

UN ANÁLISIS TRANSCULTURAL DE LOS VALORES

Por CARLOS ECHEVARRÍA RODRÍGUEZ

Introducción

El pretender hacer un estudio sobre los «valores» y al mismo tiempo tomar como referencia, las diferentes perspectivas culturales puede parecer una pretensión exagerada.

Los trabajos empíricos y rigurosos sobre el tema son muy recientes y las conclusiones difíciles. No obstante, el trabajo podría justificarse, por la importancia y el posible interés del tema, en un mundo donde las distancias físicas entre países se han reducido drásticamente, merced a los medios de comunicación social y de transporte aéreo.

En el horizonte del Tercer Milenio, la idea de «aldea global» propuesta por McLuhan parece una realidad más palpable debida a la actual red electrónica universal.

Por otra parte, las Fuerzas Armadas de los países occidentales han asumido, en los últimos años, responsabilidades en áreas geográficas y culturales muy alejadas de su entorno inmediato. Las misiones de los cascos azules o las misiones de la OTAN no parece razonable pensar van a disminuir, por el contrario probablemente aumentarán.

Las operaciones combinadas y las unidades con procedencia multinacional son una realidad emergente. Por todo ello vale la pena adentrarse en el conocimiento de las formas de pensar y de sentir de las diferentes culturas que conviven en el mundo actual e inclusive hacer unas reflexiones sobre su afinidad o disonancia.

Cultura

El Diccionario de la Real Academia define la «cultura» como:

«El conjunto de modos de vida y costumbres, conocimientos y grado de desarrollo artístico, científico, industrial, en una época o grupo social.»

Para Kluckhohn (1951), antropólogo social, la cultura consiste en una forma estructurada de pensar, sentir y reaccionar, que se adquiere principalmente a través de símbolos que constituyen los logros específicos de los grupos humanos, incluyendo su dotación en utensilios; el punto central es el de las ideas tradicionales y especialmente los valores unidos a las mismas.

Hofstede (1980), psicólogo social, considera que la cultura es como un programa de computadora que controla la conducta; más tarde, en el año 1991, la considera como el *software* de la mente.

Triandis (1994) considera que la cultura es a la sociedad lo que la memoria es al individuo.

Hay como vemos muchas definiciones de cultura, pero existen ciertos aspectos que casi todos los investigadores ven como característicos de la misma. Primero, que la cultura emerge en una interacción adaptativa. En segundo lugar, que consiste en un intercambio de elementos. Finalmente, que la cultura es transmitida a través de periodos de tiempo y generaciones.

En este trabajo llamaremos cultura a un «constructor», si se nos permite el anglicanismo, que estará ligado a lo que podríamos llamar «la personalidad nacional».

Aunque en muchos países del mundo el auge de los nacionalismos puede hacer discutible el considerar a una nación, de las existentes actualmente, como una sola cultura (podríamos hablar de bretones, corsos, californianos, escoceses, etc. eludiendo nuestro propio país), lamentablemente no disponemos de datos empíricos rigurosos de estudios transculturales con este enfoque regional

En las Ciencias Sociales se ha asumido generalmente que dentro de una misma sociedad coexisten diversas culturas o subculturas.

En los últimos desarrollos de la psicología y sociología de las organizaciones se ha puesto de moda el término «cultura empresarial u organizacio-

nal». Este concepto intenta aplicar el modelo cultural a las organizaciones o instituciones. En nuestro caso, en la Institución militar, se podría aplicar un modelo de cultura específico.

Valores

Según plantea Milton Rokeach en *The Nature of Human Values* cualquier concepción, sobre la naturaleza de los valores, que pretenda ser científica, debería satisfacer al menos ciertos criterios.

- En primer lugar debería ser intuitivamente atractiva y, a la vez, ser capaz de una formulación operativa.
- Debería distinguir claramente el concepto «valores» de otros conceptos habituales en las Ciencias Sociales como: actitudes, normas sociales y necesidades. No obstante debe estar sistemáticamente relacionada con tales conceptos.
- Deben evitarse términos «circulares» en que la definición incluye lo definido, o concepciones de que lo deseable sea un fenómeno real.
- Por último, hay que intentar que el concepto de «valor» no incluya ideas preconcebidas. Esto facilitaría una aproximación al tema que posibilite el que investigadores independientes puedan reproducir de una manera fiable los hallazgos empíricos y las conclusiones.

Todos estos criterios son objetivos francamente difíciles de alcanzar.

Rokeach parte de cinco premisas acerca de la naturaleza de los valores humanos:

- El número total de valores que tiene una persona es relativamente pequeño.
- Todas las personas en todas partes poseen los mismos valores en diferente grado.
- Los valores se organizan en sistemas de valores.
- Los antecedentes de los valores humanos pueden analizarse a través de la cultura, la sociedad y sus instituciones y la personalidad del sujeto.
- Las consecuencias de los valores humanos se manifestarán en todos los fenómenos que el científico social puede considerar valiosos para la investigación y la comprensión.

Estas premisas representan un conjunto de razones por las que el estudio de los valores, más que ningún otro, debería ocupar una posición central en las ciencias sociales: psicología, sociología, antropología, psiquiatría, ciencia política, educación, economía e historia. Más que cualquier otro

concepto, es una variable que interviene en los fenómenos y muestra ser capaz de unificar los diversos intereses de todas las disciplinas que se refieren a la conducta humana.

Un valor es resistente al cambio

Si los valores fueran completamente estables, el cambio social e individual sería imposible. Si los valores fueran completamente inestables la continuidad de la personalidad humana y de la sociedad sería imposible. Cualquier concepción de los valores humanos si quiere ser fructífera, debe ser capaz de dar cuenta del resistente carácter de los «valores» así como de su carácter cambiante.

Puede pensarse que la cualidad de resistencia de los valores procede principalmente de que los hemos aprendido y enseñando de una manera aislada de otros valores y con un carácter absoluto de todo o nada. No hemos enseñando, por ejemplo, que sea deseable ser un poco honesto o un poco lógico, o luchar solamente un poco por la salvación o por la paz. Su enseñanza como concepto aislado y su concepción como un «absoluto», garantizan en parte su resistencia y estabilidad.

Paradójicamente, no obstante, hay una calidad de los valores que debe explicitarse si queremos enfrentarnos con el problema del cambio de valores.

