

VALORES HACIA EL TRABAJO EN UN GRUPO DE POLICÍAS DE TRÁNSITO DE LIMA METROPOLITANA

Mirian Pilar Grimaldo Muchotrigo*
Universidad de San Martín de Porres
Instituto de Investigación de la Escuela de Psicología

Recibido: 05 de junio de 2008

Revisado: 14 de julio de 2008

Aceptado: 20 de agosto de 2008

RESUMEN

Este estudio tiene como objetivo identificar y comparar el sistema de valores hacia el trabajo en un grupo de policías de tránsito, según sexo. La muestra estuvo conformada por 203 policías entre varones y mujeres, cuya edad promedio fue 34 años. Se aplicó la versión abreviada de Escala de Valores hacia el Trabajo. Los datos fueron analizados mediante la distribución de frecuencia y porcentaje, media aritmética, desviación estándar, T de Student y d de Cohen. Se concluye que los dos principales grupos de valores fueron: Autotrascendencia y Apertura al Cambio. Las mujeres se ubican en un nivel promedio en todas las áreas evaluadas; sin embargo, se aprecia un mayor porcentaje en Apertura al cambio. Los varones presentan una puntuación mayor en todas las escalas; aunque las diferencias no son significativas.

Palabras clave: Valores hacia el trabajo, valores, policías, Lima metropolitana.

ABSTRACT

This research has the objective to identify and compare the value system to work in a group of traffic policemen, according sex. The sample was made up of 203 policemen between men and women, whose average age was 34 years. The instrument used was the scale of values towards work. The data were analyzed by distributing frequency and percentage, arithmetic mean, standard deviation, Student's t and Cohen's d. We conclude that the two main groups of values were: selftranscendence and Openness to Change. Women are located at an average level in all areas, but there is a higher percentage in Openness to change. Men have a higher score at all scales; although differences are not significant.

Key words: Values Toward Work, Values, Police, Metropolitan Lima.

Los valores hacia el trabajo constituyen un aspecto de importancia en la medida que brindan ciertas orientaciones referidas a la manera como las personas guían su conducta en el ámbito laboral.

Locke (1991) establece que los valores son elementos mediadores en los procesos motivacionales ya que transforman las necesidades en metas e intenciones. Estas últimas, constituyen procesos conscientes, en donde las necesidades no pueden ser transformadas en metas a menos de que tengan una representación cognitiva en forma de valores. Este autor, precisa aún más lo anterior, señalando que las metas pueden ser vistas como aplicaciones de los valores a situaciones específicas. Sin embargo, deja bien claro que la autoeficacia también influye en el proceso de determinación de las metas. Este planteamiento, en línea con las teorías generales de valores, evidencia la dificultad de equiparar los valores hacia el trabajo con los resultados valorados o la importancia de los aspectos laborales.

De acuerdo a Arciniega, Esparza y Gonzáles (2000), los valores hacia el trabajo, se definen, como metas generales deseables que sirven como principio guía de diversa importancia en el entorno laboral de las personas. Esta definición es la que

orientará la presente investigación y está fundamentada en la teoría de la Estructura Universal de los Valores Humanos, planteada por Schwartz.

Históricamente, los estudios referidos a los valores hacia el trabajo se centraban en el tema de la orientación vocacional, dejando de lado otros aspectos; de allí la necesidad de estudiar los valores hacia el trabajo considerando el planteamiento propuesto por Schwartz, durante los últimos años.

La teoría desarrollada por Schwartz (1992) plantea que cada valor expresa un objetivo motivacional. En este sentido y dependiendo de la naturaleza del objetivo se puede llegar a una estructura dinámica de clasificación muy exhaustiva al cubrir la totalidad de tipologías que puedan existir.

Los valores son representaciones cognitivas de necesidades universales expresadas por medio de metas transituacionales que se organizan de forma jerárquica y que se manifiestan en distintos contextos de la vida de las personas (Arciniega y Gonzáles, 2002).

Según Arciniega et al, (2000), la estructura propuesta por Schwartz tiene dos grandes dimensiones bipolares que a su

*mgrimaldo2001@yahoo.com

vez, se descomponen en cuatro factores de orden superior y éstos en diez tipologías específicas.

En la primera dimensión se encuentran en un extremo los valores que expresan un contenido motivacional relativo a la Apertura al cambio. A esta categoría de valores de orden superior corresponden las tipologías de Autodirección y Estimulación. En el otro opuesto de esta dimensión, se ubican los valores relacionados con la Conservación, donde se agrupan las tipologías específicas de Conformidad, Tradición y Seguridad. De este modo, los valores que expresen un objetivo motivacional asociado con una de las tipologías específicas son compatibles con el resto de las tipologías incluidas en el factor de orden superior al que pertenecen e incompatibles con las tipologías del factor de orden superior opuesto.

