



VALORES EN UN GRUPO DE ABOGADOS DE LA CIUDAD DE LIMA

Mirian Pilar Grimaldo Muchotrigo ¹
Universidad San Martín de Porres
Perú

RESUMEN

El objetivo del presente estudio es identificar y comparar el sistema de valores en un grupo de abogados, según sexo y edad. La muestra estuvo conformada por 114 abogados, de los cuales 55 eran varones y 59 mujeres, cuyas edades oscilaban entre 25 y 50 años, siendo la edad promedio 34 años. El instrumento utilizado fue el Cuestionario de Valores de Schwartz. El proceso de validación del instrumento, se realizó a partir de la validez de constructo, para lo cual se utilizó el Análisis Factorial Exploratorio, comprobándose la existencia de dos factores. En cuanto a la confiabilidad se aplicó el Coeficiente Alpha de Cronbach. Los estadísticos utilizados fueron tablas de distribución frecuencias y porcentajes, media aritmética, t de student y Anova. Se concluye que los participantes jerarquizaron: Autodirección, universalismo, benevolencia y seguridad. Los valores menos seleccionados por parte de los participantes fueron: Poder, y Tradición. No se encontraron diferencias significativas en función al sexo. En relación a la edad, las diferencias se encontraron en los valores universalismo y estimulación. En este grupo, se confirma la propuesta teórica de Schwartz (1992) de las dos dimensiones bipolares en el estudio de los valores; ya que por un lado, se ubica como valor importante la autodirección (Dimensión de Orientación al Cambio) frente al valor tradición (Dimensión de Conservación), como uno de los valores menos importantes. Así mismo, se valora el universalismo y la benevolencia (Dimensión de Autotranscendencia) frente a otro valor menos elegido como el poder (Dimensión de Autoengrandecimiento).

Palabras clave: valores, abogados, adultos, varones, mujeres.

¹ Docente adscrita al Instituto de Investigación de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad San Martín de Porres. mgrimaldo2001@yahoo.com

ABSTRACT

The aim of this study is to identify and compare the value system in a group of lawyers, by sex and age. The sample consisted of 114 lawyers, of whom 55 were males and 59 females, aged between 25 and 50 years, the average age being 34 years. The instrument used was the Portrait Value Questionnaire of Schwartz. The instrument validation process was conducted from construct validity, for which we used the exploratory factor analysis, confirming the existence of two factors. As applied to the reliability of Cronbach's Coefficient Alpha. The statistics used were frequency distribution tables and percentages, arithmetic mean, t test and ANOVA. In conclusion, the participants prioritized: self-direction, universalism, benevolence and security. The least values selected by participants were: power, and tradition. There were no significant differences according to sex. In relation to age, differences were found in universalism and stimulation values. In this group, was confirm the theoretical proposal of Schwartz (1992) of the two bipolar dimensions in the study of values, because on one hand, stands as an important value self-direction (Dimension Change Orientation) versus traditional value (Dimension of Conservation), as one of the least important values. Also, is valued universalism and benevolence (Dimension of Self-Transcendence) versus another value chosen as the least power (dimension of self-aggrandizement).
Key words: values, lawyers, adults, men, women

Introducción

Como sabemos, los valores constituyen guías para nuestras decisiones y conductas, son complejos fenómenos que guardan relación con todas las esferas de la vida humana. Los valores están vinculados con el mundo social, con la historia, con la subjetividad de las personas y con las instituciones (Fabelo, 2001).

Existen algunos autores que plantean que la violencia, la corrupción y otros males que nos aquejan se explican a partir de la crisis de valores; ello supone aceptar dos cuestiones. Primero, que sí hay una crisis de valores y, segundo, que hay una relación directa entre valores y conducta, de tal manera que a mayor cantidad de valores morales, o a mayor importancia concedida a éstos, más moral será la conducta (Villegas de Posadas, s.f.).

Al respecto, la relación entre valores y acción moral es poco clara desde el punto de vista conceptual como desde el punto de vista empírico. Así, Kristiansen y Hotte (1996) consideran que los valores afectan la conducta dependiendo del

razonamiento moral y del tipo de orientación moral (de justicia o de benevolencia). Por su parte, Schwartz (1992) señala que los valores están ligados con distintos tipos de beneficios, de tal manera que sólo intervienen en la conducta cuando hay un conflicto entre ellos.

En relación con las diferentes definiciones de valores, Maggi, et. al (1997) proponen que el valor es la cualidad por la que una persona, una cosa o hecho despierta mayor o menor aprecio, admiración o estima. Es decir, un valor nos indica la importancia, significación o eficacia de algo.

Por su parte, Locke (1991) establece que los valores son elementos mediadores en los procesos motivacionales ya que transforman las necesidades en metas e intenciones, siendo éstas últimas procesos conscientes. Las necesidades no pueden ser transformadas en metas a menos de que tengan una representación cognitiva en forma de valores.

Para la presente investigación se asumirán los postulados desarrollados por Schwartz (1992), quien plantea una teoría denominada Universal de los valores que asume que cada valor expresa un objetivo motivacional que varía en importancia y sirve como principio guía en la vida de las personas (Villegas de Posada, 2006).

A partir de la literatura existente Schwartz y Bilsky (1987) generaron una definición operativa universal de los valores. Un valor es el concepto que tiene un individuo de un objetivo (terminal - instrumental) transituacional que expresa intereses (individuales – colectivos o ambos) concernientes a un dominio motivacional (placer, poder, entre otros) y que es evaluado en un rango de importancia como principio rector de su vida.

Para Schwartz (1992), los valores resultan importantes en función tanto del orden que ocupan en la estructura, como de su posición respecto a otros valores. De la misma manera, plantea la existencia de diez valores, agrupados en dos bipolaridades (dimensiones) que contrastan. Por un lado, la trascendencia de los intereses colectivos (Auto trascendencia) y, en el otro extremo, aquellas personas que priorizan sus intereses propios (Autopromoción). En la otra dimensión se ubican las personas que aprecian la seguridad y el orden (Conservación) y

contrariamente, otras que valoran la independencia de acciones y pensamientos (Apertura al cambio) (Castro y Nader, 2006), tal como se observa en la figura 1.