A medida que el niño o la niña van madurando y evolucionando hacia la complejidad, encontrarán con toda probabilidad una situación social en la cual pueden entrar en competencia varios valores y es necesario priorizar uno respecto a otro/s. Por ejemplo, en una situación concreta ¿qué es mejor, buscar el éxito o permanecer honesto?, ¿actuar de una manera obediente o independiente?, ¿buscar el autorrespeto o el reconocimiento social? Gradualmente, a través de la experiencia y de un proceso de maduración, aprendemos a integrar los valores que nos han enseñado en un determinado contexto, en un sistema jerárquico y organizado, donde cada valor es ordenado en prioridad o importancia relativa a otros valores.

Una analogía puede ser útil. La mayor parte de los padres suelen pensar que el amor a sus hijos es un «absoluto». Pero en una circunstancia particular un padre puede mostrar preferencia por un hijo, quizás porque está enfermo, es el más necesitado o frustrado, o el menos capaz en el colegio.

Nuestros valores son como los hijos que amamos entrañablemente. Cuando pensamos acerca de ellos, hablamos de ellos o tratamos de enseñarlos, lo hacemos normalmente sin pensar en los otros valores. Pero cuando un valor es activado en unión de otros en una determinada situación, el resultado dependerá de la importancia de todos los valores que dicha situación ha activado y que interactuarán como vectores de fuerzas.

Este es el enfoque específico de Milton Rokeach.

El valor es una creencia

Rokeach distingue tres tipos de creencias, «las existenciales o descriptivas», que son capaces de ser consideradas como verdaderas o falsas. Las creencias «evaluativas» que permiten juzgar algo como bueno o malo y, en tercer lugar, las «prescriptivas», algunas de las cuales son medios y otras son fines de las acciones que podemos juzgar como deseables o indeseables. Este último tipo de creencias son los valores en el sentido de Rokeach.

Los valores como todas las creencias tienen tres componentes; cognitivo, afectivo y de comportamiento:

- Un valor en una cognición, un pensamiento acerca de lo deseable. Kluckhohn (1951) lo ha denominado «concepción de lo deseable». En la medida en que una persona posee un determinado valor, conoce la manera adecuada de actuar o el estado final concreto para luchar por ello.
- Un valor es afectivo en el sentido que uno puede sentir emoción acerca del tema, estar afectivamente a favor o en contra.
- Un valor tiene un componente de conducta en el sentido de que es una variable interviniente que dirige la acción cuando se encuentra activado.

Un valor se refiere a un modo de conducta o a una situación terminal

Cuando decimos que una persona posee un valor, podemos tener en cuenta si sus creencias se refieren a modos deseables de conducta (medios) o estados finales de la existencia (fines).

Esta distinción entre medios y fines ha sido reconocida por algunos filósofos, antropólogos y psicólogos. Pero otros se han limitado más o menos exclusivamente a una u otra clase de valor.

Esta distinción entre las dos clases de valores —instrumentales y terminales— es importante para el desarrollo teórico y la medición según el

modelo de Rokeach. Por un lado, el número total de valores terminales no es necesariamente el mismo que el de valores instrumentales. Por otra parte, hay una relación funcional entre valores instrumentales y terminales que no puede ignorarse.

Un ejemplo de valores instrumentales sería el de obediencia y el de capacidad. Como valores terminales podríamos citar el de igualdad y el de sabiduría.

Perfil nacional de valores

El análisis de los valores a nivel individual y a nivel cultural son de diferente rango.

Por ello los valores que se tratan en los estudios empíricos a nivel individual y los que proceden de la comparación de grupos nacionales, que se analizarán a continuación, tienen significados distintos aunque haya cierta proximidad.

Trataremos de tres estudios empíricos llevados a cabo en diferentes países y en tres entornos distintos con unas muestras muy numerosas. Geert Hofstede realiza su estudio con una muestra de 80.000 empleados de IBM en 40 países. Shalom H. Schwartz, a partir de las teorías y resultados de Hofstede, realiza un estudio con unas muestras de profesores de Enseñanza Primaria y Secundaria, así como de alumnos universitarios de 24 países. Este último estudio continúa en la actualidad.

Citaremos también, los estudios realizados por Ronald Inglehart que se han centrado en el cambio cultural en las sociedades industriales avanzadas y del que esperamos unos resultados más detallados en un futuro próximo. De este equipo de investigación forma parte el profesor don Juan Díez Nicolás.

Estudio de Geert Hofstede

El objetivo de Hofstede es la realización de un estudio transcultural de los valores.

Para llevar a cabo dicho estudio utilizó una serie de cuestionarios además de una serie de variables demográficas, socioeconómicas, etc., ya que considera que en las Ciencias Sociales no debe medirse un constructor a

través de un único indicador, es necesario utilizar varias aproximaciones, al menos dos. Con ello se puede analizar la convergencia de resultados

La investigación se desarrolló a lo largo de seis años durante los cuales se aplicaron 117.000 cuestionarios a muestras procedentes de 66 países. La traducción de los mismos se hizo a 20 lenguas diferentes. Se trataba de personal de todos los niveles de la empresa IBM.

Posteriormente se recogieron datos de la Escuela de Negocios de Lausana en Suiza denominada IMEDE. En este caso los alumnos no pertenecían a la citada multinacional.

El análisis de los resultados de los cuestionarios se llevó a cabo por un equipo cualificado y utilizando los medios informáticos necesarios. Mediante este análisis obtiene unos índices culturales por países.

Posteriormente, se llevó a cabo un nuevo análisis en el que se incluían datos económicos, geográficos y demográficos de los diversos países estudiados, a partir de los cuales predice dos de los índices obtenidos en el análisis de los cuestionarios (cuadros 1 y 3 pp. 48 y 51), analizando, a continuación, el paralelismo entre los índices obtenidos por ambos procedimientos.

El autor, como buen holandés, es un investigador errante por diversos países y con conocimientos y vivencias de varias culturas.

Con un cierto sentido del humor y un intento de defender el estudio, del llamado «efecto del investigador» (Rosenthal), expone cuales son sus propios valores así como lo difícil que resulta para los ciudadanos de diversos países, el discutir o comentar los resultados de este tipo de investigaciones transculturales sin sentirse fuertemente implicados y en ocasiones ofendidos.

Dimensiones utilizadas en este estudio

Después de varios análisis matemático-estadísticos, el autor extrae cuatro dimensiones que operativiza para su evaluación mediante unos índices:

- Índice de Distancia al Poder, PDI (*Power Distance Index*).
- Evitación de la Incertidumbre, UAI (*Uncertainty Avoidance Index*).
- Individualismo, IDV (*Individualism Index Values*).
- Masculinidad, MAS (*Masculinity*).