En lo que respecta a la otra dimensión, está conformada por los polos de Autoengrandecimiento y Autotrascender. En la primero se ubican los valores que se manifiestan a través de metas cuyo objetivo motivacional se relaciona con el Logro y la Autoridad o Poder; mientras que en el polo opuesto, se agrupan los relacionados con el Universalismo y la Benevolencia. Es decir, el Colectivismo en sus dos facetas: El ayudar a la colectividad en general, y la ayuda a las personas cercanas. Schwartz & Bilsky (1987) plantearon que cada valor expresa un objetivo motivacional y que, dependiendo de la naturaleza del objetivo, se puede llegar a establecer una estructura general.

Los diez tipos de valores propuestos por Schwartz en 1992 y sus respectivas descripciones son (Arciniega et al, 2000):

- 1. Autoridad:** Status social y prestigio, control y dominio sobre personas o recursos.
- 2. Logro:** Éxito personal demostrando ser competente a través de los estándares sociales.
- 3. Hedonismo:** Placer y sensación grata para uno mismo.
- 4. Estimulación:** Innovación y reto.
- 5. Auto-dirección:** Elección independiente de actos y pensamientos, creación.
- 6. Universalismo:** Comprensión, tolerancia, apreciación y protección del bienestar de toda la gente y de la naturaleza.
- 7. Benevolencia:** Preservación y engrandecimiento del bienestar de las personas con las que se esta frecuentemente en contacto.
- 8. Tradición:** Respeto, compromiso y aceptación de las costumbres e ideas que la tradición cultural o la religión proveen.
- 9. Conformidad:** Restricción a las acciones, inclinaciones e impulsos, que pudieran molestar o perjudicar a otros y cumplir reglas sociales o normas.
- 10. Seguridad:** Seguridad, armonía y estabilidad social, en las distintas relaciones y consigo mismo.

Los tipos motivacionales postulados explican todos los valores evaluados en diferentes culturas y mantienen relaciones dinámicas entre sí. Según el autor antes mencionado, los valores no son universales, sino su estructura.

Según Schwartz, estas diez tipologías de valor pueden clasificarse en tres orientaciones, en función del interés que cumplen: individualistas (autodirección, estimulación, hedonismo, logro, poder), colectivistas (benevolencia, conformidad, tradición) y mixtos (seguridad, universalismo) (Aguilar, García y Calvo, 2004).

Según Locke (1984) cuando el individuo visualiza algún hecho u objeto de la realidad, esta observación es procesada cognitivamente y en este proceso los valores ayudan a interpretar al individuo lo que ve, de forma tal que si el objeto o situación tiene una importancia significativa para el sujeto (importancia asignada por sus valores), éste experimentará una intensa emoción que bien puede ser positiva o negativa.

Dentro de las investigaciones a nivel internacional, se mencionan las siguientes:

Aguilar, García y Calvo (2004) estudiaron el perfil de los valores hacia el trabajo del personal de enfermería. La muestra estuvo conformada por 53 enfermeros (23 hombres y 30 mujeres) y cuatro supervisores (3 hombres y 1 mujer) de un hospital de la comunidad andaluza. Estos profesionales pertenecían a las siguientes áreas de enfermería: Médico-quirúrgico, Urgencias, Unidad de Cuidado Intensivos y Ginecología. La edad media de los enfermeros fue de 28 años y su antigüedad media en el puesto fue de 3 años. El instrumento utilizado fue la Escala EVAT 30, la cual permite evaluar cuatro factores de orden superior establecidos en la teoría de Schwartz (1992). Los datos fueron analizados a partir de la distribución de frecuencia y porcentaje y puntajes medios. Se concluye que los perfiles de valores obtenidos para enfermeros y supervisores son muy semejantes, no existiendo diferencias importantes entre ambos. Los resultados indican que existen ligeras diferencias entre los perfiles de valores obtenidos por supervisores y enfermeros. La dimensión más valorada por el personal sanitario de la muestra es la de auto promoción y la menos valorada es la de auto trascendencia.

González y Arciniega (2005) estudiaron los anclajes de carrera profesional y valores en el trabajo, en un grupo de 166 estudiantes de último curso de la licenciatura en Dirección y Administración de Empresa en la Universidad de Salamanca; cuya edad media fue de 22,46 años, entre varones y mujeres. Se utilizó la adaptación al castellano del Career Orientation Inventory (COI); así como, la Escala de Valores hacia el Trabajo (EVAT 30) de Arciniega y González: Se realizó el análisis

sis de regresión múltiples tomando como variable dependiente cada uno de los anclajes de carrera profesional y como variables independientes los cuatro valores de orden superior. Se concluye que en la muestra el valor de orden superior apertura al cambio se ha revelado como el que mayor impacto tiene sobre los anclajes de carrera de los sujetos.