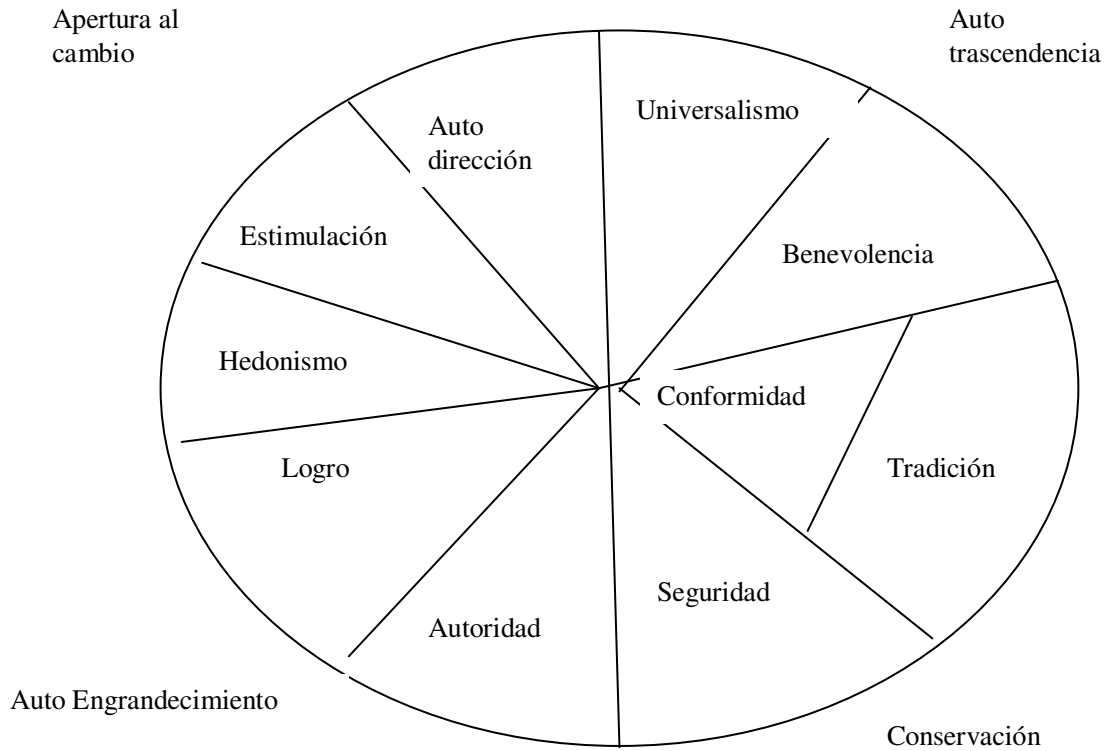


Figura 1.

Modelo Circular de los Valores planteados por Schwartz (1992)

Tal como lo plantean Schwartz y Bilsky (1987, citado por Palencia, 2006) los valores representan metas, o lo tanto serían las respuestas que todo individuo y sociedad debe dar a tres requisitos fundamentales: las necesidades de los individuos, los requisitos de la acción social coordinada y los requisitos para el correcto funcionamiento y supervivencia de los grupos (Castro y Nader, 2006). De estas tres necesidades humanas universales, Schwartz (2003) derivó en diez valores distintos, amplios y básicos, que representan un conjunto de relaciones

dinámicas, que podrían entrar en conflicto o ser compatibles con otros valores.

Los diez valores propuestos por Schwartz (1992) y sus respectivas descripciones son los siguientes según Arciniega y González (2002):

1. **Autoridad o Poder:** Se relaciona con el estatus social y prestigio, control y dominio sobre las personas o los recursos. Interés por lograr poder social, autoridad, riqueza, conservar la imagen pública y alcanzar reconocimiento social.
2. **Logro:** Referido al éxito personal como resultado de la demostración de ser competente a través de los estándares sociales; más que de acuerdo a criterios internos de excelencia que estarían mejor reflejados en valor de autodirección.
3. **Hedonismo:** Implica la búsqueda de placer, gratificación personal y sensación grata para uno mismo.
4. **Estimulación:** Se refiere a innovar y tener retos en la vida. Importan la novedad y los desafíos.
5. **Auto-dirección:** Alude a la elección independiente de los actos, pensamientos y toma de decisiones.
6. **Universalismo:** Referido a la comprensión, tolerancia, apreciación y protección del bienestar de todas las personas y de la naturaleza. Involucra la justicia social.
7. **Benevolencia:** Preservación y engrandecimiento del bienestar de las personas con las que se está frecuentemente en contacto. Involucra la honestidad y la ausencia de rencor.
8. **Tradicición:** Respeto, compromiso y aceptación de las costumbres e ideas que la tradición cultural o la religión proveen.
9. **Conformidad:** Implica restricción a las acciones, con el objetivo de cumplir las reglas sociales o normas determinadas por el grupo o por la sociedad.
10. **Seguridad:** Se refiere a conseguir seguridad, armonía y estabilidad social, en las distintas relaciones interpersonales y consigo mismo. Incluye aspectos asociados a la seguridad familiar y la seguridad nacional.

Los diez valores propuestos, permiten analizar el tipo de interés predominante; de esta manera existen intereses individuales, colectivos y mixtos. De esta manera los valores que sirven a intereses individualistas son opuestos a los valores que sirven a intereses colectivistas. Es así como Schwartz postula

cinco tipos de valores que sirven a intereses individualistas; entre los que se encuentran: Poder, logro, hedonismo, estímulo y autodirección. Encuentran en forma adyacente en conjunto en una región opuesta se ubican los siguientes valores, que sirven intereses colectivistas: Benevolencia, tradición y conformidad.

Schwartz (1992) postula que existe compatibilidad entre los siguientes grupos de valores, tal como lo señalan Brinkmann y Bizama (2000):

- a) **Poder y logro:** Ambos enfatizan la superioridad social y estima.
- b) **Logro y hedonismo:** Se ocupan, en conjunto, del auto acrecentamiento.
- c) **Hedonismo y estimulación:** Ambos fomentan el surgimiento de la afectividad placentera.
- d) **Estimulación y autodirección:** Involucran la motivación intrínseca para el conocimiento y la apertura al cambio.
- e) **Autodirección y universalismo:** En conjunto expresan la confianza en el propio juicio y adaptación respecto de la diversidad de la existencia.
- f) **Universalismo y benevolencia:** Ambos se relacionan con el crecimiento de otros y el trascender los propios intereses.
- g) **Tradición y conformidad:** Expresan la autorrestricción y la sumisión; algunos valores de espiritualidad comparte este refuerzo.
- h) **Conformidad y seguridad:** Ponen su énfasis en la protección del orden y armonía en las relaciones.

La importancia de los valores va aún más allá, pues constituyen el marco conceptual de lo que las personas consideran correcto o incorrecto, deseable o indeseable (Navarro, Pérez, Gonzáles, Mora y Jiménez, 2007).

