

## **“La estructura de los valores humanos en población adulta Argentina civil y militar. Una propuesta para su evaluación”.**

AUTORES:

### **Dra. María Martina Casullo**

Licenciada en Psicología, UBA. Doctora en Psicología, UB. Profesora Regular Titular. Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires. e-mail: casullo@psi.uba.ar

### **Dr. Alejandro Castro Solano**

Licenciado en Psicología, UBA. Doctor en Psicología, Univ. Complutense de Madrid. Investigador Principal. Proyecto: “El desarrollo de las competencias profesionales en estudiantes militares”. Ministerio de Defensa, Ejército Argentino, Sede: Colegio Militar de la Nación. Proyecto Subsidiado por la Secretaría de Ciencia y Técnica de la Nación

### **Resumen**

En el presente trabajo se desarrolla una escala para la evaluación de los valores humanos en dominios específicos. Basándonos en la tipología de 10 valores de Schwartz desarrollamos un instrumento para evaluar la orientación valórica de las personas en el trabajo, en las relaciones familiares y en la vida social.

Se presentan los resultados preliminares que se obtuvieron con este instrumento en población adulta civil (n=462) y militar (cadetes= 373 y oficiales, n=63). Se analizan los perfiles de valores de ambos tipos de poblaciones y se examinan las diferencias individuales según contexto, sexo y edad de los participantes.

La escala de valores diseñada permite diferenciar adecuadamente la estructura valórica de dos poblaciones diferentes, que se supone deben estar orientadas por tipos valóricos diferenciales. Los estudiantes militares y los oficiales estudiados (aunque en menor medida) poseen sistemas valóricos más orientados hacia la tradición, conformidad y la seguridad que son precisamente aquellos valores que se intentan socializar durante la formación militar. En cambio la población civil está más orientada hacia la apertura al cambio.

En cuanto a las diferencias entre los valores según contexto pudimos verificar que la estructura valórica de las personas es similar en el ámbito laboral y familiar. En la vida social y la recreación los participantes se autoperceben más conservadores y menos abiertos al cambio, prefiriendo actividades en donde se privilegia el grupo por sobre el individuo.

### **Desarrollo**

El estudio de los valores humanos ha cobrado mayor relevancia en las últimas décadas. Esto se debe tanto a razones científicas como culturales.

La cultura de finales de siglo XX estuvo identificada con lo inestable, lo efímero y lo transitorio en comparación con la permanencia y estabilidad tanto de creencias y significados de las generaciones pasadas. El pluralismo, la debilidad en las creencias, el relativismo moral y la carencia de ideologías son algunas de las características que explican la permanente crisis de valores en la que vivimos (Hernando, 1997).

Algunos autores han enfatizado un profundo cambio en los valores de las sociedades. Huntington (1997) señala una tensión permanente entre tendencias que abogan por la integración cultural, caracterizada por una homogenización de los valores culturales mundiales y la reafirmación de las identidades nacionales como contrapeso a ese fenómeno globalizante, raíz de los conflictos bélicos entre las civilizaciones.

En mayor o menor medida los autores coinciden en que estamos en una profunda crisis de los valores a nivel mundial, fenómeno que requiere cierta atención por parte de científicos y pensadores.

Clásicamente el tema de los valores era abordado desde un punto de vista filosófico. Los valores estaban muy ligados al estudio de las virtudes que consisten en la aplicación efectiva de las preferencias de valores al comportamiento humano concreto (Barylko, 2002). Recién a mediados del siglo XX los científicos sociales comenzaron a estudiar el tema de forma científica y no es sino hasta finales de los 80 y principalmente durante los 90 cuando se comienzan a desarrollar teorías transculturales integradas sobre el análisis de los valores a nivel personal y cultural, con la finalidad de poder encontrar dimensiones comunes con significado equivalente que posibiliten la comparación entre personas y sociedades.

Existen por tanto diferentes perspectivas para el estudio de los valores: sociológica, psicológica y antropológica, pero, como lo señala Ross (2001) puede hablarse de un nivel psicosocial distintivo.

Desde el punto de vista psicológico para el estudio de los valores tenemos como antecedentes los aportes de Maslow y Rokeach.

Maslow (1954) enfatiza que los seres humanos tienen un sistema de necesidades jerárquicamente organizado. En la base de la pirámide están las necesidades básicas o fisiológicas, luego están las necesidades de seguridad y protección, las de pertenencia y amor, las de estima, las de actualización, las de conocimiento y finalmente las estéticas.

Para ascender en la escala, las necesidades más básicas tienen que estar satisfechas. Estas necesidades actúan como orientaciones motivacionales de las personas en función de como han sido satisfechas las necesidades de rango inferior. Así por ej. una persona con necesidades básicas insatisfechas es imposible que esté guiada en su vida por valores estéticos o de conocimiento, sino que las necesidades predominantes serán mucho más básicas. Sobre esta teoría se asienta el modelo de Inglehart (1971, 1977) de los valores políticos de materialismo y postmaterialismo. El autor sostiene que solo los países que han superado las necesidades de bienestar económico son aquellos en los que predominan los valores postmaterialistas de autorrealización.

Rokeach (1979) define a los valores como creencias transituacionales que se encuentran jerárquicamente organizadas y que sirven de guía para nuestro comportamiento. Para Rokeach los valores son el resultado de las demandas sociales y de necesidades psicológicas. Estos son aprendidos y determinados por la cultura, la sociedad y las instituciones y en conjunto son los que orientan las actitudes, juicios, elecciones, atribuciones y acciones de las personas.

Los valores por tanto son creencias prescriptivas, indicándonos que es adecuado o no realizar, son bastante estables, se interiorizan durante el proceso de socialización y forman la base del autoconcepto de la persona (Ros, 2001). Según el autor, la función última de los valores es proveernos de una serie de estándares para satisfacer nuestras necesidades. En el nivel individual éstos guían nuestras decisiones vocacionales y ocupacionales, en que gastar el dinero y por quien votar. En el nivel cultural los valores guían el accionar de diferentes instituciones que componen la sociedad.

El autor agrega que para identificar los valores de una sociedad debemos prestar especial atención a las artes, el sistema económico, el educativo, el uso del tiempo libre, las instituciones militares, la familia, la religión, la ciencia y la política.

Rokeach propone dos tipos de valores: terminales e instrumentales. Los primeros son los que responden a las necesidades de la existencia humana y los últimos son los medios para alcanzar los primeros. El autor sostiene que las personas no son conscientes de su estructura valórica. Cuando las personas son confrontadas con conductas que no son consistentes con su escala de valores, para reducir la insatisfacción que trae aparejada la discrepancia se produce un cambio en el orden de los valores.