Guerra (2007) investigó la priorización de valores enfermeros en un distrito sanitario de Sevilla. La muestra estuvo conformada por 85 enfermeros ubicados en diferentes centros de salud del Distrito Sanitario de Alfajarafe (zona peri urbana y rurales), cuya edad media fue de 39 años, entre varones y mujeres, que llevan trabajando cinco años en centros de salud. El muestreo utilizado fue intencional. El instrumento utilizado fue un Cuestionario sobre los valores en Atención Primaria. Los datos fueron analizados a partir de la distribución de frecuencias, porcentajes y media aritmética. Los valores priorizados fueron: Empatía, respeto, humanidad, conocimiento científico-técnico, comunicación, ilusión, educación para la salud, equidad, profesionalidad y uso de metodologías de trabajo, entre otros.

Aguilar, García y Calvo (2007) estudiaron los valores laborales y percepción del estilo de liderazgo en personal de enfermería. La muestra estuvo conformada por 160 enfermeros y enfermeras de un hospital público de Almería, España, cuya edad media fue de 27,94 años. El instrumento utilizado fue el Cuestionario EVAT-30 para medir los valores y el SBDQ para medir estilos de liderazgo. Los datos fueron analizados a partir de la distribución de frecuencia y porcentaje, correlaciones de Pearson y puntuaciones medias. Se concluyó que los valores laborales priorizados son los relacionados con la autoridad/poder, tradición y logro, mientras que los menos prioritarios son los vinculados con la benevolencia y universalismo. La percepción del estilo de liderazgo orientado hacia la tarea, correlaciona positivamente con los valores de autoridad/poder, seguridad y logro, y negativamente con los valores benevolencia y universalismo. En cuanto a la percepción del estilo de liderazgo orientado hacia la relación correlaciona positivamente con los valores universalismo, logro, tradición y autodirección.

En nuestro medio, no se han encontrado investigaciones relacionadas a la variable de estudio y menos aún, en la muestra señalada.

El estudio de los valores hacia el trabajo desde la perspectiva individual puede ayudar en otros procesos de la gestión de recursos humanos como el reclutamiento y la selección (Judge & Bretz, 1992), la formación de equipos de trabajo, o bien ayudar a comprender mejor algunas actitudes como la satis-

facción en el trabajo (Locke, 1991), o el compromiso organizacional (Meyer, Irving, y Allen, 1998; Oliver, 1990; citado por Arciniega, et al, 2000).

Resulta importante conocer los valores hacia el trabajo de los policías de tránsito en la medida que constituyen un importante sector de nuestra población, como modelos de conducta para nuestra sociedad.

Los valores que los policías de tránsito tengan orientarán su conducta en distintas situaciones de su vida personal y laboral. Dependiendo de ello, se generarán valores hacia su trabajo y se interpretará el objeto o situación, otorgándole una importancia significativa (importancia asignada por sus valores), y experimentará una intensa emoción que bien puede ser positiva o negativa.

De la misma manera, se trabajó con una muestra de policías de tránsito en la medida que diariamente, se ven expuestos a una serie de situaciones violentas y agresivas por parte de los conductores de las unidades de transporte.

A partir de estos alcances, se podrían generar programas de intervención orientadas a reforzar algunos valores. En esa misma línea, se podrían dar a conocer los valores hacia el trabajo que tienen y apreciar el esfuerzo que realizan a pesar de encontrarse en una sociedad violenta como la nuestra.

Por otro lado, la información referida a este sector poblacional es limitada, de allí la necesidad de tener un mayor número de datos, que faciliten una mejor comprensión del problema. Es así como en el Perfil del Policía Peruano, publicado por el Instituto de Defensa Legal (2004) se identifica el perfil en función al nivel socio económico, poniendo énfasis en variables demográficas. Sin embargo, se descuidan variables psicológicas.

A pesar que en el mencionado documento, se señale que hay necesidad de tener una visión integral. Se señala que existen algunos sesgos que impiden el desarrollo de políticas, estrategias y acciones, orientadas a mejorar los niveles y estilos de vida de policía en el Perú. Hay necesidad de datos fidedignos y sistematizados de los policías, de tal modo que faciliten la toma de decisiones sobre sus fortalezas para potencializarlas y sus debilidades para superarlas paulatinamente (Instituto de Defensa Legal, 2004).

Por todo lo antes mencionado se hace necesario, plantear el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es el sistema de valores hacia el trabajo en un grupo de policías de tránsito en Lima Metropolitana, según sexo?

OBJETIVO GENERAL

Identificar y comparar el sistema de valores hacia el trabajo en un grupo de policías de tránsito de Lima Metropolitana, según sexo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Identificar el sistema de valores hacia el trabajo en un grupo de policías de tránsito de Lima Metropolitana, según sexo.
Comparar el sistema de valores hacia el trabajo en un grupo de policías de tránsito de Lima Metropolitana, según sexo.