En cuanto al sistema de valores, Rokeach (1973) lo define como una organización de las convicciones profundas o creencias, a partir de las cuales las personas deciden de acuerdo a las situaciones que se les presenten. Los valores se originan a partir de la organización de las reglas aprendidas, las cuales permiten resolver conflictos y escoger alternativas entre dos o más conductas (valores instrumentales) o entre dos o más estados deseables de existencia (valores terminales o finales). El sistema de valores puede cambiar a partir de la experiencia personal, la cultura y la sociedad. Una característica de este sistema

es la flexibilidad.

Antecedentes:

En el orden internacional, se han efectuado estudios acerca de los valores en grupos profesionales específicos. A continuación se presentan alguno de ellos.

Umek, Musek y Mesko (1996) investigaron los valores y los ideales profesionales de detectives eslovenos en una muestra conformada por 292 detectives, de los cuales 26 eran mujeres, con promedio de tiempo de trabajo de nueve años. Los instrumentos psicológicos utilizados fueron la Lista de 22 valores individuales de Pogaenisk, una lista de 33 características personales y competencias importantes para el trabajo del detective y el Cuestionario de Personalidad de Eysenck.

Entre los principales resultados se encontró que en los niveles más altos de la jerarquía se encontraban los siguientes valores: los compañeros, los niños, la libertad, el amor y la profesión; se observó la importancia de valores tradicionales como la familia, así como con la profesión. En lugares igualmente importantes se ubicaron los valores referidos a la auto-realización y sabiduría, como valores típicos. En el rango de valores menos importantes se encontró a la mayoría de los valores hedonistas como: confort, relajación, belleza y buena comida.

También se hizo una comparación de la jerarquización de los valores, según experiencia de trabajo, para lo cual se definieron tres grupos: un grupo con menor experiencia, que tenían entre dos y cuatro años en el cuerpo de policía; un grupo cuya permanencia en estas actividades era entre cinco y once años y un grupo con alto nivel de experiencia, que tenían entre doce y veintiocho años de trabajo en el servicio. En los tres grupos, se encontraron los mismos cinco valores, mencionados anteriormente.

Se halló que los detectives tenían una clara imagen del ideal profesional caracterizado por profesionalismo, obediencia, lógica, flexibilidad, capacidad de comunicación, inventiva, autoconfianza e interés. Los ideales profesionales cambian con la experiencia durante los años de servicio. En relación a la estructura de personalidad, se encontró un alto nivel de extraversión, neuroticismo y psicoticismo. Así mismo, un alto porcentaje puntuó alto en la escala de mentira,

lo que indica una fuerte tendencia a la conveniencia social

Myry (2003) estudió los valores en una muestra conformada por 138 estudiantes universitarios de ciencias sociales, negocios y tecnología. El instrumento utilizado fue el Inventario de Valores de Schwartz. El estudio concluyó que el valor trabajo obtuvo una relación positiva y significativa con el logro, poder y seguridad. Sin embargo, no se encontraron correlaciones entre el valor del trabajo y tradición. Los datos no apoyan la hipótesis de que el trabajo se encuentre entre la tradición, conformidad y seguridad, sino que su ubicación esté entre el valor progreso y poder. Además se obtuvo que el valor espiritualidad se ubica entre la benevolencia y universalismo

Se encontró también que los estudiantes de negocios puntuaron más alto que los estudiantes de ciencias sociales y tecnología. Ellos valoran más el logro que otros grupos de estudiantes. Los estudiantes de ciencias sociales valoran más la benevolencia que los estudiantes de tecnología y estos últimos obtienen mayores puntajes en universalismo y espiritualidad que otros estudiantes. Por otro lado, los estudiantes de tecnología valoran la tradición, conformidad y seguridad en comparación con los estudiantes de ciencias sociales.

En el Perú, se pueden mencionar entre otras las siguientes investigaciones al respecto:

Grimaldo (2005) estudió la jerarquía de valores, afectos y valores hacia el trabajo en un grupo de policías de tránsito de Lima Metropolitana, según sexo. La muestra estuvo conformada por 203 policías de tránsito en actividad, entre varones y mujeres, en actividad, cuyas edades fluctuaron entre veinte y cincuenta años. Los instrumentos que se utilizaron fueron: Escala de Valores de Rokeach, Escala PANAS X y Escala de Valores hacia el trabajo EVAT 30.

El estudio concluyó que los policías jerarquizaron los valores terminales: Amor maduro, religión, armonía personal y respeto; en los instrumentales: alegría y amor.; en los afectos, alcanzaron una categoría promedio en las sub escalas de Afectividad Positiva, Afectividad Positiva, Emociones Básicas Positivas, Emociones Básicas Negativas y Otros estados afectivos (timidez, fatiga, serenidad y sorpresa), experimentados en las últimas semanas y a lo largo de toda la vida. En los valores

hacia el trabajo se obtuvo que tanto para los varones como para las mujeres los dos principales grupos de valores constituyen las dimensiones de Autotrascendencia y Apertura al Cambio.

En cuanto a la comparación de resultados entre hombres y mujeres, se encontró que en la jerarquía de valores los varones y mujeres mantienen una independencia. Aunque se encontraron diferencias significativas en el valor justicia a favor de las mujeres y en el valor tranquilidad a favor de los varones. En los afectos, los varones presentaron una puntuación mayor en todas las sub escalas; sin embargo, esta diferencia fue sólo significativa en la Escala de emociones básicas negativas. En los valores hacia el trabajo, los resultados no arrojan diferencias en función al sexo. Sin embargo, en todos los casos se observan puntajes medios superiores en la muestra masculina.

Otro estudio, realizado por Herrera y Lens (2005) exploró la perspectiva de tiempo futuro, valores, instrumentalidad y autoconcepto en adolescentes de colegios y universidades estatales y particulares de Lima, según sexo. La muestra estuvo conformada por 539 estudiantes entre instituciones públicas y privadas, de los cuales el 61,6% fueron varones y el 38,4 mujeres. Los instrumentos utilizados fueron: el Método de Inducción Motivacional –forma corta B (MIM), Cuestionario de Valores (PVQ) de Schwartz y el Cuestionario de Percepción Institucional.

En relación con los valores, se encontraron dos diferencias significativas entre varones y mujeres. Los varones obtuvieron puntajes significativos en comparación con las mujeres. Para ellos es más importante el placer y la gratificación que para las mujeres. El estatus y prestigio social, control y dominio sobre las personas y recursos son más importantes para los varones que para las mujeres. En relación con las metas de logro y perspectiva del tiempo, se encontraron diferencias significativas entre los cuatro grupos establecidos, los cuales fueron: estudiantes de Universidad privada, universidad pública, colegio privado y colegio estatal.