Por lo tanto los valores son útiles en dos aspectos básicos. A nivel individual, el estudio de los valores nos da una importante información sobre los comportamientos, actitudes e identidades de las personas.

Los perfiles de valores de las personas son importantes predictores tanto de comportamientos, intereses y actitudes. Por ejemplo del rendimiento académico de los estudiantes, del contacto grupal entre las personas o de la conducta de voto. Aquí es necesario considerar el término valor en la cúspide del sistema personalidad, como constructor molar que orienta todas las acciones de las personas. Los valores, desde esta perspectiva son guías motivacionales de orden superior y estarían explicando todas las acciones y conductas de menor nivel (Royce y Powell, 1973, Sánchez Canovas y Sánchez López, 1994). Royce y Powell (1983) proponen en su teoría de la personalidad el nivel de objetivos más alto a alcanzar: "optimizar el significado personal".

Presumiblemente, este "gran objetivo" provee orientación y sentido a la vida de las personas. Quizá si pedimos a las personas que identifiquen sus objetivos de vida, el nivel más alto esté representado por los valores y el nivel más bajo por las operaciones que tienen que ejecutar para poner en marcha todo el sistema y así alcanzar el objetivo de máximo nivel.

Otros teóricos de la personalidad han trabajado con el concepto de objetivos, planes personales, tareas vitales y preocupaciones actuales que son formas de entender a los valores en contextos específicos (Little, 1989, Emmons, 1986, Zirkel y Cantor, 1990, Klinger, 1977).

En el nivel cultural, en cambio, los valores son tomados como variables dependientes, siendo el resultado de factores políticos, sociales o económicos. Aquí tenemos una serie de estudios transculturales sobre perfiles de sociedades en función de los valores predominantes.

## **Perspectivas teóricas para el estudio de los valores.**

### **Aportes de Schwartz:**

Schwartz (2001) propone una teoría universal sobre el significado y el contenido de los valores humanos. Su trabajo comenzó con el esfuerzo por resolver el aspecto de clasificar el contenido de los valores humanos. Define los valores como metas deseables, transituacionales, que varían en importancia y que sirven como principios en la vida de una persona o de otra entidad social.

Podemos decir entonces que para Schwartz los valores sirven a los intereses de alguna entidad social, motivan las acciones, funcionan como criterios que hacen posible juzgar y justificar acciones, se adquieren tanto a través de la socialización de los valores de un grupo dominante como mediante experiencias personales de aprendizaje. Se considera que para poder adaptarse a la realidad socio-cultural los grupos y las personas transforman las necesidades propias de la existencia humana y las expresan en el lenguaje de los valores específicos sobre los que pueden comunicarse.

Para Schwartz los valores representan, en la forma de metas conscientes, las respuestas que personas y grupos sociales deben dar a los que él denomina tres requisitos universales:

- a) las necesidades de los individuos en su condición de seres biológicos;
- b) la coordinación de las acciones sociales;
- c) el funcionamiento correcto y la supervivencia de los grupos.

Los diez tipos motivacionales de valores que se derivan de estos tres requisitos son los siguientes:

Poder: interés por lograr poder social, autoridad, riqueza.

Logro: buscar el éxito personal poniendo en juego competencias que son socialmente aceptables.

Hedonismo: importan el placer y la gratificación personal, poder disfrutar de la vida.

Estimulación: importan la novedad y los desafíos.

Autodirección: interés por poder pensar de manera independiente, tener libertad de acción y exploración, poder ser creativo.

Universalismo: importan la tolerancia y la justicia social, la protección del medio ambiente.

Benevolencia: son importantes preservar e intensificar el bienestar de las personas, la honestidad y la ausencia de rencor.

Tradicición: interesa el respeto y el compromiso con las costumbres y la cultura tradicional así como la religiosa.

Conformidad: se valoran las normas sociales y se evitan los comportamientos que puedan herir o molestar a los demás, se respeta a los mayores.

Seguridad: interesan la seguridad, armonía y estabilidad sociales y personales.

Aunque la teoría diferencia entre tipos de valores, postula que a un nivel más básico los valores conforman un continuo de motivaciones relacionadas (Schwartz, 2001). Este continuo da lugar a una estructura circular.

Los valores se organizan en dos dimensiones bipolares. Una contrasta Apertura al Cambio con Conservación; la otra Autotrascendencia con Autopromoción (preocupación por los otros en tanto iguales / búsqueda del éxito y dominio personales).

Su gran aporte consiste en el diseño de una taxonomía con una sólida base teórica y empírica, evaluando más de 25.000 sujetos en 44 países. En sus investigaciones el autor verificó la universalidad de esta estructura de 10 valores.

### **Aportes de Hofstede:**

En un estudio realizado en la década del 80 sobre valores en el trabajo, G. Hofstede estudia 116.000 trabajadores que estaban contratados por grandes corporaciones multinacionales en más de 40 países. En la búsqueda de parámetros que permitan discriminar a los sujetos en función de parámetros comunes a la cultura organizacional estudiada, el autor mediante técnicas de análisis factorial encontró cuatro dimensiones básicas que eran suficientes para distinguir a las culturas estudiadas:

- 1) Distancia al poder: Es el grado en que las personas de una organización aceptan que el poder esté desigualmente distribuido.
- 2) Evitar la incertidumbre: Expresa la medida en que las personas de una sociedad están o no conformes con la ambigüedad y el grado en que están dispuestas a apoyar creencias e instituciones que les prometan conformidad.
- 3) Masculinidad-Feminidad: Es una dimensión que en un polo está caracterizado por la preferencia por el logro, la asertividad y el éxito, opuesto a una preferencia por las relaciones personales, la modestia y la calidad de vida.
- 4) Individualismo-Colectivismo: El individualismo expresa la independencia emocional y la autonomía de las personas con respecto a grupos e instituciones; en el polo opuesto estarían los colectivistas en los que es más importante la interdependencia y la primacía del grupo por sobre las relaciones personales.

De las cuatro dimensiones comentadas adquirió mayor relevancia en la psicología social la dimensión de individualismo / colectivismo como dimensión básica para caracterizar los valores de las sociedades. El autor elaboró índices de individualismo y colectivismo para categorizar a los diferentes países en función de la orientación valórica predominante en las naciones. Sus estudios fueron analizados y criticados por otros autores. Uno de los autores principales fue Triandis quien defendió la estructura bidimensional del individualismo /

colectivismo. La consideración de los valores por este autor es a nivel cultural y no a nivel individual.