MÉTODO

Participantes

La muestra estuvo conformada por 203 policías de tránsito, entre varones y mujeres, cuya edad promedio fue 34 años de edad, de Lima Metropolitana. En la tabla 1 se observan la distribución de la muestra según sexo y edad.

Los criterios de inclusión de la muestra fueron la condición de estar en actividad en el momento de la recolección de los datos y el tiempo de servicio, el cual fue como mínimo 6 meses de permanencia en la unidad.

Tabla 1: Distribución de Frecuencias y porcentajes de las principales características de la muestra

Edades	Masculino		Femenino		Total	
	F	%	F	%	F	%
20 a 29	8	4,4	73	35,9	81	39,9
30 a 39	25	12,3	23	11,3	48	23,6
40 a 49	41	20,1	12	5,9	53	26,1
50 a más	14	6,8	7	3,4	21	10,3
Total	88	43,3	115	56,7	203	100

Instrumento

Escala de Valores Hacia el Trabajo EVAT 30 (Versión abreviada). Este instrumento fue desarrollado y validado para medir los valores hacia el trabajo por Arciniega, et al (2000). Se fundamenta en la teoría universal de los valores planteada por Shalom Schwartz.

El cuestionario original estaba integrado por 30 ítems, pero luego de un trabajo psicométrico realizado por Arciniega, et al (2000), la prueba quedó conformada por 16 ítems, los cuales están organizados de la siguiente manera: 4 ítems referidos a evaluar el factor Apertura al Cambio, 4 orientados a evaluar el factor de Conservación, 4 a indagar acerca del factor Auto engrandecimiento y finalmente, 4 ítems que intentan medir el factor Auto trascender, tal como se presenta en la tabla 2.

Tabla 2: Dimensiones e ítems de la Escala de Valores hacia el Trabajo

DIMENSIONES	ITEMS
Conservación	1,5,6,15
Auto trascender	3,9,12,14
Auto engrandecimiento	2,4,8,13
Apertura al cambio	7,10,11,16

Los ítems plantean situaciones vivenciales en las que los trabajadores ponen en la práctica sus valores hacia el trabajo. Por lo tanto, se puede señalar que se trata de un instrumento que tiene cierto carácter proyectivo, ya que pone al entrevistado a que evalúe y califique el parecido con trabajadores en las situaciones que se plantean en el cuestionario con él mismo. Esta evaluación se lleva a cabo por medio de una escala tipo Likert sin expresión numérica y con las siguientes alternativas de respuesta: Se parece mucho a mí (5), Se parece a mí (4), Se parece algo a mí (3), Se parece muy poco a mí (2), No se parece en nada a mí (1). Es así como el rango de los valores es de 5 a 1.

Según Arciniega et al (2000), en relación a la confiabilidad, con la excepción de la escala del valor de orden superior apertura al cambio el resto de las sub escalas presentan una consistencia interna superiores a 0,70.

Validez

Para el presente estudio luego de realizar una aplicación piloto, se trabajó la validez de contenido a partir del criterio de jueces utilizando la V de Aiken. Para ello, se consultó con 4 psicólogos que ostentaban el grado de maestría y 4 oficiales entre comandantes y coroneles de la Policía Nacional y 2 sociólogos que trabajan en la Policía Nacional.

Se les envió una carta solicitando su participación como juez; una Hoja de Datos del Juez (nombres y apellidos, grado académico, especialidad y teléfonos); una Cartilla de Instrucciones Generales, en donde se brindó información referida a los objetivos del instrumento, autores, adaptación realizada y procedimiento para su calificación, así como el instrumento con las respectivas preguntas, calificación del grado de acuerdo, objeciones y sugerencias. Se utilizó el coeficiente V de Aiken, ya que tal como lo señala Ecurra (1988), es el más adecuado para determinar la validez de contenido, mediante el cual permite obtener valores factibles de ser contrastados estadísticamente según el tamaño de la muestra de jueces seleccionada.

Este coeficiente puede obtener valores entre 0 y 1, ya medida que sea más elevado el valor computado, el ítem tendrá una mayor validez de contenido.

Tal como lo señala Ecurra (1988), la fórmula utilizada para determinar la validez de contenido fue la siguiente:

$$V = \frac{S}{N(C - 1)}$$

En donde S, es igual a la sumatoria de Si (valor asignado por el Juez 1); N es el número de jueces y C, constituye el Número de valores de la Escala, en este caso 2 (acuerdo y desacuerdo).

El resultado obtenido de este proceso, como se puede apreciar en la Tabla 3, fue una validez significativa del instrumento a un nivel de significancia de 0,05. Se presenta un ejemplar del instrumento en el Apéndice.

