos vacíos teóricos en torno al perdón en las organizaciones y sus variables predictoras, la presente investigación tiene un sentido social. El momento que vive Colombia como nación, demanda la creación de un ambiente de reconciliación que contribuya a la consolidación de una paz estable y duradera. En este proceso, todos los actores de la sociedad tienen un papel relevante y de manera especial, aquellos que estuvieron vinculados a grupos armados ilegales, pues se deben integrar de manera total a la vida civil, lo que incluye la generación de ingresos económicos por la vía de la empleabilidad o del emprendimiento. La problemática que se evidencia con respecto a este tema, es que las personas que han pertenecido a un grupo armado ilegal y se encuentran en proceso de reintegración 1) son más de 50.000, 2) requieren de un empleo y 3) no tienen aceptación (Grueso, Antón & López, 2016a). Una de las razones que podrían explicar esta situación, es que los miembros de la sociedad civil no están dispuestos a perdonar a una persona que ha pertenecido a un grupo armado ilegal, menos aún a darle un empleo, o a tenerlo como compañero de trabajo.

Por lo expuesto, es importante adelantar investigaciones que ayuden a comprender los factores que explican la motivación para perdonar a una persona que ha pertenecido a un grupo armado ilegal y se encuentra en proceso de reintegración; más interesante aún es poder explicar estas

asociaciones en contextos organizacionales. Como resultado de lo anterior, se planteó como objetivo de la presente investigación, analizar el grado en que los valores humanos de auto-trascendencia y auto-engrandecimiento tienen efectos sobre la motivación para perdonar a aquellas personas que han pertenecido a un grupo armado ilegal.

Método

Enfoque y tipo de estudio

La investigación se enmarcó en un enfoque cuantitativo de tipo no experimental, transeccional, de carácter correlacional.

Participantes

La aplicación de las escalas de medida se realizó durante el mes de mayo de 2016 en la Secretaría General de la Unidad Gestión General de un Ministerio, previa autorización del Secretario General y del Ministro. El 45% de los participantes fueron hombres y el 55% mujeres.

Instrumentos

Para el desarrollo de la investigación se empleó un cuestionario con dos escalas de medida (Escala de valores sociales y escala de perdón) y se recabaron también datos sociodemográficos. Atendiendo a las recomendaciones realizadas por Zhang, Chebat & Zourrig (2012), se optó por emplear la escala de valores sociales basada en el modelo de Schwartz (1992). De igual forma, teniendo en cuenta las recomendaciones de García del Junco, Medina & Dutschke (2010), se empleó un cuestionario basado en el modelo de Schwartz con un formato corto y una estructura factorial simple. Así, los siete ítems usados en la escala evaluaban los valores de auto-

engrandecimiento (3 ítems) y auto-trascendencia (4 ítems), evaluados mediante una escala con cinco anclajes de respuesta que iba de 5 (se parece mucho a mi) a 1 (no se parece en nada a mi). De acuerdo con los resultados obtenidos en esta escala, a mayor puntuación, mayor valor.

Con el fin de analizar las propiedades psicométricas de la escala empleada, se realizó un análisis factorial exploratorio (AFE), para reducir un gran número de indicadores operativos en un número inferior de variables conceptuales (Blalock, 1966). La prueba Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) de adecuación de la muestra fue de 0,60 y la prueba de esfericidad de Bartlett arrojó un valor crítico significativo de 0,00. Lo anterior permitió concluir que los datos se podían utilizar para el análisis factorial, de acuerdo con lo recomendado por Ehrenberg (1982). Al analizar la varianza total explicada y el número de componentes de la escala, se observó que con dos componentes se explicaba el 57,42 % de la misma. Los resultados mostraron además que los dos factores cuentan con al menos tres ítems y pesos factoriales superiores a 0,50 (Morales, 2007), tal como se ilustra en la Tabla 2.

INSERTAR TABLA 2

Una vez identificados los factores y su validez, se calculó el Alfa de Cronbach. El factor auto-engrandecimiento obtuvo un Alfa de 0,69 y el factor auto-trascendencia obtuvo un Alfa de 0,70; lo cual es satisfactorio de acuerdo con lo planteado por Morales (2007). Estudios previos adelantados por Peiró y Palencia (2009) mostraron que la fiabilidad de las diferentes dimensiones analizadas en la escala oscilaba entre 0,55 y 0,89 para muestras de Venezuela y de 0,46 y 0,93 para muestras de España.