### **Aportes de Triandis:**

Triandis revisó y perfeccionó los conceptos de individualismo / colectivismo de Hofstede durante la década del 90 y los interpretó en términos de relaciones personales y grupales, dando mayor importancia a los procesos psicológicos tales como yo e identidad grupal.

El autor propone, el examen de los síndromes o guiones culturales como predictores de las conductas efectivas de las personas. Entre los síndromes culturales Triandis identifica tres:

- Culturas cerradas (*Tightness*). Se trata de culturas muy homogéneas donde las normas se imponen con poca capacidad de desviación. Es más común de las regiones más densamente pobladas donde existen mayores normas. En general en estos ámbitos las personas tienen trabajos interdependientes en donde se requiere un comportamiento muy ajustado a lo esperado.
- Culturas complejas. Son las sociedades más modernas caracterizadas por la industrialización, el confort y la riqueza, comparadas con aquellas sociedades menos complejas o más simples como por ej. las personas que viven en un monasterio o las sociedades de cazadores o recolectores.
- Individualismo/Colectivismo. El individualismo es propio de entornos caracterizados por individuos muy autónomos donde los ámbitos son muy complejos y las metas personales son más autónomas. El colectivismo resalta la organización de las personas en función de los demás, donde existe una mayor interdependencia. Las personas se identifican con grupos o colectividades de pertenencia.

Hasta mediados de los 90 los investigadores mantuvieron esta división clásica entre individualismo / colectivismo comentada. El propio Triandis agrega las dimensiones de colectivismo e individualismo horizontal y vertical. Es decir dentro de sus investigaciones distingue entre un individualismo más orientado hacia la singularidad o al éxito y un colectivismo más orientado hacia la cooperación o hacia la conformidad.

En el mismo sentido Schwartz (1990) en función de sus investigaciones sobre la estructura universal de los valores demostró que muchas veces los valores humanos no sirven solo a intereses individualistas o a colectivistas, sino que hay valores mixtos, existiendo por ej. elementos individualistas en culturas colectivistas y viceversa. Este paradigma de investigación tuvo gran auge en psicología social para el estudio de los valores de las sociedades y aunque con agregados y modificaciones es de amplio uso en la actualidad.

### **La evaluación de los valores.**

Existen tres métodos para la evaluación de los valores (Vera Martínez, 2001). En primer lugar podemos realizar inferencias sobre los comportamientos observables de las personas para determinar los valores a los que adhieren. Otra forma consiste en pedir a los sujetos que nos comuniquen directamente sus valores. En tercer lugar, podemos presentar a las personas una serie de estímulos valorativos agrupados en listas y cuestionarios a los cuáles los sujetos deben contestar y posicionarse.

Tanto Hechter (1993) como Rokeach (1973) sostienen que la evaluación objetiva de los valores mediante la observación resulta inapropiada, ya que es una información difícil de categorizar y cuantificar y está bastante sesgada por los propios valores del que hace la interpretación.

La segunda forma de evaluación comentada resulta en cierto modo dificultosa para los sujetos, ya que les preguntamos sobre cuestiones que tal vez no hayan reflexionado nunca. Existe en

este caso la dificultad de las personas para expresar los valores humanos en palabras que pueda comunicar al entrevistador.

Una posición intermedia más moderada, sostiene que las personas tienen una serie de valores estables de moderada complejidad y los ponen en práctica al enfrentarse a diferentes situaciones de la vida cotidiana. De esta forma tanto cuestionarios y encuestas resultan un instrumento útil, sencillo de aplicar, especialmente a grandes poblaciones. No obstante, estos instrumentos no están exentos de problemas, uno de los principales reside en que la formulación predeterminada de elementos no se adecue a ninguno de los valores de la persona o que los diferentes participantes den interpretaciones diferentes a los estímulos presentados. Vera Martínez (2001) sostiene considerar la amplitud del rango de respuesta y la formulación del ítem como aspectos fundamentales para la evaluación de los valores humanos.

Las escalas para la evaluación de valores de uso corriente en investigación son de ítem único. Es decir, cada valor es evaluado por una sola pregunta o ítem, presentándole a las personas un listado de los valores de interés (por ej. Las escalas de Rokeach y Schwartz).

En segundo término este tipo de instrumento resulta en extremo general. Se asume que la orientación valórica de la persona es la misma en los diferentes contextos y situaciones. Es decir, que se asigna el mismo rango de prioridad a diferentes valores en diferentes contextos. Este tipo de instrumental resulta inaplicable cuando se trata de resolver dilemas morales en diferentes contextos o cuando intentamos evaluar sistemas de valores múltiples.

El peligro con los instrumentos clásicos reside en que se conviertan en un test de intereses y/o actitudes en lugar de una verdadera prueba de valores.

En cuanto a los formatos de evaluación podemos distinguir entre dos grandes tipos:

- a) Ranking. En este tipo de formato el evaluado tiene que ordenar jerárquicamente una lista de valores. Este tipo de formato tiene la ventaja de que se ajusta más a las concepciones teóricas sobre los sistemas de valores (por ej. era el formato utilizado por Rokeach) y cuando la prioridad del investigador es identificar de forma nítida y clara el sistema de valores de sujetos que tengan bien establecida e identificada su jerarquía valorativa. En el mismo sentido son útiles cuando se trata de evaluar los valores en campos concretos o situaciones específicas (dilemas morales, hábitos de consumo, elección vocacional, etc.). Entre las desventajas podemos apreciar que producen demasiada fatiga, son difíciles de contestar, requiriendo mucha complejidad cognitiva y concentración. Los datos derivados de este tipo de cuestionario son muy difíciles de analizar ya que produce datos de tipo ordinal y de naturaleza ipsativa, resultando muy dificultosa la comparación entre los grupos.
- b) Rating. Este formato es mucho más fácil de administrar ya que se requiere que el evaluado estime cada valor de forma individual en una escala de por ejemplo cinco opciones de respuesta. Se puede trabajar con listas más amplias y se pueden hacer diferentes comparaciones entre diferentes grupos de valores y entre diferentes poblaciones. Tiene como principal inconveniente los sesgos en las respuestas y la no diferenciación entre los valores. Por ej. al no forzar la respuesta se corre el riesgo de que la persona ponga en el mismo nivel de importancia cierto grupo de valores y no podamos advertir el valor guía de su sistema de valores.

### **El presente estudio.**

En función de la revisión bibliográfica realizada intentamos desarrollar una escala para la evaluación de los valores en dominios específicos para población adulta. Basándonos en la tipología de diez valores de Schwartz desarrollamos un instrumento para evaluar la orientación valórica de las personas en el trabajo, en las relaciones familiares y en la vida social.