En cuanto a la instrumentalidad, se encontraron diferencias significativas entre los escolares de colegios estatales y particulares, pues los estudiantes de colegios estatales ubicaron a los siguientes cursos como más instrumentales: Historia, Geopolítica, Educación Cívica, Matemáticas, Física, Química, Arte, Inglés y Religión.

En cuanto a los universitarios los cursos más instrumentales fueron: Matemáticas, Lenguaje, Historia, Cultura Política, Metodología, Psicología, Informática y Antropología. No se observaron diferencias significativas en los cursos de lenguaje, Historia e Informática. Las diferencias se encontraron en los cursos de Psicología y Antropología; en los que los estudiantes de universidad pública obtuvieron un mayor puntaje medio.

Respecto a Autoconcepto, no se encontraron diferencias significativas entre varones y mujeres.

La imagen del abogado en Lima

En la actualidad, en nuestro país resulta importante conocer la jerarquía de valores en diferentes profesionales de la ciudad de Lima, en el caso de los abogados es especialmente importante si se tiene en cuenta lo que se observa en nuestra realidad. Una realidad que Monroy (2000) presenta a través de lo dicho por abogados de Lima en testimonios como este:

"Acá vale todo: demorar, entrapar y hacer que el expediente se vuelva inmanejable; si puedes vencer, vence y si no puedes, entonces hay que confundir; esto es todos los días". [...] el abogado que asegura "el triunfo como sea" confunde "prestigio con riqueza" (p.72).

El testimonio anterior hace referencia a lo que comúnmente se observa en nuestra

Sociedad, en donde los patrocinados son los más perjudicados, ya que muchas veces a pesar de tener la razón, no pueden confiar en el actuar ético de los profesionales de la justicia.

En relación con las modalidades utilizadas dentro del litigio, Pásara (2005) recogió también varios testimonios y encontró por ejemplo que un juez sostuvo: "hay defensores (abogados) que cuestionan o denuncian a los magistrados, algunos con la finalidad de lograr una investigación administrativa y de esa manera buscar el apartamiento del magistrado del proceso en que ellos intervienen." Otro abogado detalló: "se ha creado una sub-profesión legal: la del abogado relacionista; abogado que no sabe nada de derecho pero que se especializa en conocer todas las fechas de cumpleaños de los jueces, generales y

demás. Otro magistrado observó el surgimiento de

"Un nuevo grupo de abogados que han trabajado con estrategias conjuntas en las que es importante la utilización de la prensa que cuestiona la idoneidad del juez, su vida personal; busca lo que sea para atacar la legitimidad no solamente del juez sino traer abajo todo el sistema anticorrupción." (p. 73).

Es por ello que Gutiérrez, (2008), Decano del Colegio de Abogados de Lima, señala que uno de los principales retos es devolverle al gremio la credibilidad que ha perdido, producto de las rencillas entre sus propios agremiados. El Colegio debe contribuir, a mejorar la imagen del abogado (Gutiérrez, 2007).

Por todo lo anterior, la presente investigación busca conocer el sistema de valores de un grupo de abogados, en la medida que este constructo psicológico constituye uno de los determinantes de la conducta. Como se sabe, no es el único factor que influye, ya que las actitudes, afectividad, en términos de las emociones, motivaciones, entre otros aspectos, también influyen en la conducta. De la misma manera, en el presente estudio se busca determinar si el hecho de ser varón o mujer; así como la edad de los participantes, influyen en la organización de su sistema de valores; ya que como suponemos, la experiencia podría ser un factor determinante; de esta manera, el presente estudio se justifica a nivel teórico. Así mismo, se podrían generar programas orientados al desarrollo de valores en el ámbito universitario donde se encuentran y allí radica su justificación a nivel práctica. En esa misma línea, se podría contribuir con el cambio de la imagen que en la actualidad tiene el abogado en nuestro país, y que constituye también un interés del mismo colegio profesional, constituyendo ello una justificación a nivel social.

Método

Participantes

La muestra está conformada por 114 abogados de la ciudad de Lima, estudiantes de maestría de dos Escuelas de posgrado. Un criterio de inclusión de

la muestra fue la condición de estar trabajando en el momento del desarrollo de la investigación. El consentimiento informado de los participantes se obtuvo mediante una consulta por escrito, en donde se explicaban los objetivos específicos de la investigación y el tipo de participación solicitada. Las Escuelas de Posgrado fueron seleccionadas por ser representativas en relación al número de estudiantes de maestría en Derecho que albergaban cada una de ellas; así mismo por la accesibilidad y las garantías que ofrecían para una adecuada recogida de datos, considerando el compromiso de las autoridades.

Tal como se observa en la tabla 1, existe un porcentaje similar tanto en varones, como en mujeres. En cuanto a las edades, estas oscilan entre veinticinco y cincuenta años y un 43% de los participantes se ubica entre los veinticinco y los treinta. El porcentaje restante queda distribuido en los demás sub grupos.

Tabla 1

Distribución de frecuencia y porcentaje de la muestra según sexo y edad

Edades	Sexo				Total	
	Masculino		Femenino		F	%
	F	%	F	%		
25 - 30	22	19,3	28	24,6	50	43,9
31-35	9	7,9	10	8,8	19	16,7
36-40	8,8	10	10	8,8	20	17,5
41-45	4	3,5	10	8,8	14	12,3
De 46 a 50 años	10	8,8	1	0,9	11	9,6
Total	55	42,8	59	51,8	114	100

Instrumento

Cuestionario de Valores de Schwartz (PVQ)

El Cuestionario de Valores es un instrumento que fue desarrollado con la finalidad de evaluar los valores a partir de la teoría de Schwartz. Este instrumento cuenta con cuarenta enunciados cortos que se refieren a veintinueve diferentes tipos de personas, de los que se hace una descripción de

sus ideas, creencias y aspiraciones, las que de forma implícita permiten analizar la importancia del valor evaluado (Eскурra, 2003).

El PVQ estudia los siguientes valores: hedonismo, seguridad, poder, logro, autodirección, conformidad, universalismo, estimulación tradición y benevolencia. Para desarrollar el instrumento, el evaluado debe responder a la siguiente escala: se parece mucho a mí, es como yo, se parece algo a mí, se parece poco a mí, no se parece a mí y no se parece nada a mí, a cada una de las afirmaciones que se le presentan .