Debemos resaltar que el estudio se realiza en un entorno empresarial en diversos países pero con una misma cultura de empresa. La objeción de

que las diferencias deberían ser hipotéticamente poco significativas ya que estamos ante una misma «cultura de empresa» no se produce, como veremos a continuación en este caso, ya que las diferencias son significativas.

ÍNDICE DE DISTANCIA AL PODER

El tema básico al cual diferentes culturas o sociedades han encontrado diferentes soluciones es el de la desigualdad entre los seres humanos. La desigualdad puede estar en áreas como el prestigio, la riqueza o el poder.

Dentro de las organizaciones, la desigualdad en el poder es inevitable y tiene características funcionales.

De acuerdo con la teoría de Mulder, los subordinados tienden a intentar reducir la distancia entre ellos y sus superiores; mientras que los mandos tratan de mantener o ampliar las distancias.

El estudio de Hofstede sugiere que el valor del PDI, en que ambas tendencias alcanzan el equilibrio, está culturalmente determinado.

El valor de este índice, difiere también en las distintas ocupaciones o profesiones, especialmente en los países donde el citado índice es bajo.

Las diferencias entre el sexo masculino y femenino no parecen ser significativas.

En una sociedad muy estratificada, donde todo el poder está concentrado en las manos del superior, el subordinado aprende que puede ser peligroso el cuestionar una decisión.

Estas actitudes no ocurren solamente a nivel de los empleados de bajo *status*. Por ejemplo, en un estudio realizado en la India por Negandhi y Prasad (1971) dan cuenta de la conducta de un directivo con un título prestigioso de una universidad norteamericana, para el cuál, la forma correcta de comportarse en su empresa es, en sus propias palabras:

«Lo importante para mí y para mi departamento, no es lo que hago o consigo para la empresa sino si cuento con el favor o el apoyo del propietario.»

Para la elaboración que evaluara la PDI se partió de tres cuestiones:

- La primera de ellas contesta a la pregunta:
 - En su experiencia ¿Con qué frecuencia ocurren en su trabajo alguno de los siguientes problemas?

- Los empleados tienen miedo de expresar un desacuerdo con su jefe:
 - Muy frecuentemente.
 - Frecuentemente.
 - A veces.
 - Rara vez.
 - Muy rara vez.

Las otras dos cuestiones se refieren a la elección de un tipo de jefe según cuatro descripciones que se refieren al directivo autoritario, al directivo paternalista, al directivo consultivo y, por último, al directivo participativo.

Se pregunta primeramente por el tipo de directivo que realmente existe en su empresa.

En segundo lugar se pregunta por el tipo de directivo que preferiría tener en su trabajo.

De las tres preguntas, el autor extrae el PDI. Como podemos deducir se trata del miedo percibido al disentir con sus jefes, unido al tipo de jefe real y al tipo de jefe deseado.

En el cuadro 1, p. 48 se muestran las puntuaciones alcanzadas por las diferentes muestras de los 39 países analizados. Cada muestra está ponderada y estratificada y se compone de siete categorías profesionales dentro de la empresa y abarcan desde operarios a directivos. Las puntuaciones son homologables porque el autor ha tipificado los valores obtenidos dentro de cada categoría, así como corregido lo que en términos técnicos se denomina «error de aseveración» que consiste en la tendencia que tienen las personas con menor nivel cultural a contestar afirmativamente a las preguntas que se les hacen.

Los cuestionarios se aplicaron en dos ocasiones distintas.

El valor del PDI que figura como «predicho» en el cuadro se obtiene, como ya expusimos anteriormente, a partir de tres tipos de variables: una variable económica, la latitud geográfica del país y la densidad de población. La variable económica es precisamente el Producto Interior Bruto (PIB). Podemos observar que en muchos casos entre ellos España, se aproxima con mucha precisión el índice anterior al obtenido a través de los cuestionarios (56 y 57).

ÍNDICE DE EVITACIÓN DE LA INCERTIDUMBRE

Otro factor básico en la existencia humana es la fugacidad del tiempo presente. Vivimos con la incertidumbre del futuro y somos conscientes de ello.

Cuadro 1.— PDI

<i>País</i>	<i>PDI real</i>	<i>PDI predicho</i>	<i>País</i>	<i>PDI real</i>	<i>PDI predicho</i>
Filipinas	94	73	Japón	54	57
México	81	70	Italia	50	53
Venezuela	81	66	Suráfrica	49	62
India	77	78	Argentina	49	56
Singapur	74	64	Estados Unidos	40	42
Brasil	69	72	Canadá	39	36
Hong Kong	68	56	Holanda	38	38
Francia	68	42	Australia	36	44
Colombia	67	75	Alemania	35	42
Turquía	66	60	Gran Bretaña	35	45
Bélgica	65	36	Suiza	34	32
Perú	64	69	Finlandia	33	30
Tailandia	64	74	Noruega	31	27
Chile	63	56	Suecia	31	23
Portugal	63	53	Irlanda	28	37
Grecia	60	51	Nueva Zelanda	22	35
Irán	58	61	Dinamarca	18	28
Taiwan	58	63	Israel	13	44
España	57	56	Austria	11	40
Pakistán	55	74			
			<i>Media</i>	52	51

La incertidumbre extrema crea una intolerable angustia y las sociedades humanas han desarrollado formas para enfrentarse a ella.

Hofstede considera que estas formas corresponden, entre otras, al campo de la tecnología y del derecho. La tecnología nos ha ayudado a defendernos contra la incertidumbre causada por la naturaleza y el Derecho contra la incertidumbre causada por la conducta de los demás.

La incertidumbre causada por contar con un trabajo relativamente inseguro y la competencia personal para realizarlo parece otra dimensión fundamental en las diferentes sociedades.

El índice elaborado para la evaluación de la tendencia a evitar la incertidumbre, en este estudio, se elabora a partir de tres cuestiones:

— La primera de ellas es la siguiente:

¿Con qué frecuencia se siente nervioso o tenso en su trabajo?

— Yo siempre me siento de esa manera.

— Normalmente me siento de esa manera.

- A veces me siento de esa manera.
- Rara vez me siento de esa manera.
- Nunca me siento de esa manera.

Se trata de un indicador de estrés en el trabajo.

La segunda pregunta se enuncia así. «¿Las reglas de la compañía no deben ser rotas aunque el empleado piense que sería en beneficio de la empresa?».

Aquí se utiliza una escala de 1 a 5 puntos que va desde totalmente de acuerdo a totalmente en desacuerdo.