Diseñamos ítems de fácil comprensión que reflejan tareas o preferencias concretas y que puede ser aplicado a un rango amplio de población, evitando el alto grado de abstracción de los instrumentos clásicos.

En este trabajo se presentan los resultados preliminares que se obtuvieron con este instrumento en población adulta civil y militar. Se analizan los perfiles de valores de ambos tipos de poblaciones y se examinan las diferencias individuales según contexto, sexo y edad de los participantes.

## **Metodología**

### Participantes.

Trabajamos con muestras intencionales, dado que la participación en el estudio fue voluntaria. En total participaron del estudio 882 personas. Las muestras se distribuyen según sigue:

a) Muestra 1 (población general): Participaron 462 personas, varones y mujeres residentes en la Ciudad de Buenos Aires y el conurbano bonaerense. Las mujeres tenían en promedio 29,41 (DS = 10,88) y los varones 31,54 (DS = 12,45). Se trataba de una población de adultos jóvenes bastante educada. El 50% tenía entre 18 y 25 años. Un 25% tenía entre 25 y 35 años de edad. El resto de los participantes tenía entre 35 y 60 años. Un 26% tenía estudios universitarios completos y un 45% tenía estudios secundarios completos y estaba cursando alguna carrera universitaria. El 62% de los participantes se autoevaluaron como pertenecientes a la clase media. Un 22% se evaluó como ubicado en una clase socioeconómica media-baja.

b) Muestra 2 (cadetes): Participaron 373 cadetes que cursaban sus estudios en una institución militar (cursantes del primer año= 173; Segundo año= 88 y tercer año=100). En su mayoría se trataba de estudiantes varones. Tenían en promedio 20,88 años (DS = 2,11). Pertenecían a armas diversas. Estaban siguiendo un programa de entrenamiento militar combinado con una rutina académica de grado universitario.

c) Muestra 3 (oficiales jóvenes): Participaron 63 oficiales de carrera que revistaban en las FFAA. Se trataba de militares varones en su primer año de carrera y oficiales jóvenes en el primer tramo de su carrera militar. Tenían en promedio 26,74 años (DS = 6,60).

### Instrumento.

#### Cuestionario VAL (Casullo, Castro Solano, 2002)

Basados en las propuestas de Schwartz, descripta en la introducción, diseñamos un instrumento con el propósito de evaluar los valores en contextos específicos (recreación y vida social, relaciones familiares y trabajo). Consideramos los diez tipos de valores de Schwartz y diseñamos un ítem para cada valor en cada una de las áreas consignadas (30 ítems).

Cada frase describe una preferencia en función de un comportamiento específico en cada área particular. Cada persona tiene que autoevaluarse en relación con el comportamiento descrito por la frase.

El evaluado tiene cinco opciones de respuesta. Ejemplos de ítems: "Ir con amigos a lugares seguros, limpios, ordenados, donde haya paz y armonía" (Valor evaluado: Seguridad; área: Vida social). "Me ocupo de que mi familia tenga bien en claro que alguien manda y otros tienen que obedecer" (Valor evaluado: Poder; área: Relaciones Familiares). "Hacer tareas de importancia social para ayudar, aunque sea un poco, a quienes sufren o tienen problemas

serios” Hacer tareas de importancia social para ayudar, aunque sea un poco, a quienes sufren o tienen problemas serios (Valor evaluado: Benevolencia; área: Trabajo).

Se puede calcular una puntuación agregada para las tres dimensiones como indicador de la orientación motivacional del sujeto o se pueden tomar los ítems de forma separada para revisar la orientación valórica de cada persona en cada contexto.

Los valores analizados son: Poder, Logro, Hedonismo, Estimulación, Autodirección, Universalismo, Benevolencia, Tradición, Conformidad, Seguridad.

### Procedimiento

Las actividades fueron coordinadas por un oficial de la FFAA para las muestras 2 y 3. Para obtener la muestra 1 se solicitó la colaboración de pasantes universitarios en una etapa avanzada de su formación a cargo del segundo autor del trabajo. Estos estudiantes habían recibido un entrenamiento previo en la administración de las pruebas.

De la implementación de este procedimiento resultaron los protocolos considerados en este estudio. Los datos fueron cargados en planillas Excell. Estas tareas estuvieron a cargo de personal administrativo y un becario universitario en la etapa inicial de su formación.

Los datos fueron analizados con el paquete estadístico SPSS, versión 10.01.

### **Resultados**

En primer lugar se calculó una puntuación promedio para cada uno de los diez valores en función de las respuestas a la escala en cada área, para población civil y militar (estudiantes y oficiales).

Los datos presentados en la tabla 1 demuestran que para la población civil los valores que orientan los comportamientos de las personas están en relación con la seguridad, la conformidad y el hedonismo. Es decir, que la meta motivacional última de estos participantes está en relación con la estabilidad de la sociedad, de las relaciones con los demás y consigo mismo, el placer y la gratificación y el respeto de las normas sociales. El respeto por las costumbres y tradiciones y el estatus social sobre personas y recursos eran los valores menos importantes para este grupo de sujetos (poder, tradición).

Para la población militar (cadetes y oficiales) los valores predominantes eran seguridad, tradición, conformidad y benevolencia. Es decir eran valores relacionados con la conservación: el respeto y compromiso de normas y costumbres; la restricción de las acciones que puedan molestar a los demás, la estabilidad de las relaciones con los otros y consigo mismo eran las guías motivacionales de estas personas. Autodirección y poder eran los valores menos importantes. Es decir que el pensamiento independiente, la curiosidad, la exploración y el estatus sobre personas y recursos no figuraban como prioridades de estos participantes.

Para analizar cuáles eran los valores que discriminaban a los tres grupos, se llevó a cabo un análisis discriminante. Se obtuvieron dos funciones discriminantes de las cuales la primera explicaba un 70% de la varianza entre los grupos y asimismo era significativa (Lambda de Wilks = 0.57, Chi cuadrado = 493, gl = 16,  $p < 0.001$ ).