La versión original presenta confiabilidad por consistencia interna; expresándose en los siguientes coeficientes: Poder (,50), seguridad (,64), conformidad (, 48), tradición (,37), benevolencia (,61), universalismo (,57), autodirección (,53), hedonismo (,78), estimulación (,76) y logro (,52). Se halló la validez convergente entre el Cuestionario de Valores de Schwartz (PVQ) con la Encuesta de Valores de Schwartz (SVS) (Schwartz, Gila, Lehmann, Burgess, Harris y Owen, 2001).

En nuestro contexto, Escurrea (2003) realizó una investigación con escolares y encontró que el instrumento cuenta con confiabilidad y validez. Para la confiabilidad utilizó el coeficiente alpha de Cronbach cuyos resultados fueron: conformidad (,70), tradición (,75), benevolencia (,77), universalismo (,85), autodirección (,77), estimulación (,72), hedonismo (,74), logro (,79), poder (,75) y seguridad (,78). Para la validez de constructo se utilizó el análisis factorial exploratorio. Los resultados indicaron dos factores que permitieron explicar el 76.10% de la varianza total.

Determinación de los criterios psicométricos del Cuestionario

El proceso de validación del Cuestionario de Valores de Schwartz, se realizó a partir de la validez de constructo, para lo cual se utilizó el Análisis Factorial Exploratorio. Se empleó el método de factorización de ejes principales y en cuanto al método de Rotación, se eligió el de Oblimin.

En primer lugar, con el fin de medir la aplicabilidad del análisis factorial, se realizó la prueba de esfericidad de Bartlett y la medida de adecuación de la

muestra de Kaiser Meyer Olkin (KMO) (Miquel, Bigné, Lévy, Cuenca y Miquel, 1997). La medida de adecuación del muestreo de Kaiser-Meyer-Olkin obtuvo un valor de 0.696, el cual fue superior a 0,5, lo cual es satisfactorio para proceder con el análisis factorial. George y Mallery (1995) recomiendan como límite de aceptación de este índice KMO valores superiores a 0,5. En relación a la prueba de esfericidad de Bartlett, se obtuvo un valor de 326,752. ($p < ,000$). Los resultados se dan como válidos cuando presentan un valor elevado de la prueba y cuya fiabilidad sea menor a 0,05. De esta manera, se confirmó que se debe continuar con el análisis factorial.

Al aplicar el análisis factorial se confirmó que existían dos factores que explicaban el 54,62% de la varianza de los ítems, lo cual significa que estos factores alcanzan a explicar, con algún grado de significación conceptual las correlaciones entre los ítems.

Tal como se observa en la tabla 2, se identificaron dos factores extraídos. En un primer factor se incluyeron los valores de conformidad, tradición, seguridad (Dimensión de Conservación) benevolencia y universalismo (Dimensión de Trascendencia). En el siguiente factor se ubicaron los valores de autodirección, estimulación (Dimensión Apertura al cambio), hedonismo, logro y poder (Dimensión de Autopromoción o Autoengrandecimiento). Los resultados anteriormente presentados permiten establecer que el Cuestionario de Valores de Schwartz (PVQ) presenta validez de constructo.

Tabla 2

Análisis Factorial Exploratorio del Cuestionario de Valores de Schwartz (PVQ)

Valores	Factor 1	Factor 2
Conformidad	,583	
Tradicición	,404	
Benevolencia	,681	
Universalismo	,822	
Seguridad	,726	
Autodirección		,497
Estimulación		,517
Hedonismo		,513
Logro		,765
Poder		,699

En cuanto a la confiabilidad se aplicó el Coeficiente Alpha de Cronbach y se encontró que el instrumento obtiene un coeficiente de ,862 para la muestra total. Tal como lo señala Hogan (2004), la confiabilidad entre el rango de ,70 y ,80 es lo suficientemente buena para cualquier propósito de investigación.

Procedimiento

Se realizaron las coordinaciones previas con las autoridades responsables, de tal manera que dieran las facilidades necesarias para la administración del instrumento. Posteriormente, el instrumento se aplicó a un grupo piloto conformado por veinte profesionales de una Escuela de Posgrado de Lima. El objetivo de esta aplicación fue mejorar la inteligibilidad del instrumento; así como, la detección de términos ambiguos o de difícil comprensión. Se encontró que el instrumento fue entendido por los participantes, de tal manera que no se realizó ninguna corrección.

Luego, el instrumento se aplicó a la muestra total controlando la interferencia de posibles estímulos externos que pudieran interferir en los niveles de atención y concentración. Para ello se siguieron los procedimientos estandarizados para la

administración grupal de las pruebas de auto reporte. La administración se efectuó durante las primeras horas de clase, para controlar la interferencia de la fatiga.

Los datos se procesaron con el Paquete Estadístico para Ciencias Sociales (versión 14.0).

Resultados

Sistema de valores para la muestra total

Para el cálculo de las jerarquías para el grupo muestral se siguieron las indicaciones de Schwartz (2007), quien propone centrar los puntajes de cada uno de los ítems, es decir, restar la media obtenida.

En la tabla 3, se aprecia que para la muestra total, los valores que se ubican en los primeros cuatro lugares son los siguientes: Autodirección, Universalismo, Benevolencia y Seguridad. De la misma manera, visualizamos que los valores menos seleccionados por parte de los participantes fueron: Poder, y Tradición.

Tabla 3

Media de los Valores estudiados para la muestra total, sexo y edad

Valores	Sexo		Edad				
	Media Total	Varones	Mujeres	Hasta 30 años	31 a 35 años	36 a 40 años	40 a más
Auto dirección	0,49	0,53	0,46	0,53	0,51	0,41	0,47
Universalismo	0,46	0,48	0,45	0,34	0,55	0,40	0,68
Benevolencia	0,34	0,45	0,23	0,27	0,38	0,32	0,47
Seguridad	0,30	0,29	0,32	0,27	0,27	0,36	0,36
Conformidad	0,03	0,02	0,05	-0,07	0,07	0,10	0,18
Logro	-0,14	-0,12	-0,17	-0,05	-0,16	0,05	-0,48
Hedonismo	-0,16	-0,16	-0,17	-0,07	-0,32	-0,28	-0,17
Estimulación	-0,42	-0,55	-0,30	-0,21	-0,46	-0,53	-0,78

Tradición	-0,75	-0,78	-0,73	-0,69	-0,91	-0,95	-0,62
Poder	-0,79	-0,84	-0,75	-0,84	-0,61	-0,53	-1,07

Comparación del sistema de valores en abogados según sexo

No se encontraron diferencias significativas entre varones y mujeres en los valores, excepto en el valor benevolencia a favor de las mujeres ($p < 0,05$). Sin embargo, luego de ajustar esta significancia por el método de Bonferroni ($0,05/\text{Nro de comparaciones} = 0,05 / 10 = 0,005$), esta diferencia dejó de ser significativa. Al respecto, debe observarse que, esto puede estar influenciado por el tamaño muestral.