- La tercera pregunta se refiere al tiempo que el empleado cree que va a seguir trabajando para la empresa. La escala utilizada en esta pregunta va desde:
 - Al menos dos años.
 - De dos a cinco años.
 - Más de cinco años (pero probablemente me marcharé antes de la jubilación).
 - Hasta el momento de jubilarme.

En cuadro 2, p. 50, aparecen los resultados obtenidos por el autor en los 39 países analizados, así como los indicadores corregidos teniendo en cuenta la edad de los sujetos encuestados.

ÍNDICE DE INDIVIDUALISMO

La tercera dimensión de la cultura nacional la denomina Hofstede, individualismo.

La relación entre el individuo y la colectividad comprende no solamente la forma de convivir familiarmente, sino que está ligada con normas sociales y la estructura y funcionamiento de muchas instituciones aparte de la familia, como son el sistema educativo, el plano religioso y el plano político.

El elemento central es el autoconcepto. Este aspecto aparece evidente cuando comparamos el pensamiento occidental con una sociedad tradicionalmente colectivista como la de China.

Hsu (1971) explica que el concepto de personalidad individual no existe en la tradición china. Ellos utilizan la palabra *jen* por «hombre» con la finalidad de describir una característica que incluye la persona en sí misma más su entorno social y cultural más íntimo y que hace su existencia significativa.

Cuadro 2.— UAI.

<i>País</i>	<i>Incertidumbre real</i>	<i>Control por la edad</i>	<i>País</i>	<i>Incertidumbre real</i>	<i>Control por la edad</i>
Grecia	112	98	Tailandia	64	73
Portugal	104	102	Irán	59	59
Bélgica	94	80	Finlandia	59	54
Japón	92	112	Suiza	58	62
Perú	87	91	Holanda	53	45
Francia	86	73	Australia	51	47
Chile	86	66	Noruega	50	38
España	86	89	Suráfrica	49	62
Argentina	86	74	Nueva Zelanda	49	60
Turquía	85	61	Canadá	48	55
México	82	86	Estados Unidos	46	36
Israel	81	73	Filipinas	44	45
Colombia	80	77	India	40	48
Venezuela	76	78	Gran Bretaña	35	43
Brasil	76	74	Irlanda	35	54
Italia	75	58	Hong Kong	29	61
Pakistán	70	82	Suecia	29	23
Austria	70	77	Dinamarca	23	32
Taiwan	69	73	Singapur	8	31
Alemania	65	53	<i>Media</i>	64	64

El indicador de individualismo, lo obtiene Hofstede mediante un complejo tratamiento matemático-estadístico (análisis factorial) realizado con ayuda de computadoras partiendo de 14 objetivos que el sujeto quisiera alcanzar en su trabajo.

El factor se compone de los siguientes cinco objetivos. De ellos tres son positivos y dos negativos.

Positivos:

- Tiempo personal.
- Libertad en el trabajo.
- Posibilidad de conseguir objetivos en el trabajo.

Negativos:

- Exigencia de buenas condiciones ambientales en el lugar de trabajo.
- Exigencia de una formación reglada por parte de la empresa.

El cuadro 3 muestra los resultados por países. En ella se incluyen tanto los índices reales obtenidos mediante los cuestionarios como los predichos a través de los índices económicos, geográficos y demográficos.

Cuadro 3.— IDV.

<i>País</i>	<i>IDV real</i>	<i>IDV predicho</i>	<i>País</i>	<i>IDV real</i>	<i>IDV predicho</i>
Estados Unidos	91	95	India	48	34
Australia	90	62	Japón	46	60
Gran Bretaña	89	74	Argentina	46	47
Canadá	80	80	Irán	41	34
Holanda	80	71	Brasil	38	37
Nueva Zelanda	79	58	Turquía	37	35
Italia	76	62	Grecia	35	41
Bélgica	75	71	Filipinas	32	23
Dinamarca	74	75	México	30	33
Suecia	71	85	Portugal	27	42
Francia	71	80	Hong Kong	25	29
Irlanda	70	52	Chile	23	38
Noruega	69	73	Singapur	20	15
Suiza	68	73	Tailandia	20	19
Alemania	67	81	Taiwan	17	27
Suráfrica	65	38	Perú	16	22
Finlandia	63	68	Pakistán	14	22
Austria	55	61	Colombia	13	18
Israel	54	47	Venezuela	12	28
España	51	51	<i>Media</i>	<i>51</i>	<i>50</i>

ÍNDICE DE MASCULINIDAD

El cuarto y último factor que el autor denomina masculinidad se obtiene igualmente que el anterior a través de un análisis factorial. Tiene también dos polos como el índice anterior.

Positivos:

- Altas oportunidades de promoción.
- Alta remuneración.
- Obtener el reconocimiento adecuado a la calidad de su trabajo.

Negativos:

- Necesidad de tener una atmósfera cálida en el trabajo.
- Tener buenas relaciones con el jefe.

Estos dos últimos objetivos estarían más cerca del polo que el autor denomina femenino.

Aquí el autor asume una postura tradicional con respecto a los valores predominantes en hombres y mujeres que actualmente están cambiando sustancialmente en las sociedades occidentales.

El cuadro 4 recoge el resultado por países de la escala de masculinidad, así como una corrección estadística en función del número de mujeres que compone cada una de las submuestras.

Cuadro 4.— MAS.

<i>País</i>	<i>MAS real</i>	<i>Control (porcentaje) mujeres</i>	<i>País</i>	<i>MAS real</i>	<i>Control (porcentaje) mujeres</i>
Japón	95	87	Canadá	52	53
Austria	79	75	Pakistán	50	40
Venezuela	73	70	Brasil	49	44
Italia	70	72	Singapur	48	52
Suiza	70	67	Israel	47	41
México	69	64	Turquía	45	53
Irlanda	68	74	Taiwan	45	38
Gran Bretaña	66	66	Irán	43	52
Alemania	66	59	Francia	43	41
Filipinas	64	58	España	42	35
Colombia	64	56	Perú	42	32
Suráfrica	63	60	Tailandia	34	45
Estados Unidos	62	—	Portugal	31	32
Australia	61	59	Chile	28	26
Nueva Zelanda	58	55	Finlandia	26	51
Grecia	57	73	Dinamarca	16	22
Hong Kong	57	61	Holanda	14	—
Argentina	56	50	Noruega	8	10
India	56	47	Suecia	5	6
Bélgica	54	53			
			<i>Media</i>	<i>51</i>	<i>51</i>

Algunas conclusiones del estudio de Hofstede

Analizaremos los datos desde una doble perspectiva:

- Los datos de España en comparación con los indicadores de los 39 países estudiados en función de las posibles afinidades y disonancias culturales, centrándonos fundamentalmente en siete países de la OTAN.
- Los datos españoles en función de las afinidades y disonancias culturales que pueden desprenderse utilizando, simultáneamente, dos indicadores.