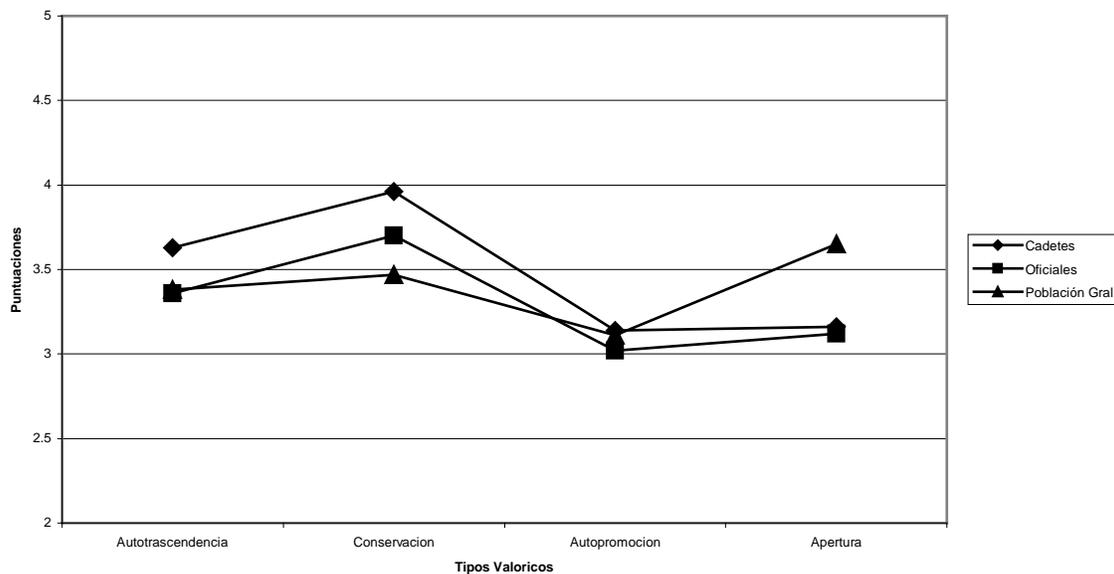
Los tipos de valores que diferencian más a los tres grupos son tradición ( $r$  con la función = 0.80) hedonismo ( $r$  con la función = 0.49) y autodirección ( $r$  con la función = 0.46).

Es decir que los participantes civiles están más orientados hacia el pensamiento independiente, la libertad, el placer y la gratificación y menos hacia el respeto y compromiso de las costumbres e ideas que proporciona la cultura comparados con los militares.

Tabla 1. Orientación valórica de los participantes en los tres contextos

Valores	Población Civil N=462		Población Militar (Cadetes) N= 373		Población Militar (Oficiales) N= 63	
	Media	Desvío Estándar	Media	Desvío Estándar	Media	Desvío Estándar
Poder	2.72	0.85	2.53	0.77	2.52	0.84
Logro	3.50	0.65	3.74	0.63	3.51	0.68
Hedonismo	3.83	0.71	3.21	0.79	3.28	0.78
Estimulación	3.66	0.70	3.46	0.72	3.38	0.68
Autodirección	3.44	0.88	2.81	0.77	2.71	0.82
Universalismo	3.15	0.90	3.48	0.82	3.12	0.81
Benevolencia	3.60	0.92	3.80	0.71	3.61	0.76
Tradicición	2.69	1.04	3.85	0.72	3.69	0.73
Conformidad	3.74	0.78	3.84	0.65	3.53	0.61
Seguridad	3.98	0.81	4.19	0.59	3.89	0.68

Figura 1  
Tipos Valóricos de población civil y militar



Luego agrupamos las orientaciones de valores en los cuatro tipos de Schwartz (Ver Figura 1) y llevamos a cabo un análisis discriminante para establecer cuál dimensión diferenciaba a los tres grupos.

Se obtuvieron dos funciones discriminantes de las cuales la primera explicaba un 45% de la varianza entre los grupos y asimismo era significativa (Lambda de Wilks = 0.69, Chi cuadrado = 327, gl = 4,  $p < 0.001$ ).

Podemos apreciar que la dimensión que más diferencia las poblaciones es conservación /apertura al cambio.

Los participantes de población general se autoperceben mucho más abiertos a nuevas experiencias y menos dispuestos a aceptar lo establecido comparados con la población militar.

Los cadetes eran los que puntuaban más alto en la dimensión conservación. Este grupo de participantes era el que sostenía los valores más conservadores.

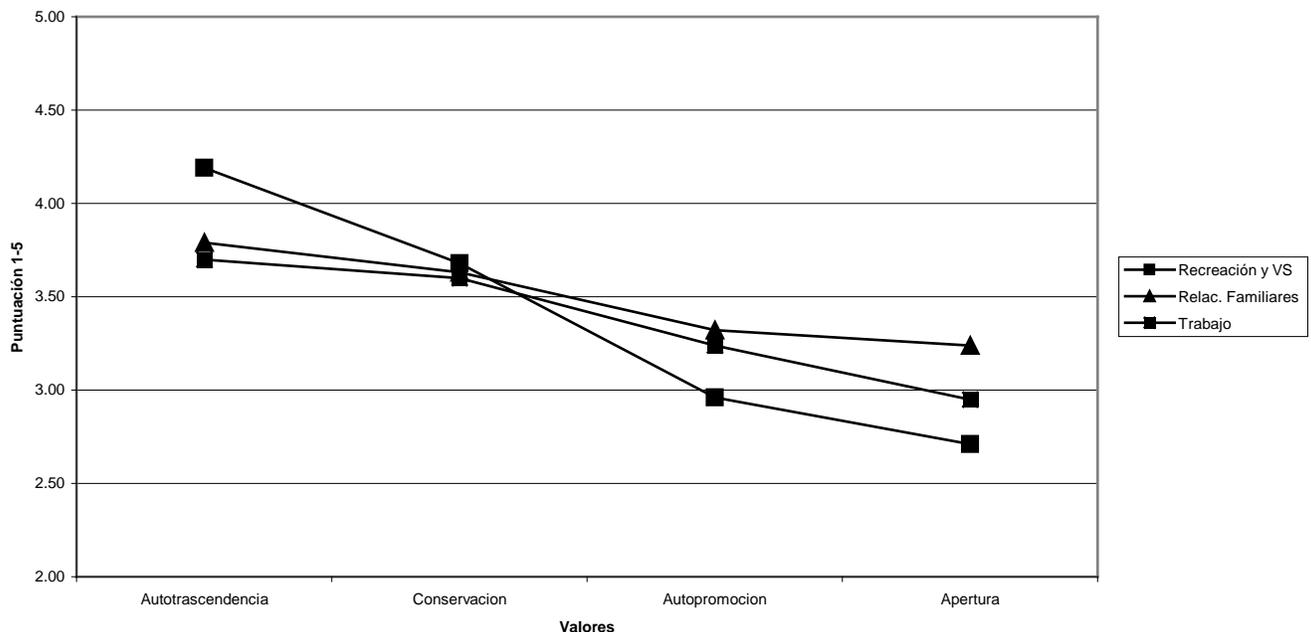
### Diferencias individuales en la población general según contexto.