La segunda medida empleada en el estudio fue la escala de perdón desarrollada por McCullough, Rachal, Sandage, Worthington, Brown y Hight, (1998). Estos autores definen el perdón como un estado psicológico que se crea a partir de la motivación de venganza (“deseo que algo malo les pase”) y para evitar al ofensor (“Vivo como si ellos no existieran a mi alrededor”). De la escala original (12 ítems) se emplearon 8 ítems, 5 de la escala de evitación y 3 de la escala de venganza, evaluados mediante cinco anclajes de respuesta en escala tipo Likert (5=totalmente de desacuerdo y 1= totalmente en desacuerdo). Para contextualizar los ítems a la presente investigación, se incluyó el siguiente encabezado: “Respecto a los grupos que hoy quieren firmar la paz en Colombia y sus integrantes”. Para interpretar los resultados de esta escala, a menor puntuación obtenida, mayor capacidad de perdón. Para analizar las propiedades psicométricas de la medida de perdón se encontró que la Medida KMO de adecuación de muestreo obtuvo un valor de 0,85 con un nivel de significación de 0,000. Se evidenció que con dos factores, la Varianza Total Explicada era de 75,78%. (Tabla 3).

INSERTAR TABLA 3

Al analizar la consistencia interna de las sub-escalas de perdón se evidenció que la sub-escala de Venganza obtuvo un Alpha de 0.813 y la de Evitación 0.923, lo cual se encuentra dentro de lo considerado como adecuado.

Resultados

Variables socio-demográficas

Con respecto a la edad, la mayor proporción de participantes en la investigación fueron personas entre 30 y 39 años (38,1) seguidos por las personas que se encontraban en el rango de edad entre 40 y 49 años (31,3%). Menor proporción de participantes se encontraban en el rango de edad de menor de 30 años (17,2%) y entre 50 y 59 años (12,7%). Con respecto al estado civil de los participantes, el 24,6% eran solteros, el 50% casados, el 18,7% en unión libre, un 6,0% divorciado y menos de 1% reportaron ser viudos.

En cuanto al nivel educativo de los participantes, se evidenció que 6% contaban con estudios de bachillerato, 17,3% con estudios técnicos, 24,1% con pregrado, 38,3% con estudios de nivel de especialización y 14,3% con estudios de maestría.

Efectos de los valores humanos sobre la motivación para perdonar

La investigación tuvo como propósito determinar la influencia que tienen los valores sociales sobre la motivación para perdonar, en grupo de empleados vinculados laboralmente a una organización de carácter público en la ciudad de Bogotá. Para ello, se administraron escalas de medida que permitieron valorar ambas variables (valores humanos y perdón). Con base en los resultados obtenidos es posible indicar que los valores humanos de auto-engrandecimiento y auto-trascendencia, tienen efecto en la motivación que tienen las personas para perdonar (evitación y venganza), tal como se ilustra en la Tabla 4.

INSERTAR TABLA 4

Al analizar el efecto de cada valor humano estudiado sobre la motivación para perdonar, se encuentra que el valor humano auto-engrandecimiento tiene efectos sobre el deseo de venganza

de forma contraria al efecto que tiene el valor auto-trascendencia. Los resultados muestran que en la medida en que las personas tienen valores predominantemente hacia la auto-trascendencia, tienen menor deseo de evitación ($r=0,243$, $p<0.01$), y menor deseo de venganza ($r=0.27$, $p<0.01$.) En contraste, los hallazgos obtenidos en la presente investigación señalan que el valor auto-engrandecimiento tiene una relación estadísticamente significativa aunque negativa con el perdón, así, a mayor auto-engrandecimiento, mayor deseo de evitación y mayor deseo de venganza (Ver Tabla 5).

INSERTAR TABLA 5

Análisis de resultados

El perdón es un factor que se encuentra asociado a la transformación de la cultura social y a la construcción de paz (Cortés et al, 2016). Algunas evidencias (Hanke & Vauclair, 2016), han señalado además que las sociedades que valoran el perdón, tienen mayor desarrollo económico y humano y experimenta mayor bienestar.