Si el conjunto del seminario intenta profundizar en las posibles afinidades y disonancias entre los valores de la organización militar, como una subcultura de la cultura española, en este trabajo nos centraremos en las posibles disonancias y afinidades entre los países analizados.

España está ligeramente por encima de la media en lo que denomina el autor «distancia al poder» y «evitar la incertidumbre». Se encuentra por debajo de la media general en la «búsqueda del éxito personal» (masculinidad en el concepto de Hofstede) y está en la zona intermedia en «individualismo».

Considerando siete países de la OTAN, puntúan más alto en distancia al poder: Francia, Bélgica y Portugal. Puntúan más bajo que España: Italia, Estados Unidos, Alemania y Gran Bretaña.

En la dimensión correspondiente a «evitar la incertidumbre», puntúan más alto que España: Portugal y Bélgica; en el mismo nivel se encuentra Francia y con menor nivel puntúan: Italia, Alemania, Estados Unidos y Gran Bretaña.

En el IDV puntúan más alto Estados Unidos, Gran Bretaña, Francia y Alemania; solamente Portugal obtiene una puntuación más baja.

En la última dimensión, a la que denomina Hofstede «masculinidad», vuelven a emparejarse España y Francia obteniendo la misma puntuación. Portugal obtiene una puntuación inferior y Estados Unidos, Alemania, Gran Bretaña e Italia puntúan por encima.

Considerando los perfiles de los países analizados podemos ver las disonancias que podríamos encontrar al crear unidades plurinacionales o al actuar militarmente en países alejados de nuestro entorno cultural.

Para estudiar las afinidades puede ser de gran ayuda analizar simultáneamente dos de los indicadores estudiados.

Como se puede observar en la figura 1, p. 54 se ha formado un eje de coordenadas donde la dimensión horizontal representa la «distancia al poder» y la vertical la escala de «individualismo».

España está situada en el cuadrante que comprende «individualismo» y «distancia al poder». En el mismo cuadrante se encuentran situadas Francia, Suráfrica, Bélgica e Italia. Estos países serían los más afines, según estas dos dimensiones del estudio, para formar unidades más homogéneas con España.

Otra agrupación estaría integrada por países del área anglosajona, fundamentalmente: Estados Unidos, Gran Bretaña, Australia, Canadá, Holanda y Nueva Zelanda.

Un tercer grupo de afinidades se presenta en el área germana y nórdica con países como Alemania, Suiza, Suecia, Noruega, Irlanda, Dinamarca, Finlandia, Austria e Israel.

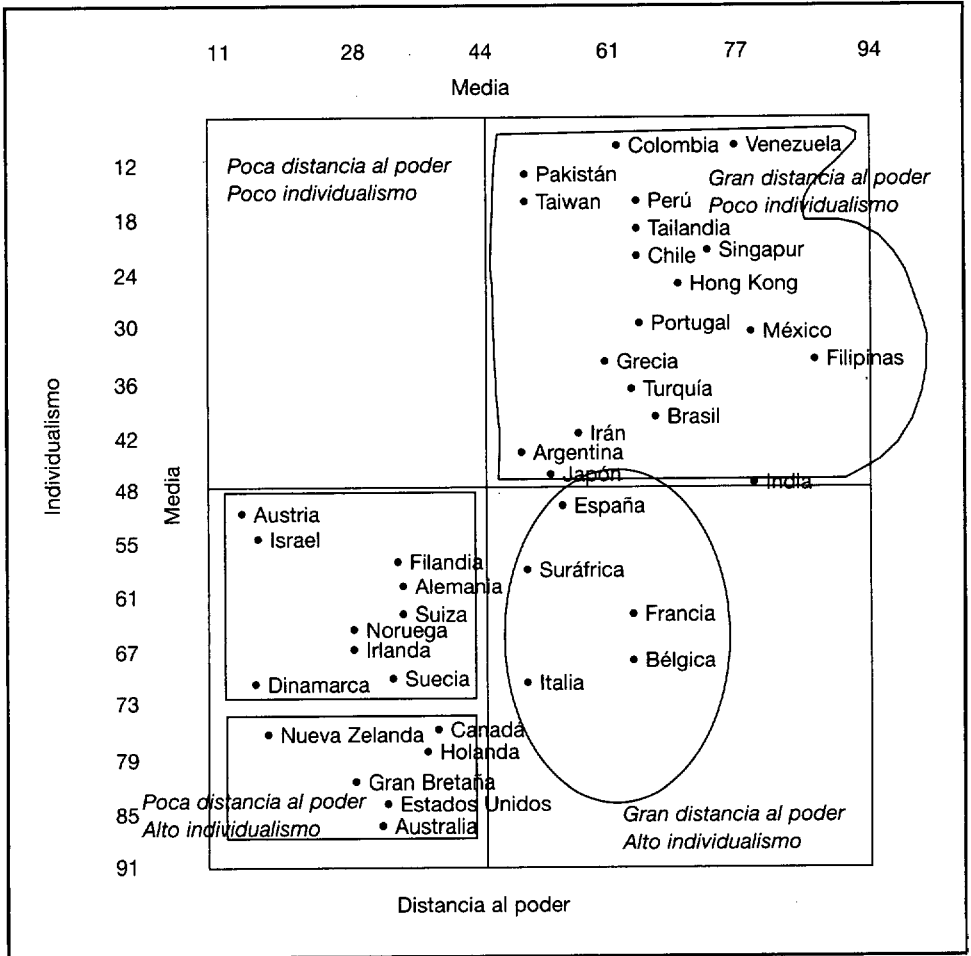


Figura 1.— Situación de los países en las escalas de individualismo y distancia al poder.

El cuarto grupo estaría integrado por países que podemos considerar más colectivistas. Dentro del área iberoamericana estarían Colombia, Venezuela, Perú, Chile, México y Brasil. En el área asiática estarían Pakistán, Irán, Taiwan, Tailandia, Singapur, Hong Kong, Filipinas y La India. En el área europea aparecen Turquía, Portugal y Grecia.

Curiosamente Argentina y Japón aparecen en estas dimensiones con cierta proximidad a España. El caso de Argentina parece culturalmente claro, el caso de Japón merecería un estudio aparte.