En tercer lugar quisimos establecer si había diferentes prioridades de valores en cada contexto específico (laboral, familiar, vida social). Para ello examinamos para cada grupo las diferencias individuales tomando en cuenta los cuatro tipos motivacionales de Schwartz. Llevamos a cabo un análisis discriminante con el propósito de verificar si existían diferencias individuales en la orientación valórica según el contexto para los participantes de la población general. Se obtuvieron dos funciones discriminantes de las cuales la primera explicaba un 65% de la varianza entre los grupos y asimismo era significativa (Lambda de Wilks = 0.50, Chi cuadrado = 952, gl = 8,  $p < 0.001$ ).

Para la población general podemos apreciar (ver Figura 2) que tanto en los contextos laboral como familiar las personas están orientadas por los mismos sistemas de valores. Los tipos motivacionales relacionados con la autopromoción ( $r$  con la función = -0.56) y la apertura al cambio ( $r$  con la función = 0.64) son los que mejor diferencian a los contextos.

Es decir que las personas son más similares en la orientación valórica laboral / familiar. En la vida social son más conservadores y menos abiertos al cambio, prefiriendo actividades en donde se privilegia el grupo por sobre el individuo.

**Figura 2**  
**Valores en población general**



### Diferencias individuales en la población militar de cadetes según contexto.

En cuarto término teníamos como objetivo establecer si había diferentes prioridades de valores en los diferentes contextos para la población de cadetes militares. Llevamos a cabo un análisis discriminante con el propósito de verificar si existían diferencias individuales en la orientación valórica de los cadetes.

Se obtuvieron dos funciones discriminantes de las cuales la primera explicaba un 82% de la varianza entre los grupos y asimismo era significativa (Lambda de Wilks = 0.48, Chi cuadrado = 806, gl = 8,  $p < 0.001$ ).

Para el grupo de cadetes podemos apreciar que (ver gráfico 3) los tipos motivacionales relacionados con la apertura al cambio ( $r$  con la función = -0.72) y la conservación ( $r$  con la función = 0.68) son los que mejor diferencian a los contextos.

Es decir que en la vida social los cadetes son más abiertos al cambio comparados con las prioridades establecidas en la familia y en el trabajo.

### Diferencias individuales en la población militar (oficiales) según contexto.

En los oficiales jóvenes que estudiamos observamos una configuración similar en la orientación valórica según los contextos comparados con los cadetes (Ver Grafico 4). Llevamos a cabo un análisis discriminante en el que obtuvimos dos funciones discriminantes de las cuales la primera explicaba un 90% de la varianza entre los grupos y asimismo era significativa (Lambda de Wilks = 0.38, Chi cuadrado = 177, gl = 8,  $p < 0.001$ ). Los tipos motivacionales relacionados con la apertura al cambio ( $r$  con la función = 0.68) y la conservación ( $r$  con la función = 0.56) son los que mejor diferencian a los contextos para el grupo de oficiales.

Este grupo era mucho más abierto al cambio en la vida social y bastante menos conservador en el trabajo comparado con la vida social y la familia.

**Figura 3**  
**Valores en cadetes**

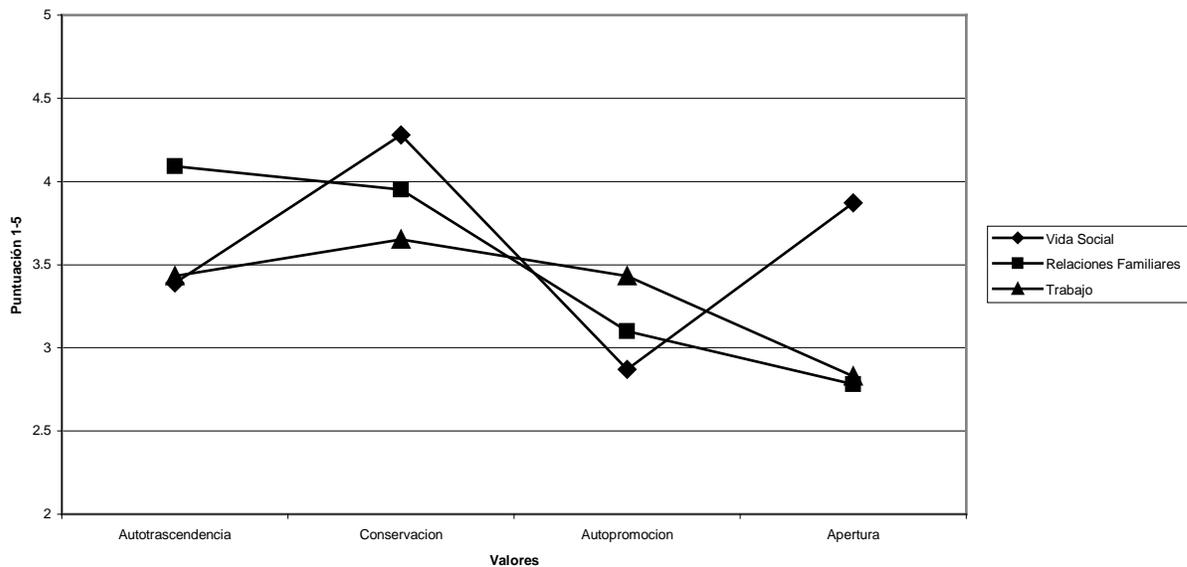
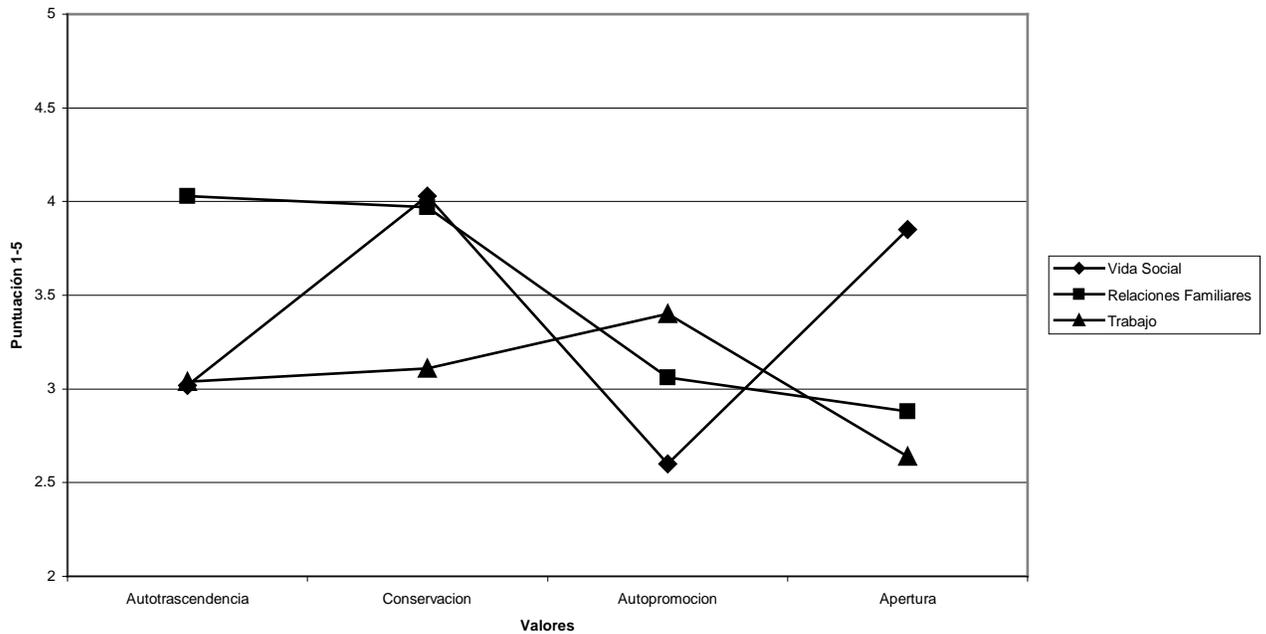