Tabla 3: Validez de contenido de la Escala de Valores hacia el Trabajo, según el Coeficiente V. de Aiken

Ítems	Coeficiente V. de Aiken*
1	1.00
2	0,90
3	1.00
4	0,90
5	0,90
6	1.00
7	0,90
8	1.00
9	0,90
10	1.00
11	0,90
12	1.00
13	1.00
14	1.00
15	1.00
16	1.00

* Significancia Estadística al 0,05

Confiabilidad

Para determinar la confiabilidad se trabajó con los resultados de las pruebas aplicadas a la muestra total, es decir 203 participantes. Es así como, se trabajó la a partir de la versión adaptada y se encontró un Alpha de Cronbach de ,724, tal como se presenta en la tabla 4. Allí se observan coeficientes mayores que 0,5 en todas las dimensiones. Al respecto Watkins, McInerney, Lee, Akande & Regmi (2001), señalan que un coeficiente de 0,50 o mayor es aceptable de acuerdo a los objetivos de la investigación. Por su parte Aiken (1996), indica que 0,60 a 0,70 pueden

ser satisfactorios para los fines de una investigación cuando se realizan trabajos en grupos, como ha sido éste el caso.

Tabla 4: Confiabilidad de cada una de las dimensiones de Escala de Valores hacia el trabajo

Dimensiones	Alpha por ítems
Conservación	0,525
Auto engrandecimiento	0,567
Auto trascendencia	0,724
Apertura al cambio	0,704

PROCEDIMIENTO

Se realizaron las coordinaciones previas con las autoridades responsables, de tal manera que puedan dar las facilidades para la administración de los instrumentos, respecto al horario y lugar de administración de los instrumentos psicológicos.

Se procedió a aplicar los instrumentos a un grupo piloto conformado por 20 policías de tránsito, entre hombres y mujeres; con el objetivo de para mejorar la inteligibilidad del instrumento; así como, la detección de términos ambiguos o de difícil comprensión. Producto de ello, se cambiaron algunas palabras en función al contexto a aplicar (policías de tránsito). Estos ítems fueron: 10 (empleado por policía), 11 (empleado por policía), 12 (empleado por policía) y 14 (empresa por institución).

Posteriormente, se trabajó la validez de contenido, para lo cual se consultó con 10 especialistas. Luego de determinar esta validez, se procedió a aplicar el instrumento. Para ello, se controló la interferencia de posibles estímulos externos que pudieran interferir en sus niveles de atención y concentración; así como la hora de la administración. La aplicación se realizó en grupos de 10 a 20 policías durante las horas de la mañana, antes de salir a trabajar a las calles.

Las aplicaciones estuvieron dirigidas por la responsable del estudio, con el apoyo de una asistente de investigación.

Inicialmente se procedió a la elaboración de la base de datos. Luego se realizó el análisis estadístico utilizando el programa estadístico informático SPSS (Statistical Product and Service Solutions), versión en español, 13.0. Este proceso incluyó la determinación de los criterios psicométricos de los instrumentos; así como la aplicación de los estadísticos necesarios que dieran respuesta a los objetivos inicialmente planteados.

RESULTADOS

Sistema de valores hacia el trabajo según sexo

Respecto a los puntajes medios de los policías varones y mujeres, en la tabla 5, se aprecia que para ambos grupos los dos principales grupos de valores constituyen el factor de Auto-trascendencia y Apertura al Cambio, los cuales desde la perspectiva de Schwartz (Castro y Nader, 2005), corresponden a intereses colectivistas e individualistas respectivamente.

Tabla 5: Puntajes Medios de los Valores hacia el trabajo de un grupo de policías varones y mujeres

Sexo Dimensiones	Varones	Mujeres	Orden
Autotrascendencia	3,92	3,79	1ro
Apertura al cambio	3,55	3,48	2do
Conservación	2,86	2,71	3ro
Autoengrandecimiento	2,57	2,34	4to

COMPARACIÓN DEL SISTEMA DE VALORES HACIA EL TRABAJO SEGÚN SEXO

En la tabla 6 se presentan las comparaciones de los valores hacia el trabajo según género; aquí se observa que todas las diferencias en los puntajes medios no han sido estadísticamente significativas, excepto la escala Autoengrandecimiento, que alcanzó un nivel de significancia estadística de $p < 0.05$. Aunque, la magnitud de estas diferencias fue, sin embargo, pequeña de acuerdo a las sugerencias de Cohen (1997). Esta diferencia favoreció a los varones, tal como ocurrió también en las otras escalas, pero como se mencionó, la magnitud de estas fue pequeña y proveniente del error de muestreo.