Pasemos a considerar un nuevo cuadrante cartesiano recogido en la figura 2.

En el eje horizontal estaría de nuevo la dimensión «distancia al poder», pero en el eje vertical se situaría ahora la correspondiente a la «evitación de la incertidumbre» que, como hemos visto anteriormente, tiene una alta relación con el respeto a las normas recibidas.

La observación de la figura 2 pone de manifiesto que España aparece agrupada con un conjunto de países fundamentalmente europeos e iberoamericanos que obtienen valores por encima de la media en las dos

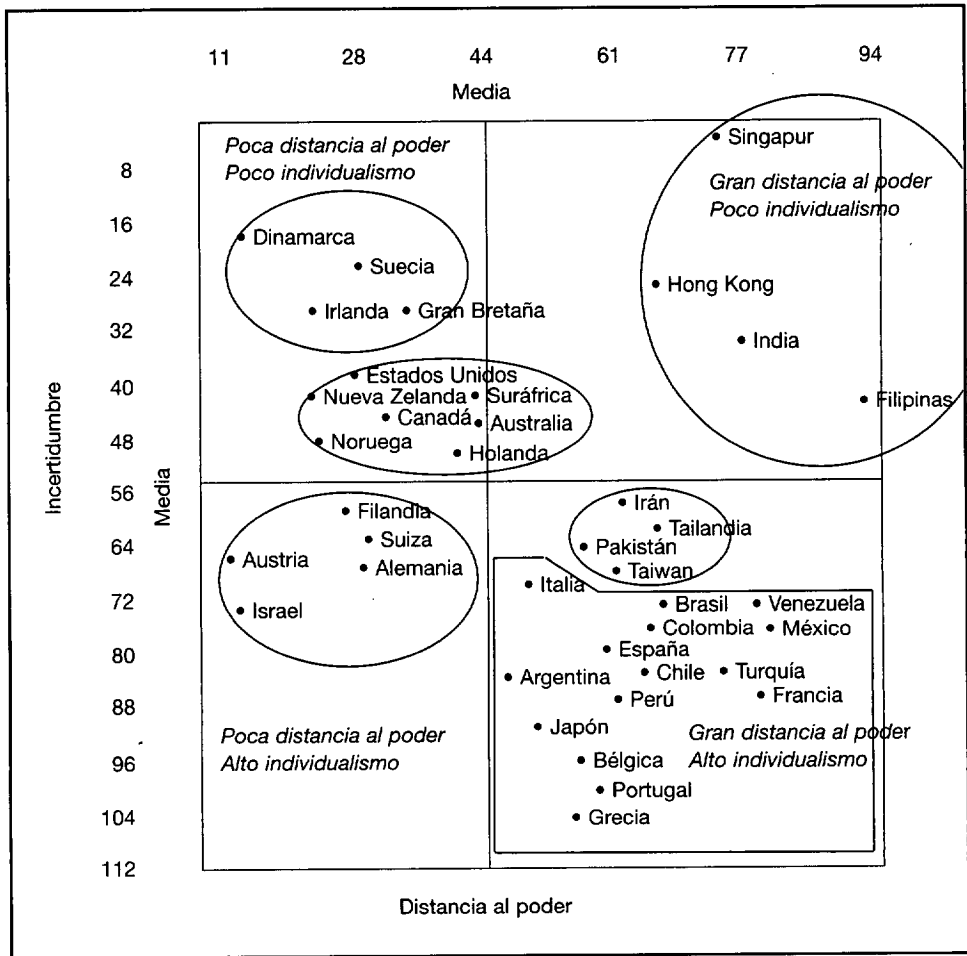


Figura 2.— Situación de los países en las escalas de incertidumbre y distancia al poder.

dimensiones estudiadas. En el área europea vuelven a aparecer Francia, Italia y Bélgica, pero se añaden también Portugal Grecia y Turquía. Del área iberoamericana aparecen Chile, Argentina, Colombia, Brasil, México, Perú y Venezuela. Como se pone de manifiesto, se han agrupado todos los países que dentro de la muestra estudiada eran de habla hispana o portuguesa.

Se puede observar también, cómo aparece un segundo grupo de países que obtienen puntuaciones por encima de la media en «evitación de la incertidumbre», pero por debajo en la dimensión «distancia al poder». En este segundo grupo se encontrarían: Alemania, Austria, Suiza, Finlandia e Israel.

Un tercer grupo, con valores por debajo de la media en «distancia al poder» y «evitación de incertidumbre», estaría formado por: Estados Unidos, Canadá, Nueva Zelanda, Noruega, Holanda, Suráfrica, Australia, Gran Bretaña, Suecia, Irlanda y Dinamarca.

En el primer cuadrante con valores por encima de la media en «distancia al poder» y por debajo de la media en «evitación de incertidumbre» estarían Singapur, Hong Kong, La India y Filipinas.

La primera conclusión de este análisis ratifica que el entorno cultural de España está en el marco europeo mediterráneo y con fuertes afinidades con el mundo bien llamado hispano americano.

La otra dimensión del estudio, a la que Hofstede denomina «masculinidad» y que hace referencia, fundamentalmente, al éxito económico, no parece una variable próxima a los valores tradicionales militares.

Las cuatro dimensiones analizadas son de nivel transcultural. Se trata, a mi juicio, de cuatro variables relacionadas con el trabajo en organizaciones complejas, como por ejemplo la organización militar. No obstante «El miedo» como temor real al poder del superior, «la angustia» como temor a la posibilidad de que ocurra algo no previsto, tal como se describe en psicología clínica, la «libertad y autonomía» como aspiración del ser humano y «el éxito» (fundamentalmente económico) son las variables fundamentales que subyacen a los cuatro índices de Hofstede. Posiblemente, y tal como demuestra el autor, son una constante del ser humano. Sin embargo, como resulta del estudio, las diversas culturas las metabolizan de diferente manera.

Siguiendo el modelo de Rokeach, estaríamos ante dos valores instrumentales que intentarían enfrentar el miedo y la angustia (distancia al poder y

evitación de la incertidumbre) así como dos valores finales: la autonomía (individualismo) y el éxito (éxito masculino en dinero, poder y *status*)

Cambios históricos según Ronald Inglehart

Los trabajos de Inglehart mantienen la hipótesis de que los valores de las sociedades occidentales han estado cambiando de enfoque, desde el que pone el énfasis casi exclusivamente en el bienestar material y la seguridad, hacia un enfoque cada vez más afín con lo que el autor denomina calidad de vida.

En un libro que denominó *La revolución silenciosa* se demuestra que existe un proceso de cambio desde una cultura «materialista» a otra cultura «posmaterialista».