Figura 4  
Valores en Oficiales



### Consistencia de los valores.

En función de las discrepancias obtenidas entre los diferentes grupos de poblaciones entre población militar y general se analizó el grado de consistencia en los tipos de valores que registraban los tres tipos de poblaciones.

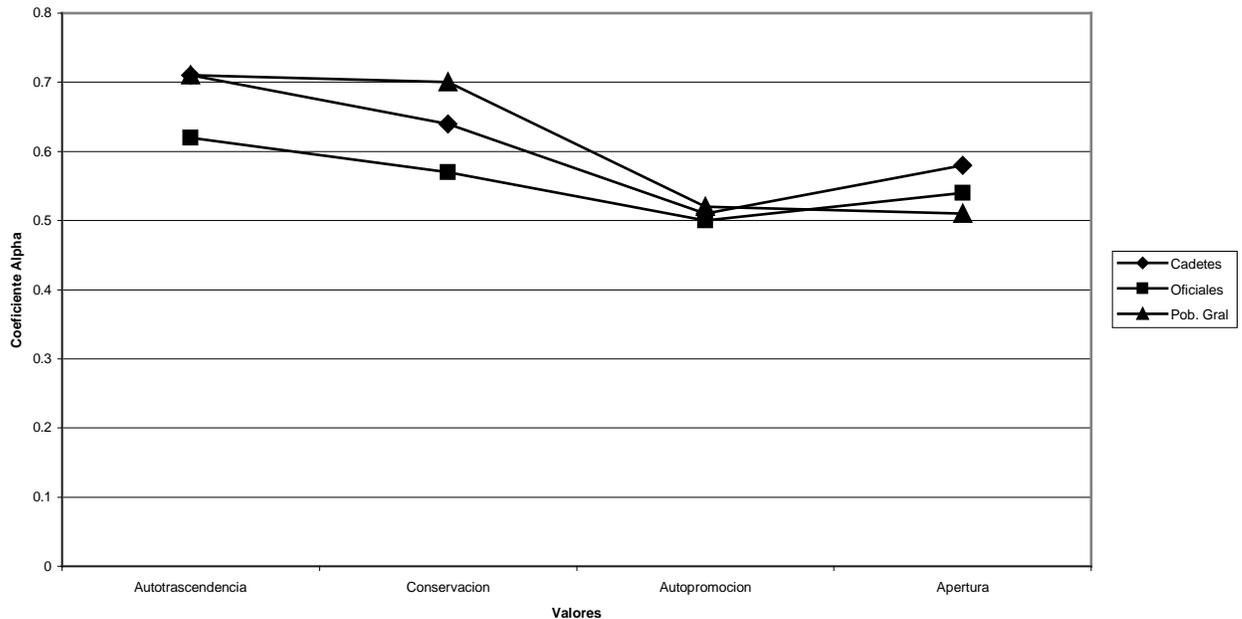
Se computó el coeficiente de consistencia (alpha de Cronbach) para cada una de las dimensiones de los tipos valóricos (Ver Figura 6). Se calcularon las intercorrelaciones entre los valores dentro de cada tipo motivacional para cada uno de los grupos estudiados (cadetes, oficiales y población general).

El citado análisis permite verificar que las dimensiones de conservación y autotrascendencia son las dimensiones más consistentes para los tres tipos de poblaciones (rango entre 0.60 y 0.70 aproximadamente).

Las dimensiones de autopromoción y apertura (rango entre 0.50 y 0.60) son las menos consistentes para los tres tipos de poblaciones también y al mismo tiempo no se observan grandes discrepancias.

Respecto de las dimensiones de conservación y autotrascendencia podemos concluir que las personas de la población general son bastante más consistentes en sus sistemas de valores a través de los diferentes contextos comparados con la población militar que es mucho menos consistente. Esto significa que tanto los cadetes como los oficiales registraban orientaciones valóricas distintas según el contexto del que se trata, comparado con la población civil en las dimensiones comentadas.

**Figura 6**  
**Consistencia de los Valores**



### Diferencias individuales según sexo y edad

Este análisis se llevó a cabo solo para el grupo de población general. No se analizaron las diferencias por edad y sexo para la población militar que tenían en su mayor parte población masculina y de un rango de edad bastante homogéneo.

Para analizar si existían diferencias por edad y por sexo en cada una de los diez tipos de valores se llevó a cabo un análisis multivariado de la varianza (MANOVA) con un diseño 2 (sexo = varón o mujer) x 4 (cuatro categorías de edades = 18 a 60).

En cuanto a la influencia del sexo el análisis no arrojó diferencias estadísticamente significativas entre los vectores de medias de ambos sexos (Lambda de Wilks = 0.99,  $F(10, 1.344) = 1.05$ ,  $p > 0.05$ , eta cuadrado = 0.08).

Por lo tanto puede afirmarse que de forma multivariada no existen diferencias entre la orientación valórica de los varones comparados con las mujeres.