Con el fin de superar las limitaciones identificadas en el estudio del perdón desde el ámbito científico (Davis et al, 2015; Ho & Fung, 2011) y comprender la forma como se desarrolla este proceso en el contexto organizacional (Fehr & Gelfand, 2012; Grueso et al, 2016b), se llevó a cabo la presente investigación. Se buscaba analizar la influencia que tienen los valores de auto-trascendencia y auto-engrandecimiento sobre la motivación para perdonar a quienes han hecho parte de un grupo armado ilegal. Dado el reto que enfrenta Colombia, en términos de alcanzar una paz estable y duradera y ante la escasa investigación existente en torno al tema, parecía

conveniente estudiar la forma como se configura el perdón en el contexto de las organizaciones, pues el perdón facilita la consecución de la convivencia pacífica como un resultado factible para las sociedades (Noor, Shnabel, Halabi & Doosje, 2015). En función de todo lo anterior y teniendo en cuenta que el perdón depende del contexto cultural (Ho & Fung, 2011), se propuso adelantar la presente investigación.

Para lograr este objetivo, se procedió a emplear la versión corta de la escala de valores de Schwartz (1992) y una versión adaptada de la escala de perdón de McCullough et al (1998). Tal como se evidenció en el apartado de resultados, ambas escalas de medida contaron con propiedades psicométricas adecuadas.

A partir de los modelos propuestos por Fehr y Gelfand (2012), Ho y Fung (2011) y evidencias previas obtenidas en otros contextos (Strelan & McKee; 2014; Strelan, Feather & McKee, 2011), se había planteado que los valores de la cultura social son un potente predictor de la motivación para perdonar. Los hallazgos realizados permiten confirmar esta suposición. Los valores humanos predicen la disposición para perdonar, lo que de acuerdo con Bies et al (2016) significa que las personas están dispuestas a renunciar al resentimiento y al deseo de venganza contra quien ha causado algún tipo de daño. Así mismo, los resultados llevan a evidenciar que aquello que las personas piensan, sienten y hacen es una expresión de sus valores (Schwartz, 1992), así pues, la motivación para perdonar es un reflejo de los valores humanos.

De manera particular en la presente investigación se evidenció que el valor auto-trascendencia tiene efecto en la motivación para perdonar en sus dimensiones de evitación y venganza; dicho de otra manera, en la medida en que es mayor el valor de auto-trascendencia, existe una mayor

motivación para perdonar a otros. Investigaciones adelantadas por Strelan, Feather y McKee (2011) y Strelan y McKee (2014), al igual que planteamientos previos (Fehr & Gelfand, 2012) ya habían supuesto esta relación; como lo indican Fehr y Gelfand (2012), cuando el valor auto-trascendencia es alto en una sociedad, se suelen dar manifestaciones de empatía, orientación compasiva hacia otros e inhibición de tendencias vengativas. Sobre la auto-trascendencia, Schwartz (1992) señaló que las personas que puntúan alto en este valor, suelen preocuparse por las otras personas y son tolerantes; era por lo tanto plausible suponer que este valor tendría efectos sobre la motivación para perdonar, lo cual recibió comprobación empírica en la presente investigación.

De manera complementaria Fehr y Gelfand (2012) propusieron que una sociedad con mayores puntajes en auto-engrandecimiento, es una sociedad con un alto deseo de venganza, en consecuencia, estos autores hipotetizaron que el auto-engrandecimiento es un valor que correlacionaría de manera negativa en la disposición para perdonar en las organizaciones. Este planteamiento recibió comprobación empírica en la presente investigación al igual que en estudios previos como el adelantado por Strelan, Feather y McKee (2011). Una fuente de explicación sobre esta relación se encuentra en la definición que realiza Schwartz (1992) sobre la auto-trascendencia: en la medida en que este valor puntúa más alto, mayor énfasis en el éxito personal se realiza, por encima del bienestar colectivo.

Conclusiones

Uno de los mayores retos que enfrenta Colombia como nación, es la resolución del conflicto social, dado su probado impacto en la seguridad y en el buen vivir. En este contexto, estudiar el perdón como paso previo a la construcción de paz, es de gran relevancia social y científica.