Desde finales de los años sesenta la forma dominante de análisis social ha sido la de los modelos basados en variables económicas, dejando de lado aspectos culturales.

Resulta cada vez más evidente que los modelos que ignoran los factores culturales resultan incompletos.

En sociedades mayoritariamente católicas, como por ejemplo en Iberoamérica, la Iglesia juega un papel predominante. En el Mundo Islámico, el fundamentalismo se ha convertido en un factor político esencial en la comprensión de su dinámica social.

Asimismo en la zona este de Asia, bajo la influencia del confucionismo, se observa un desarrollo económico muy difícil de explicar sin hacer referencia a factores culturales.

En sus trabajos, Inglehart intentará demostrar, igual que Hofstede y Schwartz, que existen diferencias interculturales sustanciales y perdurables en lo que respecta a ciertas actitudes y hábitos básicos de las poblaciones de ciertas sociedades dadas.

Aunque estas diferencias son relativamente estables no son inmutables, y se producen cambios graduales perceptibles, pudiendo analizarse sus causas específicas.

Los cambios económicos ayudan a conformar el cambio cultural, pero no son el único factor a considerar. Inclusive, los modelos culturales pueden

persistir mucho tiempo después de que los factores que los hicieron surgir hayan dejado de intervenir.

Hipótesis de Shalom H. Schwartz

Según su punto de vista, es necesario considerar la cultura como una estructura multidimensional y compleja, más que como una variable que pueda ser categorizada.

Las diferencias en la posición de la cultura a lo largo de estas dimensiones pueden ser usadas para explicar diferencias entre culturas. Este enfoque es equivalente al que previamente vimos en Hofstede.

Schwartz opina que el estudio transcultural con muestras amplias realizado por Hofstede, es uno de los más rigurosos e interesantes. Opina también que las cuatro dimensiones citadas han sido ampliamente aceptadas en los estudios de este campo transcultural (Kagitcibasi y Berry 1989).

Presenta, no obstante, una alternativa conceptual para las dimensiones culturales de los valores definidas por Hofstede. Para Schwartz los valores a nivel cultural serían: colectivismo, individualismo (intelectual y afectivo), jerarquía, maestría, implicación social y armonía. Estas siete dimensiones fueron aplicadas a 60 muestras de 28 grupos culturales distintos, en 25 países.

Las muestras que utiliza son de dos tipos, profesores de Enseñanza Secundaria (Bachillerato) y estudiantes universitarios.

Aunque ningún grupo de ocupación puede representar una cultura, en opinión del autor los profesores pueden ser el mejor grupo cuando intentamos caracterizar prioridades culturales. Los profesores juegan un papel muy claro en el proceso de socialización, son elementos clave en la transmisión de cultura y están probablemente próximos a los valores fundamentales en los que hay consenso en una sociedad.

Los estudiantes universitarios y sus prioridades pueden reflejar la dirección del cambio cultural.

Dimensiones culturales de Schwartz

Tal como se comentó al principio del trabajo, las dimensiones individuales que están derivadas de análisis de puntuaciones de individuos, son diferentes de las dimensiones basadas en medias de los países.

Si comparamos los índices de Hofstede y los valores de Schwartz, se puede observar que las escalas de individualismo de ambos autores tienen un fuerte paralelismo y una alta correlación entre sí.

La escala de colectivismo de Schwartz, correlaciona negativamente con los índices de individualismo y positivamente con el de «distancia al poder» de Hofstede.

La escala de maestría de Schwartz correlaciona altamente con el índice de masculinidad de Hofstede.

La «implicación social» tiene una relación positiva con el individualismo y negativa con el índice de «distancia al poder».

Parece ser que las dimensiones definidas por Schwartz son más complejas y completas que las de Hofstede.

COLECTIVISMO

Esta dimensión estaría constituida por valores basados en unas relaciones muy estrechas dentro de la comunidad. En este caso los intereses de las personas no serían diferentes de los del grupo de pertenencia. Todos estos valores enfatizan el mantenimiento del *status quo*, la propiedad y la evitación de acciones o inclinaciones de los individuos que puedan perturbar el orden tradicional.

Las culturas que tienen esta dimensión muy elevada están implicadas primordialmente con la seguridad, la conformidad y la tradición.

El cuadro 5, p. 60, contempla las puntuaciones obtenidas el año 1994 en la escala de colectivismo. La puntuación más alta la alcanza Malasia. La puntuación más baja es la obtenida en la muestra española.

INDIVIDUALISMO

Como opuesto al colectivismo, son aquellos valores que consideran a la persona como una entidad autónoma que persigue sus intereses individuales o deseos.

El autor considera dos aspectos relacionados con los valores individualistas, uno de ellos con un mayor énfasis intelectual sobre la autodirección. Otro con un énfasis más afectivo sobre el hedonismo y la excitación y variedad de la vida.

Cuadro 5.— Dimensiones culturales de los valores (S. H. Schwartz, año 1994).

Colectivismo		Colectivismo		Jerarquía		Jerarquía	
Malasia	4,5	China	3,8	China	3,6	Alemania	2,3
Turquía	4,4	Brasil	3,8	Turquía	3,2	Hungría	2,3
Líbano	4,4	Estados Unidos	3,7	Zimbaue	3,0	Nueva Zelanda	2,3
Palestina	4,3	Japón	3,7	Bosnia	3,0	Estados Unidos	2,3
Polonia	4,2	Finlandia	3,6	Palestina	2,8	Malasia	2,3
Estonia	4,2	Italia	3,6	Japón	2,8	Holanda	2,2
Bosnia	4,2	Portugal	3,6	Taiwan	2,8	Portugal	2,0
Taiwan	4,2	Grecia	3,5	Hong Kong	2,7	Finlandia	1,9
Zimbaue	4,1	Nueva Zelanda	3,5	Líbano	2,7	Estonia	1,9
Hong Kong	3,9	Alemania	3,4	Brasil	2,6	Grecia	1,9
Hungría	3,9	Holanda	3,4	Israel	2,6	España	1,9
Israel	3,8	España	3,2	Polonia	2,4	Italia	1,6

Cuando se combinan los dos aspectos aparecen como un valor general individualista.

Los aspectos intelectuales y afectivos del individualismo están relacionados a través de las diversas culturas (se han encontrado correlaciones próximas a 0,40) y tienen una correlación negativa con el colectivismo ($r = -0,90$).

En el cuadro 6 aparece en primer lugar la escala de individualismo intelectual. La puntuación más alta es la alcanzada por España y la puntuación más baja la obtiene Bosnia.