El análisis no arrojó diferencias estadísticamente significativas entre los vectores de medias de los diferentes grupos de edades tomando en cuenta los resultados de forma agregada (Lambda de Wilks = 0.97,  $F(30, 3945) = 1.31$ ,  $p > 0.05$ , eta cuadrado = 0.01). Por lo tanto puede afirmarse que los perfiles de valores se mantienen estables en los grupos estudiados y no están afectados por esta variable en el rango de edad considerado. No se observó interacción entre los dos factores incluidos en el análisis (sexo x edad).

### **Discusión**

La idea principal que guía el trabajo de Schwartz es que existen aspectos universales en la estructura y contenido de los valores humanos. Nuestro propio trabajo sobre los valores partió de la idea que si los valores eran consistentes transituacionalmente, las personas debían estar guiadas por valores similares en ámbitos diferentes (familia, trabajo y vida social).

En términos generales verificamos que las personas son más o menos consistentes existiendo diferencias individuales según el tipo de población del que se trate. En nuestro estudio de los valores verificamos que las dimensiones autotranscendencia y conservación son mucho más consistentes tanto para población civil y militar comparados con la dimensión autopromoción y apertura.

La población general (civil) era la más consistente en toda la gama de valores. Los militares que participaron del estudio eran menos consistentes en las dimensiones conservación y autotranscendencia. Esto significa que aquellas personas guiadas por valores relacionados con la conservación en un área (por ej. familia) tienden a ser menos conservadores en otro contexto diferente y viceversa.

La escala de valores diseñada permite diferenciar adecuadamente la estructura valórica de dos poblaciones diferentes, que se supone deben estar orientadas por tipos valóricos diferenciales.

Los estudiantes militares y los oficiales estudiados (aunque en menor medida) poseen sistemas valóricos más orientados hacia la tradición, conformidad y la seguridad que son precisamente aquellos valores que se intentan socializar durante la formación militar. En cambio la población civil está más orientada hacia la apertura al cambio.

En cuanto a las diferencias entre los valores según contexto pudimos verificar que la estructura valórica de las personas es similar en el ámbito laboral y familiar. En la vida social y la recreación los participantes se autoperciben más conservadores y menos abiertos al cambio, prefiriendo actividades en donde se privilegia el grupo por sobre el individuo.

Aquí encontramos diferencias interesantes entre la población civil y militar. Existe una tendencia en los estudiantes militares a realizar actividades más abiertas al cambio en relación con la recreación y el uso del tiempo libre comparados con sus pares civiles. Por otro lado, el grupo de oficiales se autopercibía mucho más abierto al cambio en la vida social y bastante menos conservador que en el ámbito familiar y laboral. En este último predominaban mayormente los valores relacionados con la autopromoción.

Volviendo a la pregunta original, ¿existen sistemas de valores diferenciales según el contexto?

Nuestro estudio permitió verificar que en líneas generales y considerando los valores a nivel de las grandes metas motivacionales, la pregunta tiende a contestarse negativamente. Las personas reconocen diferentes valores que tienen cierta consistencia transituacional.

En los tres grupos estudiados los valores en relación con la familia y el trabajo tienden a coincidir. El ámbito de la vida social y la recreación era el que resultaba menos consistente y en el que se registraban las mayores discrepancias.

### **Referencias bibliográficas.**

Barylko, J. (2000). *Los valores y las virtudes*. Buenos Aires: Emecé

Castro Solano, A. (2001). Las inteligencias múltiples en el aula. *Psicodebate, Psicología, Cultura y Sociedad*, 2 (1), 27-58

Castro Solano, A., Casullo, M. (2002). Razonamiento, motivación, intereses profesionales y rendimiento académico en cadetes militares – remitido para su publicación (Revista iberoamericana de Evaluación y diagnóstico psicológico – en prensa - )

Castro Solano, A., Casullo, M.M. (2002). Predictores del rendimiento académico y militar de cadetes argentinos. *Anales de Psicología* – en prensa -

Emmons, R. (1986). Personal Strivings: An approach to personality and subjective well being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (5), 1058-1068

Gouveia (eds). *Psicología Social de los Valores Humanos*. Madrid: Biblioteca Nueva. (27-49).

Hechter, M (1993). Value research in the social and behavioral science. En: M Hetcher, L Nadel y R Michod (Eds.). *The origin of values*. New York: Aldine (pp 1-28)

Hernando, M. (1997). *Estrategias para educar en valores*. Madrid: Editorial CCS.

Hofstede, G. (1980). *Cultures´ s consequences: International differences in work related values*. California: Sage.

Huntington, S. (1997). *El choque de las civilizaciones y la reconfiguración del orden mundial*. Barcelona: Paidós.

Inglehart, R. (1977). *The silent revolution: Changing values and politycal styles among western publics*. Princeton: Princeton Univesrity Press.

Klinger, E. (1977). *Meaning and void: Inner experience and the incentive in peoples lives*. Minneapolis: University of Minnesota Press.

Little, B. (1989). Personal Projects. Analysis: Trivial Pursuits, Magnificcent Obsessions and the search of coherence. En: D. Buss y N. Cantor (Eds.), *Personality Psychology. Recent trends and emerging directions* (pag 15-31) New York: Springer-Verlag.

Maslow, A (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row Publishers

Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: Free Press.

Ross, M., (2001). Psicología social de los valores : una perspectiva histórica. En: M. Ros y V.

Royce, J., Powell, A. (1983). *Theory of personality and Individual Differences. Factors, sstems and Processes*. Englewood-Ciffs, NJ, Prentice-Hall.

Sanchez Canovas, J., Sanchez Lopez, Ma. Pilar (1994). *Psicologia Diferencial: Diversidad e Individualidad Humanas*. Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramon Areces SA.

Schwartz, S. (1994). Are there universal aspects in the structure and content of human values?. *Journal of Social Issues*. 50, 19-45.

Schwartz, S. (2001). ¿ Existen aspectos universales en la estructura y contenido de los valores humanos?. En: M. Ros y V. Gouveia (eds). *Psicología Social de los Valores Humanos*. Madrid: Biblioteca Nueva. (53-76).

Triandis, H. (1989). The self and social behavior in differing cultural contexts. *Psychological Review*, 96 (3), 506-520

Triandis, H. (1994). *Culture and Social Behavior*. New York: Mc. Graw-Hill

Triandis, H. (1995). *Individualism and collectivism*. Boulder CO: Wetsview

Vera Martinez, J. (2001). Procedimientos escalares para la medición de los valores. En: M. Ros y V. Gouveia (eds). *Psicología Social de los Valores Humanos*. Madrid: Biblioteca Nueva. (129-150).

Zirkel, S., Cantor, N. (1990). Personal construal of life tasks: Those who struggle for independence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58 (1), 172-185