Comparación del sistema de valores de abogados según edad

Para el análisis de las comparaciones de los valores en función de los grupos de edad, inicialmente se determinó las medias y la desviación típica para cada valor. Posteriormente, se procedió a calcular el Anova y luego se aplicó la Prueba T de Student, utilizando el ajuste de Bonferroni, tal como se observa en la tabla 4.

En la medida que se encontraron diferencias significativas, se examinaron los efectos de la interacción. De esta manera, se halló para el caso de universalismo ($F(3, 114) = 0.56$), estimulación ($F(3, 114) = 2.30$) y en el caso de los efectos de la interacción entre el sexo y la edad no fue estadísticamente significativo.

Luego al examinar los efectos por separado de la edad, se obtuvo que las diferencias se presentan entre el grupo de edad de cuarenta a cincuenta años y los menores (veinticinco a treinta años), a favor de los mayores; tanto para el valor Universalismo, como para el valor estimulación, tal como se observa en la tabla 4. Se observa que para el valor Universalismo, la media para el grupo de 25 a 30 años fue de 0,34 y para la muestra de cuarenta a cincuenta años fue de 0,47. En el caso del valor estimulación, se encontró que la media para el grupo de veinticinco a treinta años fue de 0.21 y para el de cuarenta a cincuenta años fue de 0,78.

Tabla 4
Comparaciones entre las edades, para cada valor

Valores	ANOVA		Medias	T Student (con ajuste Bonferroni)
	F (3, 114)	Significación		
Universalismo	2,79	0,04*	25 a 30 años 0,34	40 a 50 años > 25 a 30 años
			40 a 50 años 0,47	
Estimulación	2,99	0,03*	25 a 30 años 0,21	40 a 50 años > 25 a 30 años
			40 a 50 años 0,78	

*p<.05

Discusión

La discusión se organiza con base en dos aspectos fundamentales, el alcance de los resultados y las conclusiones del estudio. Los primeros se discutirán en función a los objetivos específicos inicialmente planteados.

Sistema de valores para la muestra total

Al observar los resultados del sistema de valores para la muestra total, apreciamos que los primeros valores elegidos fueron autodirección, universalismo, benevolencia y seguridad.

La autodirección como lo señalan Arciniega, y Gonzáles (2002), se refiere a la elección independiente de actos y pensamientos, así como a la toma de decisiones. Podemos asumir que para este grupo de abogados tanto varones como mujeres, resultan importantes la creación y exploración expresadas a través de la creatividad, la libertad, la posibilidad de elegir sus propias metas, la curiosidad y la independencia. Ello se podría explicar por tratarse de una muestra de candidatos a magister que han elegido un objetivo académico, como es obtener

un grado superior; a pesar de las exigencias laborales y de las responsabilidades familiares.

Desde la aparición de los abogados hasta la fecha, el perfil del profesional en Derecho ha cambiado no sólo por las múltiples transformaciones que ha tenido la civilización sino también porque el abogado potencializa su accionar a través de diferentes funciones que hoy, la sociedad y el mercado le asignan como nuevos roles.

En la actualidad se requieren en el ámbito jurídico, abogados con sólida formación y rendimiento académico. Hace más de diez años, éste último no importaba mucho para lograr una plaza de trabajo, solo bastaba con el título. Ahora, para ingresar a un posgrado o maestría que tenga un prestigio ganado se requieren notas promedio de 13, 14, 15 o más en toda la vida universitaria. Si no se alcanzan estas metas, simplemente el profesional en Derecho queda rezagado.

Esto guarda relación con el hecho de que el valor autodirección, se ubique en la dimensión de apertura al cambio; es decir expresa un mayor interés por adaptarse a los cambios de la sociedad. Amén de lo que siempre se ha requerido - valores personales positivos, es decir un adecuado comportamiento ético, en segundo lugar se debe poseer un sólida formación profesional y un amplio bagaje cultural- (Marroquin, 2008). La misma profesión asume la autodirección como un valor importante tal como lo plantea Coutubre (2008), cuando propone nueve mandamientos para el abogado peruano; y señala como el primero de ellos que el Derecho se transforma constantemente y que si los abogados no siguen sus pasos serán cada día un poco menos abogado.

Al respecto, es probable que el nivel económico también influya en estos resultados, en la medida que una persona de un nivel socio económico medio y alto, puede satisfacer sus necesidades, tener mayores oportunidades y posibilidades de salir adelante.

Tal como lo plantea Schwartz (2003), los resultados anteriores, referidos a la autodirección nos indican que la orientación del grupo se dirige en primer lugar hacia un tipo de interés individualista. Sin embargo, no deja de lado los valores prosociales, como el universalismo y la benevolencia, que resultan importantes.

Estos valores son característicos de la dimensión autotranscendencia, la cual representa a los intereses de carácter colectivista.

Aunque en primer lugar se ubica un valor que corresponde a intereses individualistas y en segundo lugar uno que se ubica dentro de intereses colectivistas; sin embargo existe compatibilidad entre los dos, pues en conjunto ambos expresan la confianza en el propio juicio y en las posibilidades de adaptación respecto de la diversidad de la existencia (Brinkmann y Bizama, 2000). La autodirección y universalismo son también compatibles en la medida que ambos valores se relacionan con el crecimiento de otros; así como también con el trascender de los propios intereses.

El universalismo, muestra que se trata de un grupo que busca apreciación, tolerancia y protección. Su propósito es lograr el bienestar de todas las personas; lo cual contrasta con el estrecho foco de interés de la benevolencia, aunque ambas se ubican dentro de un tipo de preocupación pro social.

Este valor está relacionado con la noción de Maslow (1959, citado por Brinkmann y Bizama (2000) sobre la persona auto actualizada. Al respecto Coutubre (2008), señala que el quinto mandamiento del abogado peruano es ser leal para el cliente, al que no debe abandonar hasta que comprenda que es indigno de él; de la misma manera, plantea que debe ser leal para con el adversario, aún cuando éste sea desleal con él mismo. De igual forma, señala que debe ser leal para con el Juez, que ignora los hechos y debe confiar en lo que el abogado dice.

En relación con los valores menos elegidos, como poder y tradición, la muestra considera que no es importante para ellos justificar el funcionamiento de la vida social y motivar a los miembros del grupo a aceptarlo.