En algunos modelos teóricos y en escasas evidencias empíricas, se había planteado que los valores de la cultura social son predictores del perdón en los contextos organizacionales; de allí que se propuso como objetivo de la investigación, analizar esta relación.

Los hallazgos obtenidos en la presente investigación llevan a confirmar que los valores sociales son potentes predictores del perdón. De manera particular se evidenció que a mayor auto-trascendencia mayor motivación para perdonar, en contraste con lo anterior, los resultados muestran que a mayor auto-engradecimiento, menor motivación para perdonar.

Los resultados obtenidos en la presente investigación tienen un doble valor. En primera instancia, Colombia como país requiere de la consolidación de un proceso de construcción de paz, en el que deben participar todos los actores de la sociedad. Por lo anteriormente mencionado, es importante conocer cuáles son los factores que favorecen la generación de una mayor motivación para perdonar. Los hallazgos obtenidos llevan a pensar que el país debería favorecer la creación de un contexto socio-cultural principalmente enfocado hacia la consolidación de valores de auto-trascendencia, de cara al proceso de construcción de paz que se enfrenta en la actualidad.

Por otra parte, el presente estudio permitió avanzar en la comprensión del fenómeno del perdón en contextos organizacionales. Trabajos de investigación previos habían supuesto que los valores

de la cultura tienen un efecto en el perdón, no obstante, las evidencias empíricas disponibles sobre esta relación, son aún limitadas.

Referencias

- Ardila, R., Gouveia, V. V., & Diógenes de Medeiros, E. (2012). Human values of colombian people. Evidence for the functionalist theory of values. *Revista Latinoamericana de Psicología, 44*(3), 105-117.
- Bies, R. J., Barclay, L. J., Tripp, T. M., & Aquino, K. (2016). A systems perspective on forgiveness in organizations. *The Academy of Management Annals, 10*(1), 245-318.
- Blalock, H. M. (1966). *Estadística Social*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Cortés, A., Torres, A., López-López, W., Perez D, C., & Pineda Marín, C. (2016). Comprensiones sobre el perdón y la reconciliación en el contexto del conflicto armado colombiano. *Psychosocial Intervention, 25*(1), 19-25.
- Davis, D. E., Hook, J. N., Van Tongeren, D. R., DiBlaere, C., Rice, K. G., & Worthington Jr, E. L. (2015). Making a decision to forgive. *Journal of Counseling Psychology, 62*(2), 280-288.
- Ehrenberg, A. S. C. (1982). *A primer in data reduction* (1 ed). London: John Wiley & Sons.
- Fehr, R. (2011). The forgiving organization: Building and benefiting from a culture of forgiveness. *Academy of Management Proceedings, 1*(1), 1-6.
- Fehr, R., & Gelfand, M. J. (2012). The forgiving organization: A multilevel model of forgiveness at work. *Academy of Management Review, 37*(4), 664-688.
- García del Junco, J., Medina, E., & Dutschke, G. (2010). Una revisión exploratoria del modelo de Schwartz. *Economía, Gestión y Desarrollo, 9*(1), 35-66.

- Gouveia, V. V. (2003). A natureza motivacional dos valores humanos. Evidências acerca de uma nova topologia. (The motivational nature of human values. Evidence about a new tipology). *Estudos de Psicologia*, 8(1), 431-443.
- Grueso, M. P. (2010). Implementación de buenas prácticas de promoción de personal y su relación con la cultura y el compromiso con la organización. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 20(36), 79-90.
- Grueso, M. P., López, M., & Antón, M. C. (2016a). Retos para la reintegración efectiva de excombatientes irregulares en Colombia: perspectiva de empleabilidad. En: J. R, Herrera., y I. D, Jaramillo (Eds). *El trabajo como elemento de construcción de paz y democracia en el marco del postconflicto colombiano* (pp. 163-192). Editorial Universidad del Rosario.
- Grueso, M. P., López, M., & Antón, M. C. (2016b). Actitudes frente a la vinculación laboral de desmovilizados de los Grupos Armados Ilegales -GAI- a la empresa colombiana: retos para la psicología de las organizaciones y del trabajo. En: J, Orejuela (Ed). *Psicología de las organizaciones y del trabajo II*. Editorial San Buenaventura (en prensa).
- Hanke, K., & Vauclair, Ch. M. (2016). Investigating the Human Value “Forgiveness” Across 30 Countries: A Cross-Cultural Meta-Analytical Approach. *Cross-Cultural Research*, 50(3), 215-230.
- Ho, M. Y., & Fung, H. H. (2011). A dynamic process model of forgiveness: A cross-cultural perspective. *Review of General Psychology*, 15(1), 77-84.
- Hofstede, G. (1979). Value systems in forty countries: Interpretation, validation and consequences for theory. En: L. H, Eckensburger., W. H, Lonner., & Y. H, Poortinga (Editors). *Cross-Cultural Contribution to Psychology* (pp. 389-407). Germany: Swets and Zeitlinger B.V.