Tabla 6: Diferencias de género en los Valores Hacia el Trabajo

	Varones		Mujeres		T. Student	d. Cohen
	Media	Desviación standar	Media	Desviación standar		
Conservación	11.44	3.33	10.86	2.78	1.35	0.19
Autoengrandecimiento	10.30	3.33	9.37	3.21	2.018*	0.29
Autotrascendencia	15.70	3.20	15.17	2.9	1.23	0.17
Apertura al Cambio	14.2	3.392	13.95	2.96	0.60	0.09

* $p < 0.05$

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos nos indican que tanto los policías varones como las mujeres presentan semejanzas en el sistema de valores hacia el trabajo. Es probable que el tipo de interacción, las características de la comunicación, la dinámica en la institución; así como el sistema de liderazgo, estén influyendo en estos resultados. Se observa que en la primera ubicación se presenta la dimensión de autotrascendencia, integrada por los valores de Universalidad y Benevolencia (Gómez y Villegas de Posadas, 2006).

En la dimensión antes mencionada, se aprecia que para esta muestra es importante el bienestar de las personas con quienes se trabaja (Benevolencia); así como la confianza que se deposita en los compañeros (Benevolencia). De la misma manera, manifiestan que luchan por que sus compañeros reciban el mismo trato (Universalismo) y para ellos resulta importante la lealtad hacia su institución y el grupo de trabajo (Universalismo).

Estos datos responden a lo esperado por una institución cuya finalidad fundamental es, desde el artículo 166 de la Constitución Política del Perú, entre otros aspectos, prestar protección y ayuda a las personas y a la comunidad (Base de Datos Políticos de las Américas, 1998).

En ese sentido, ello responde a lo que señala Salazar (2008), quien manifiesta que la misión de la Policía Nacional del Perú es servir a la comunidad -que es la patria- guiada por el Honor y la Moral, pero practicada, según Kant, en sentido objetivo, dado que ella es el conjunto de leyes obligatorias, sin condición, según las cuales debemos obrar.

Desde la misma perspectiva, Flores (2007) indica en torno a la Policía Nacional del Perú, que la responsabilidad en esta institución es multidimensional, pues, los policías tienen responsabilidades con sus familias, con la Institución, con el país, con el barrio, con la sociedad, con sus vecinos, entre otros.

Como vemos, las personas con estos valores se caracterizan por objetivos motivacionales relacionados con la comprensión, la tolerancia y protección del bienestar de los demás personas, con las que el individuo está en contacto. Estos objetivos motivacionales, resultan altamente afines a los objetivos de la carrera de servicio que han elegido y que en la actualidad están realizando.

En la segunda ubicación se observa la dimensión de Apertura al cambio, la cual está compuesta por los valores de hedonismo, estimulación y autodirección (Gómez y Villegas de Posadas, 2006). Desde esta perspectiva, lo que se ha encontrado, es a un grupo de policías de tránsito, que se identifican como inquietos y que buscan hacer las cosas mejor (Estimulación), se perciben como activos y utilizan sus energías para lograr el cambio (Estimulación). De la misma manera, están preocupados por autorealizarse (Autodirección) y gustan de los retos en su trabajo y prefieren siempre lo nuevo (Autodirección). Estos resultados contrastan con los encontrados por Castro y Nader (2005) en una muestra de cadetes y oficiales argentinos, quienes rescatan el valor de las tradiciones y el respeto por las costumbres; en comparación con la población civil, quienes se guían más por el libre pensamiento y las nuevas experiencias, mientras que la población militar está más orientada a aceptar lo establecido, la estabilidad y al respeto por las costumbres (Castro y Nader, 2005).

Aunque es necesario destacar que la muestra de policías optó en primer lugar por valores colectivistas, específicamente por la Autotranscendencia, en donde se ubica un valor importante como es la Benevolencia. Este valor, centra su motivación en la preocupación por el bienestar del prójimo a través de la interacción diaria de los individuos. El objetivo de la motivación del valor de benevolencia es la preservación y mejora del bienestar de las personas con las cuales la persona se encuentra en frecuente contacto personal (servicial, leal, indulgente, honesto, responsable, amistad verdadera, amor maduro) (Brinkmann y Bizama, 2000). Sin embargo, es posible preguntarnos ¿Qué aspectos buscan cambiar? Y la respuesta al parecer, desde la perspectiva de la investigación desarrollada y considerando el instrumento aplicado, se orienta hacia aspectos eminentemente personales, dirigidos hacia la búsqueda de la realización personal y respondiendo a los retos que se les presenta. En ese sentido, considerando estos aspectos positivos del cambio, existe una disposición con la cual se puede trabajar. A partir de ello, es posible intervenir a partir del desarrollo de Programas que les permitan el desarrollo personal y social. Se trata de una población con una motivación orientada hacia el cambio, cuyos impulsores primordiales son el logro de objetivos de carácter personal; pero que bien orientados podríamos lograr que dicho cambio, se oriente hacia el logro de objetivos institucionales.

COMPARACIÓN DEL SISTEMA DE VALORES HACIA EL TRABAJO SEGÚN SEXO

Al parecer los resultados no arrojan diferencias en función al sexo, por lo que podemos señalar que existen semejanzas en los valores hacia el trabajo tanto por parte de la muestra masculina, como de la muestra femenina. Sin embargo, en todos los casos se observan puntajes medios superiores en la muestra masculina.