El objetivo central del poder es alcanzar un estatus de logro y de prestigio social, de control o dominio de las personas y de los recursos (autoridad, riqueza, poder social, conservación de la imagen pública, reconocimiento social e influencia) (Brinkmann y Bizama, 2000). Este valor se opone a los valores jerarquizados en primer lugar por el grupo, como son el universalismo y benevolencia; en la medida que estos últimos implican aceptar a otros como

iguales y preocuparse por su bienestar; lo cual dificulta, en consecuencia la búsqueda del éxito personal y el poder sobre otros.

En cuanto a tradición, el objetivo que motiva este valor es el respeto, la dedicación y la aceptación de las costumbres e ideas que la propia cultura tiene sobre uno mismo (respeto por la tradición, humildad, devoción, respeto a los padres y mayores). Al respecto se trata de un grupo que probablemente por tratarse principalmente de adultos jóvenes; buscan generar cambios, enfatizando el propio pensamiento y la acción independiente (autodirección), frente a la autorrestricción sumisa, la conservación de las prácticas tradicionales y la protección de la estabilidad social.

Sistema de valores según sexo

En este grupo poblacional, no se observan diferencias significativas entre los valores en función del sexo. Esto probablemente se relaciona con la participación de la mujer en el campo de los estudios y consecuentemente su participación en el mundo profesional.

Al respecto, Townsend (2001) señala que en la administración pública, y el sector privado se nota un crecimiento constante de la participación de mujeres profesionales en cargos de dirección, jefaturas y asesorías compitiendo en igualdad de condiciones con sus pares hombres, trabajando en equipo y sacando adelante sus planes institucionales.

Muñoz-Najar, (1998), manifiesta que hace ya muchos años las mujeres han cambiado de actitud; de buscar la dependencia casi exacerbada de un hombre para lograr una realización (válida) como madres o la gratificación económica o sexual han devenido en personas seguras de sí mismas y libres. Su autonomía se observa en todos los campos, favoreciendo una relación de mutualidad, respeto y estímulo por el otro.

En el caso de los varones abogados, el resultado es previsible a partir de las características culturales de nuestra sociedad, en la cual se espera que los hombres sean independientes; asuman sus propias decisiones y tengan libertad para planear y elegir por sí mismo sus actividades. Sin embargo, también en el grupo de mujeres se observan estos resultados. Aquí es importante considerar los

planteamientos de Romero-Lozada (2005) quien señala que a la fecha, los derechos políticos de la mujer se han ampliado. Las demandas de participación política femenina se han expresado en las cuotas de género, en sintonía con los estándares internacionales de protección de los derechos humanos de las mujeres. Las cuotas mínimas a favor de las mujeres, son acciones afirmativas en pro de la equidad, para garantizar su mayor participación en la vida política, pues las mujeres han sido históricamente excluidas del ámbito político. En ese sentido, tanto mujeres como varones consideran este valor como importante.

Espinoza (2000) señala que en el Colegio de Abogados, siendo el Derecho, una carrera tradicionalmente masculina, la participación femenina se ha incrementado porcentualmente en nueve puntos. Sólo en los meses de enero a abril de 1999, hubo 307 varones y 206 damas que registraron su colegiatura. Como se observa la participación femenina en esta carrera va en aumento y ello se visualiza también en la muestra del presente estudio, en donde se da cuenta que un mayor porcentaje de mujeres, que se acercan hacia la Autodirección, como valor importante.

Sistema de valores según edad

En relación con las edades, entre el grupo se encuentran diferencias significativas en dos valores: universalismo y estimulación, entre el grupo de cuarenta a cincuenta años y el grupo de veinticinco a treinta años, a favor de los mayores. Es decir, los últimos puntuaron más alto en el valor de universalismo; el cual se relaciona con la madurez, la tolerancia, la sabiduría, un mundo de belleza, la protección del medio ambiente y con el bienestar social en general, como la igualdad y el logro de un mundo en paz (Escrura, 2003). Para los mayores es un valor importante, en comparación con los menores. En ese sentido, se acepta lo que plantean Myyry y Helkama (2002), quienes siguiendo el modelo de Schwartz establecen una correlación entre los valores, el desarrollo profesional y la sensibilidad moral y concluyen que el valor de universalismo influye en una sensibilidad moral en el dominio de la ética profesional.

En cuanto al valor estimulación, las diferencias entre las edades pueden deberse a que se trata de un grupo de profesionales, ya que a pesar de la edad, el

grupo de abogados mayores valoran el vivir una vida variada, ser osados y atrevidos (Eскурra, 2003). Esto podría justificarse en la medida que se trata de un grupo, que a pesar de la edad, por ejemplo, continúa capacitándose y aprendiendo día a día, como es realizar una maestría. De la misma manera, continúa trabajando y aportando al desarrollo personal, familiar y nacional.

Al respecto, hubiera sido importante considerar otras variables que permitieran explicar estos resultados, como personalidad, proyecto de vida, entre otras, las cuales facilitarían realizar un análisis más profundo al respecto. Sin embargo, el resultado fue inesperado, ya que se supone que los jóvenes, por su edad asumen una vida osada, variada y excitada.

Conclusiones

Se concluye que los participantes jerarquizaron los valores de autodirección, universalismo y benevolencia; como valores más importantes. En este caso existe compatibilidad entre los valores seleccionados; ya que en conjunto expresan la confianza en el propio juicio y la capacidad de adaptación respecto a la diversidad de la existencia; es decir preocupación tanto por el bienestar del prójimo, de la humanidad y la naturaleza en general. Este perfil corresponde con lo que se busca en el profesional del derecho en la actualidad; el cual incluso se refleja en los nueve mandamientos del abogado peruano propuesto por Coutubre (2008). En relación a los valores menos elegidos, se ubican la tradición y el poder.

En este grupo, se confirma la propuesta teórica de Schwartz (1992) de las dos dimensiones bipolares en el estudio de los valores; ya que por un lado, se ubica como valor importante la autodirección (Dimensión de Orientación al Cambio) frente al valor tradición (Dimensión de Conservación), como uno de los valores menos importantes. Así mismo, se valora el universalismo y la benevolencia (Dimensión de Autotrascendencia) frente a otro valor menos elegido como el poder (Dimensión de Autoengrandecimiento).

Al analizar la edad, se encontraron diferencias en los valores Universalismo y Estimulación entre el grupo de cuarenta años a más y los de hasta treinta años, a

favor del grupo mayor. Es así que al avanzar la edad, los abogados orientan su conducta hacia un valor colectivista; sin perder la emoción, la novedad y el desafío, necesarios para llevar a cabo nuevos proyectos o seguir con los anteriormente planteados; aunque faltaría analizar si ello se debe por aspectos referidos a la personalidad, motivación, o alguna otra variable.