- Hofstede, G. (1991). *Cultures and organizations: Software of the mind*. England: McGraw Hill Book Company Europe.
- Hofstede, G., & Bond, M. H. (1988). The Confucius connection: From cultural roots to economic growth. *Organizational Dynamics*, 16(4), 4-21.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and organizations: Software of the mind*. Third Edition. United States: Mc Graw Hill.
- Klasing, M. J. (2013). Cultural dimensions, collective values and their importance for institutions. *Journal of Comparative Economics*, 41(1), 447-467.
- Leung, K., Bhagat, R. S., Buchan, N. R., Erez, M., Gibson, C. B. (2005). Culture and international business: recent advances and their implications for future research. *Journal of International Business Studies*, 36(1), 357-378.
- Levy, S. (2013). Reflexiones en torno a desarrollo, política y sociedad; del progreso a la felicidad. *Cuadernos del Cendes*, 82(1), 1-16.
- López-López, W., Silva, L. M., Castro Abril, P., & Caicedo Moreno, A. (2016). Actitudes implícitas de estudiantes universitarios frente al perdón en el marco del conflicto armado colombiano. *Pensamiento Psicológico*, 14(2), 49-62.
- McCullough, M. E., Rachal, K. C., Sandage, S. J., Worthington Jr, E. L., Brown, S. W., & Hight, T. L. (1998). Interpersonal forgiving in close relationships: II. Theoretical elaboration and measurement. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(6), 1586-1603.
- Mok, A., & De Cremer, D. (2015). Overlooking interpersonal hurt: A global processing style influences forgiveness in work relationships. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 267-278.
- Morales V. P. (2007). *La fiabilidad de los test y escalas*. Madrid: Facultad de Ciencias Humanas y Sociales-Universidad Pontificia Comillas, 1-37.

- Noor, M., Shnabel, N., Halabi, S., & Doosje, B. (2015). Peace vision and its socio-emotional antecedents: The role of forgiveness, trust, and inclusive victim perceptions. *Group Processes & Intergroup Relations*, 18(5), 644-654.
- Palanski, M. E. (2012). Forgiveness and reconciliation in the workplace: A multilevel perspective and research agenda. *Journal of Business Ethics*, 109(1), 275-287.
- Peiró, S., & Palencia, E. (2009). Adaptación transcultural del cuestionario the Portrait Values Questionnaire (PVQ) IV versión basada en el modelo de HRQOL instruments. *Revista Educación en Valores*, 11(1), 9-17.
- Sánchez, G., Carrasco, A. J., & Madero, S. M. (2010). Remuneration for employees in family businesses: a regional comparative analysis of Spain and Mexico. *Cuadernos de Administración*, 23(41), 37-59.
- Schwartz, Sh. H (1994). Are there universal aspects in the structure and contents of human values?. *Journal of Social Issues*, 50(4), 19-45.
- Schwartz, Sh. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical test in 20 countries. *Advances in Experimental Social Psychology*, 25(1), 1-65.
- Strelan, P., & McKee, I. (2014). Inclusive justice beliefs and forgiveness: Commonality through self-transcending values. *Personality and Individual Differences*, 68(1), 87-92.
- Strelan, P., Feather, N. T., & McKee, I. (2011). Retributive and inclusive justice goals and forgiveness: The influence of motivational values. *Social Justice Research*, 24(1), 126-142.
- Trompenaars, F. (1985). The organization of meaning and the meaning of organization: A comparative study on the conceptions of organizational structure in different cultures. Doctoral Tesis. University of Pennsylvania.