Probablemente, para un grupo de policías, tanto varones como mujeres, estén buscando una apertura al cambio. Aquí se ubican los valores de Autodirección y Estímulo. El objetivo que define la Autodirección es ser independiente en la acción y el pensamiento (elección de la creación y la exploración independiente). Se refiere a la confianza en sí mismo y a la gratificación derivada de las propias capacidades de decisión y acción. Por su parte el valor estímulo, se relaciona con los requerimientos de valores de autodirección. El objetivo motivacional de ellos es la emoción, la novedad y el desafío en la vida (una vida variada, excitada, osada, curiosa) (Brinkmann y Bizama, 2000).

Lo mismo sucede en relación a la Autotranscendencia, es decir referido a los valores que buscan desde la perspectiva de Maslow, la autorrealización. Frente a este grupo, se ubica, otro orientado hacia la satisfacción y valoración del Auto engrandecimiento.

Como podemos apreciar existen dos grupos bien marcados, unos orientados hacia el cambio y otros orientados hacia la conservación de las características de la institución. De la misma manera, unos se orientan hacia la Auto trascendencia y otro al Auto engrandecimiento. Sin embargo no hay diferencias marcadas entre ambos grupos, ambas muestras comparten estas tendencias.

CONCLUSIONES

Tanto para los varones como para las mujeres los dos principales grupos de valores constituyen el factor de Autotranscendencia y Apertura al Cambio, los cuales desde la perspectiva de Schwartz, nos indica que además de tener intereses colectivistas, se orienten hacia el desarrollo personal. De tal manera que a partir del presente estudio, es posible desarrollar programas de intervención orientado al desarrollo de competencias personales, sociales (comunicación asertiva, autoestima, solución de conflictos, toma de decisiones, entre otros) y/o laborales (competencia técnica, metodológica, social y participativa).

Las participantes mujeres se ubican en un nivel promedio en las siguientes áreas evaluadas: auto engrandecimiento, apertura al cambio, conservación y auto trascender. Sin embargo, se aprecia un mayor porcentaje en el área de Apertura al cambio; es decir, de la misma manera que en el grupo de varones, hay interés por encontrar nuevas formas de realizar mejor el trabajo, preocupación por actualizarse y responder a los retos del

trabajo. En tal sentido, a partir del presente estudio, se sugiere continuar investigando, acerca de cuáles podrían ser los aspectos puntuales que requieren ser trabajados por el equipo.

La presente investigación constituye un primer acercamiento al estudio de los valores en el trabajo en el ámbito de la Policía Nacional. Es necesario señalar que este constructo constituye una potencial herramienta en la gestión de recursos humanos; en la medida que podría ayudar al desarrollo de competencias en la institución y que por lo tanto, es probable que influiría positivamente en la mejora de la imagen del policía de tránsito en el Perú.

En trabajos futuros habrá necesidad de determinar si esta misma jerarquía se presenta en otros grupos de la policía nacional en función a la dependencia donde laboran, grado obtenido, tiempo laboral, entre otros.