Referencias bibliográficas

- Arciniega, L. y Gonzáles, L. (2002) Valores individuales y valores corporativos percibidos: una aproximación empírica. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 12 (1), 41-60.
- Brinkmann, H. y Bizama, M. (2000). Estructura psicológica de los Valores. Presentación de una teoría. *Revista Sociedad Hoy*, 4, 125-13
- Castro, A. y Nader, M. (2006). *La Evaluación de los Valores Humanos*. Buenos Aires: CONICET.
- Coutubre, E. (2008). *Mandamientos del Abogado*. Recuperado el 4 de octubre del 2007, de http://www.cal.org.pe/Inst_mandamientos_abo_cal.html
- Escurre, M. (2003). Sistema de valores en estudiantes de quinto año de secundaria de Lima metropolitana pertenecientes a diferentes estratos socio económicos. *Revista Investigación en Psicología*, 6 (1), 49-72.
- Espinoza, M. (2000). *Cifras y Realidades de la mujer peruana*. Lima: Congreso de la República del Perú.
- Fabelo, J. (2001). *La familia y la crisis de valores*. Recuperado el 3 de diciembre, 2007 de <http://www.jalca.net/Main.asp?T=3215&S=0&id=17&idA=8703>

- George, D. & Mallery, P. (1995). *SPSS/PC –Step by step. A simple guide and reference*. Belmont: Wadsworth Publishing.
- González R. (1990). Crecimiento de los Valores. *Psicología Actual, III*, 7. 5-14
- Grimaldo, M. (2005). *Jerarquía de valores, afectos y valores hacia el trabajo en un grupo de policías de tránsito de la ciudad de Lima. Informe de Investigación*. Manuscrito no publicado. Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.
- Gutiérrez W. (2007) *El CAL no debe admitir abogados corruptos*. Recuperado el 1 de octubre, 2008 de <http://www.larepublica.com.pe/content/view/188921/593/>
- Gutierrez, W. (2008). *Nuevo código procesal debe regir el 2009*. Recuperado el 7 de marzo, 2007 de <http://www.cal.org.pe/>
- Herrera, D. y Lens, W. (2005). Perspectiva de tiempo futuro, valores, instrumentalidad y auto-concepto entre los adolescentes de las escuelas secundarias privadas y públicas y las universidades en Lima. *Revista de Psicología de la Universidad Católica Argentina, 1*, 131-159.
- Hogan, T. (2004). *Pruebas Psicológicas*. México: El Manual Moderno.
- Locke, E. (1991). The motivation sequence, the motivation hub, and the motivation core. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50*, 288-299.
- Pásarra, L. (2005). *Los abogados de Lima en la Administración de justicia. Un estudio preliminar*. Lima: Consorcio Justicia Viva.
- Maggi, Barriga, Madrigal, Ríos y Zavala. (1997). *Desarrollo Humano y calidad: Actitudes y Valores*. México D.F.: Limusa.
- Miquel, S., Bigné, E., Lévy, J.P., Cuenca, A.C. y Miquel, M. (1997). *Investigación de Mercados*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Marroquin, M (2008). Como ser un abogado eficiente y no fallar en el intento. *Law & Iuris Perú Revista Jurídica Digital* Recuperado el 2 de octubre, 2008 de <http://lawiuris.wordpress.com/2008/02/07/como-ser-un-abogado-eficiente-y-no-fallar-en-el-intento/>
- Monroy, J. (2000). *Para "Mi otro corazón". Sobre derecho, proceso y otras angustias*. Lima: Palestra Editores.

- Muñoz-Najar, T. (1998). Poder Femenino. Profesionales talentosas y autónomas. *Caretas*. 1498. Recuperado el 1 de Marzo del 2008 de <http://www.caretas.com.pe/1998/1498/femenino/femenino.htm>
- Myyry, L. (2003). *Components of Morality. A professional Ethics Perspective on Moral Motivation, Moral Sensitivity, Moral Reasoning and Related Constructs Among University Students*. Academic dissertation to be presented with the permission of the Faculty of Social Science of the University of Helsinki. Recuperado el 3 de febrero, 2008 de <http://ethesis.helsinki.fi/julkaisut/val/sosps/vk/myyry/>
- Myyry, L. y Helkama, K. (2003). The role of value priorities and professional ethics training in moral sensitive. *Journal of Moral Education*, 31, 1, 35-50.
- Navarro, G. , Pérez, C., González, A., Mora, O. y Jiménez, J. (2007). Teacher's values and parents' involvement in the teaching-learning process. *Revista Latinoamericana de Psicología.*, 39.3, 579-592.
- Rokeach. M. (1973). *The Nature of Human Values*. New York: The Free Press.
- Romero-Lozada, A. (2005). *50 años del Voto Femenino en el Perú. Historia y Realidad Actual*. Lima: Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social.
- 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.
- Schwartz, S., Gila, M., Lehmann, A., Burgess, S., Harris, M. y Owen, V. (2001). Extending the cross cultural validity of the theory of Basic Human Values with a different method of measurement. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 32, 519-542
- Schwartz, S. (2003). A proposal of measuring value orientations across nations. *Questionnaire Package of the European Social Survey*, 259-290.
- Palencia, E. (2006). Individualismo, colectivismo y su relación con la autoestima colectiva de los docentes de enfermería con respecto a los valores educativos de la carrera. Tesis Doctoral de la Universidad de Alicante. Recuperado el 3 de marzo, 2008 de http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/761/1/tesis_doctoral_esperanza_palencia.pdf
- Towsend, A. (2001, Noviembre 25). *Mujer y Política*. Diario Universal. p. 8-9.
- Umek, P., Musek, K. y Mesko, G. (1996). Values and professional ideals of Slovenes detectives. Policing in Central and Eastern Europe. Slovenia: *College of Police and Security Studies*, 10-26.

Villegas de Posadas, M. (s.f.) *¿Hay relación entre los valores y la conducta moral?*. Recuperado el 1 de noviembre, 2007 de <http://www.ascofapsi.org.co/articulo1.htm>.

Villegas de Posadas, M. (2004). La Acción moral, contraste entre las explicaciones motivacionales dadas por la filosofía y psicología. *Revista de Estudios Sociales*, 18, 27-35

Villegas de Posadas, M. y Perdomo, G. (2006). El desempeño moral en la organización. *Psicología desde el Caribe*, 18, 161-187.