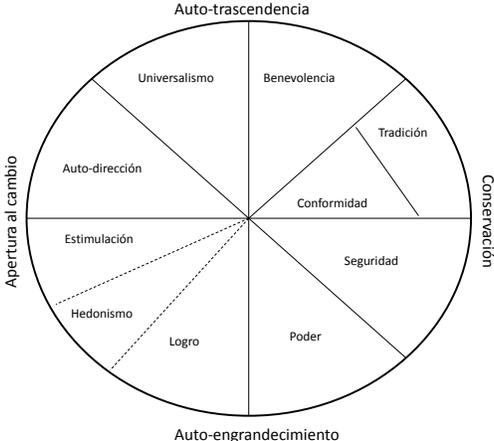
- Tucker, J. R., Bitman, R. L., Wade, N. G., & Cornish, M. A. (2015). Defining forgiveness: Historical roots, contemporary research, and key considerations for health outcomes. In: L. L, Toussaint., Jr. E. L, Worthington., & D. R, Williams (Editors). *Forgiveness and health. Scientific evidence and theories relating forgiveness to better health* (pp. 13-28). New York London: Springer.
- Worthington, Jr. E. L. (2006). *Forgiveness and reconciliation. Theory and application*. New York: Routledge.
- Zhang, M., Chebat, J.Ch., & Zourrig, H. (2012). Assessing the psychometric properties of Hofstede's versus Schwartz's cultural values of chinese customers. *Journal of International Consumer Marketing*, 24(1), 304-319.
- Zourrig, H., Chebat, J.Ch., & Toffoli, R. (2009). Exploring cultural differences in customer forgiveness behavior. *Journal of Service Management*, 20(1), 404-419.

Tabla 1. Valores Humanos propuestos por Gouveia (2003)

Sub-función valorativa	Valores
Promoción	Éxito, poder y prestigio
Excitación	Placer, emoción y sexualidad
Suprapersonal	Belleza, conocimiento y madurez
Existencia	Estabilidad, salud y supervivencia
Interactiva	Pertenencia, afecto y apoyo social
Normativa	Religiosidad, obediencia y tradición

Fuente: Gouveia (2003)

Figura 1. Estructura de Valores (Schwartz, 1992)



Fuente: Schwartz (1992)

Tabla 2. Factores y pesos factoriales

	Auto-trascendencia	Auto-engrandecimiento
Autoengrandecimiento1		.601
Autotrascendencia1	.782	
Autoengrandecimiento2		.855
Autotrascendencia2	.737	
Autotrascendencia3	.813	
Autoengrandecimiento3		.883
Autotrascendencia5	.555	

Fuente: Autores

Tabla 3. Factores y pesos factoriales

	Evitación	Venganza
perdon1		.901
perdon2		.643
perdon3		.878
perdon4	.821	
perdon5	.800	
perdon6	.862	
perdon7	.819	
perdon8	.897	

Fuente: Autores

Tabla 4. Efectos de los valores culturales sobre la motivación para perdonar

	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Sig.
Predictores: Autotrascendencia,					
Autoengrandecimiento.	.287 ^a	.082	.068	1.02346	0.004
Variable Dependiente: Evitación					
Predictores: Autotrascendencia,					
Autoengrandecimiento.	.401 ^a	.161	.148	.79408	0,000
Variable Dependiente: Venganza					

P<0,01

Fuente: Autores

Tabla 5. Coeficientes de regresión valores de la cultura sobre la motivación para perdonar

		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		t	Sig.
Variable	(Constante)	B	Error estándar	Beta			
Variable	(Constante)	1.619	0.778			2.081	0.039
dependiente:	Autoengrandecimiento	-0.216	0.109	-0.168		-1.992	0.048
Evitación (Perdón)	Autotrascendencia	0.487	0.169	0.243		2.885	0.005
Variable	(Constante)	2.817	0.604			4.666	0.000
Dependiente:	Autoengrandecimiento	-0.322	0.084	-0.308		-3.822	0.000
Venganza (Perdón)	Autotrascendencia	0.449	0.131	0.276		3.432	0.001

P<0,01

Fuente: Autores