REFERENCIAS

- Aguilar, M., García, M. y Calvo, A. (2004). Valores hacia el Trabajo del personal de enfermería. *Index de Enfermería*, 11, 44, 9-13.
- Aguilar, M., Calvo, A. y García, M. (2007). Valores laborales y percepción del estilo de liderazgo en personal de enfermería. *Salud Pública de México*, 49, 6, 401-407.
- Arciniega, L., Esparza, R. y Gonzáles, L. (2000). Desarrollo y validación de la escala de valores hacia el trabajo EVAT 30. *Revista de Psicología Social*, 15,3, 281-296.
- Arciniega, L. y Gonzáles, L. (2002). Valores individuales y valores corporativos percibidos: una aproximación empírica. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 12, 1, 41-59.
- Ayken, L. R. (1996). *Test Psicológicos y evaluación*. México D.F.: Prentice Hall.
- Base de Datos Políticos de las Américas. (1998) Misión de la policía nacional. Análisis comparativo de constituciones de los regímenes presidenciales. [Internet]. Georgetown University y Organización de Estados Americanos. En: <http://pdba.georgetown.edu/Comp/Seguridad/Policia/mision.html>. 30 de mayo 192008.
- Brinkmann, H. y Bizama, M. (2000). Estructura Psicológica de los Valores. Presentación de una teoría. *Sociedad Hoy*. 4. Extraído el 3 de Mayo de http://www2.udec.cl/~hbrinkma/estructura_psicologica_de_los_valores.pdf
- Castro, A. y Nader, M. (2005). *La Evaluación de los Valores Humanos*. Buenos Aires: Consejo de Investigaciones Científicas y Técnicas.
- Cohen, J. (1977). *Statistical power analysis for behavioral sciences* (Revised ed.). New York: Academic Press.
- Escurra, L. (1988). Cuantificación de la Validez de Contenido por el criterio de jueces. *Revista de Psicología*. 6, 1-2. 103-111.
- Flores, L. (2007). La Responsabilidad. *Revista Policía Nacional del Perú*, 33. Extraído el 3 de Mayo del 2008 de <http://www.pnp.gob.pe/revistaelectronica/editorial/editorial.htm>.
- Gómez, G. y Villegas de Posadas, C. (2006). El Desempeño moral en la organización. *Psicología desde El Caribe*, 18, 161-187.
- Gonzáles L. y Arciniega, L. (2005). Anclajes de carrera profesional y Valores en el Trabajo. Roma y Martínez, J. y García, R. (Eds). *Psicología Social y problemas sociales*. 69-78.
- Guerra, M. (2007). Priorización de Valores Enfermeros. Estudio de un Distrito Sanitario de Sevilla. *Cultura de los Cuidado*, 21. 55-62.
- Instituto de Defensa Legal (2003). *Perfil del Policía Peruano*. Lima, Perú: Convenio de Cooperación Instituto de Defensa Legal- Ministerio del Interior.
- Judge, T. & Bretz, R. (1992). Effects of work values on job choice decisions. *Journal of Applied Psychology*, 77(3), 261-271.
- Locke, E. A. (1984). Job satisfaction. En M. Gruneberg y Wall T. (Eds.), *Social psychology and organizational behaviour* (pp. 93-117). Londres: John Wiley and Sons.
- Locke, E. (1991). The motivation sequence, the motivation hub, and the motivation core. En: *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 288-299.
- Salazar, O. (2008). La Policía Nacional del Perú al servicio de la paz y el progreso. *Boletín Informativo de la División de Relaciones Públicas*, 2. <http://www.pnp.gob.pe/boletin/principal/directorio.html>
- Schwartz, S. & Bilsky, W. (1987). Toward a universal psychological structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53 (3), 550-562.
- Schwartz, S. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advance and empirical test in 20 countries. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 19-45.
- Watkins, D., McInerney, D., Lee, C., Akande A., & Regmi, M. (2001). Motivation and learning strategies. A cross-cultural perspective. En D.M. McInerney y A. Van Etten (ED), *Research on socio-cultural influences on motivation and learning*; Volumen 2. Greenwich: Information Age.

APÉNDICE CUESTIONARIO

Instrucciones

Los siguientes enunciados describen brevemente las características de distintos policías. Su tarea consiste en calificar que tanto se parece usted a cada uno de ellos, marcando con una X en el cuadro de la derecha que mejor describa el parecido. Considere al TRABAJO EN GENERAL, y no solo a su situación actual. No olvide contestar a todos los ítems.

	Se parece mucho a mí	Se parece a mí	Se parece algo a mí	Se parece muy poco a mí	No se parece en nada a mí
1. Tener dinero para cubrir sus gastos y los de su familia, es su principal preocupación.					
2. A el (ella), le gusta manejar a las personas, le gusta que otros hagan lo que el (ella) quiere que hagan					
3. Para el (ella), es muy importante el bienestar de las personas que conforman su equipo de trabajo					
4. El (Ella) busca siempre sobresalir y ser exitoso(a) frente a los demás.					
5. No le gusta hacer cosas que otros no hagan, siempre se guía por lo que otros hacen.					
6. Siempre sigue las reglas y procedimientos en su trabajo, tal y como si fuera un reloj.					
7. El (Ella), es un(a) policía inquieto(a), siempre esta buscando nuevas formas para hacer mejor su trabajo, es un(a) perfeccionista.					
8. Mantener una imagen de superioridad ante los demás, es su principal preocupación					

	Se parece mucho a mí	Se parece a mí	Se parece algo a mí	Se parece muy poco a mí	No se parece en nada a mí
9. Para el (ella) es muy importante ganarse la confianza de sus compañeros de trabajo, siéndoles leal y honesto(a).					
10. Es un(a) policía muy activo(a), contagia energía sólo de verle.					
11. El (Ella), siempre está preocupado(a) por actualizarse, ya sea leyendo o asistiendo a cursos, con la finalidad de ser un policía eficiente.					
12. El (Ella) siempre lucha por que todos los policías reciban el mismo trato y oportunidades.					
13. Para el (ella), adquirir y acumular bienes o servicios costosos es muy importante.					
14. Para el (ella), la lealtad hacia su institución y/o grupo es muy importante.					
15. El (Ella) es muy metódico(a), no le gusta intentar nuevas formas de hacer la cosas, prefiere lo que siempre le ha funcionado.					
16. Le gustan los retos en su trabajo, prefiere siempre lo nuevo y desconocido.					