En el cuadro 7, p. 62, junto a la escala de maestría, aparece la de individualismo afectivo, en esta escala España alcanza la puntuación más elevada e Italia la más baja.

JERARQUÍA

Aparece como un valor próximo al colectivismo. Refuerza la interpretación de que a nivel de ciertas culturas se destaca y enfatiza la legitimidad del papel jerárquico y de cualidades como la humildad o la reciprocidad de favores.

En el cuadro 5, presentado anteriormente, aparece juntamente con la escala de colectivismo. La puntuación más alta en la dimensión «jerarquía» corresponde a China, la puntuación más baja corresponde a Italia. España ocupa la posición más próxima a Italia.

Cuadro 6.— Dimensiones culturales de los valores (S. H. Schwartz, año 1994).

<i>Individualismo individual</i>		<i>Implicación social</i>		<i>Armonía</i>	
España	4,8	España	5,2	Italia	4,7
Alemania	4,6	Holanda	5,1	Estonia	4,6
Japón	4,6	Italia	5,0	España	4,4
Italia	4,5	Portugal	5,0	Finlandia	4,4
Finlandia	4,5	Alemania	4,9	Hungría	4,4
Holanda	4,4	Grecia	4,8	Alemania	4,3
Hungría	4,4	Nueva Zelanda	4,8	Grecia	4,3
Nueva Zelanda	4,3	Brasil	4,7	Portugal	4,2
China	4,2	Israel	4,7	Turquía	4,2
Israel	4,2	Palestina	4,6	Bosnia	4,2
Estados Unidos	4,1	Turquía	4,6	Taiwan	4,1
Grecia	4,0	Estados Unidos	4,6	Polonia	4,0
Hong Kong	4,0	Bosnia	4,5	Japón	4,0
Palestina	4,0	Estonia	4,5	Holanda	3,9
Libano	4,0	Hong Kong	4,5	Nueva Zelanda	3,9
Malasia	4,0	Libano	4,5	Brasil	3,8
Polonia	4,0	Japón	4,4	Hong Kong	3,7
Portugal	4,0	Hungría	4,3	Estados Unidos	3,6
Turquía	4,0	Polonia	4,3	China	3,6
Brasil	4,0	Zimbaue	4,2	Libano	3,4
Estonia	3,8	Malasia	4,2	Malasia	3,4
Taiwan	3,8	Taiwan	4,2	Zimbaue	3,3
Zimbaue	3,7	China	4,1	Palestina	3,1
Bosnia	3,7	Finlandia	4,0	Israel	2,9

MAESTRÍA

Promueve los esfuerzos para modificar el entorno y competir con otros consiguiendo el éxito con una conducta social fuertemente activa.

Tiene alguna relación con el intelectualismo afectivo porque ambos hacen hincapié en una actividad estimulante.

Todos los valores relacionados con maestría e individualismo aceptan que la persecución de intereses exclusivamente individuales es perfectamente legítima.

Maestría y jerarquía son un polo de una dimensión básica de autodesarrollo o promoción personal, mientras que el individualismo está más próximo a la apertura de mente, la creatividad y, en su caso, el disfrutar de la vida.

Aunque sea una simplificación que el autor no utiliza y es indudablemente algo precipitada, podríamos apuntar la hipótesis de que en ciertos casos estaríamos ante la fábula de la cigarra y la hormiga.

En el cuadro 7, juntamente con el individualismo afectivo aparece la escala de maestría. La puntuación más alta en esta dimensión la obtiene China. La puntuación más baja es la alcanzada por Finlandia. España alcanza una puntuación intermedia.

IMPLICACIÓN SOCIAL

Aquí estarían incluidos valores que expresan el compromiso con el bienestar de los demás. La implicación social está negativamente correlacionada con la jerarquía ($r = -0,76$) y con la maestría ($r = -0,44$).

En sociedades donde prevalecen los valores individualistas, las instituciones socializan y exhortan a los individuos a actuar como contribuidores individuales al bienestar de la gente.

En el cuadro 6, p. 61, presentado anteriormente, aparece en su parte central la escala de implicación social. España alcanza la puntuación más alta y Finlandia la puntuación de menos nivel.

ARMONÍA

Esta escala enfatiza la armonía con la naturaleza, como opuesto a su manipulación a través de la maestría, tal como Kluckhohn y Strodtbeck habían indicado.

Su relación más estrecha con el factor de Implicación social, en la zona que Schwartz denomina de autotrascendencia, con valores como «un mundo en paz» y «justicia social», implica que ambos conceptos están dentro de la armonía social.

Cuadro 7.— *Dimensiones culturales de los valores (S. H. Schwartz, año 1994).*

<i>Maestría</i>		<i>Maestría</i>		<i>Individualismo afectivo</i>		<i>Individualismo afectivo</i>	
China	4,6	Israel	4,0	España	3,9	Palestina	3,2
Zimbaue	4,5	España	4,0	Grecia	3,9	Turquía	3,2
Grecia	4,4	Taiwan	4,0	Nueva Zelanda	3,9	Brasil	3,2
Malasia	4,3	Italia	4,0	Zimbaue	3,8	Hungría	3,2
Japón	4,2	Bosnia	3,9	Alemania	3,7	Malasia	3,1
Portugal	4,2	Alemania	3,9	Estados Unidos	3,6	Taiwan	3,1
Palestina	4,2	Holanda	3,9	Israel	3,5	Libano	3,1
Estados Unidos	4,2	Hungría	3,9	Japón	3,5	Bosnia	3,0
Hong Kong	4,1	Polonia	3,9	Holanda	3,4	Estonia	3,0
Nueva Zelanda	4,1	Turquía	3,8	Portugal	3,4	Hong Kong	3,0
Brasil	4,1	Estonia	3,6	Finlandia	3,4	Polonia	3,0
Libano	4,1	Finlandia	3,5	China	3,3	Italia	2,9

En el mismo cuadro 6, aparece la escala de armonía en la que España alcanza también una posición muy destacada. Sin embargo, el primer lugar es el obtenido por Italia. La puntuación más baja la alcanza Israel y Palestina. Para entender esta posición tan extrema en los países últimamente mencionados, convendría conocerlos y saber el ambiente desértico que ocupa gran parte del país.

Algunas conclusiones del estudio de Schwartz

Si se proyectaran los distintos valores antes mencionados sobre un plano, siguiendo la técnica de Guttman (1968 y 1982), España se encontraría situada, tanto en las muestras de profesores como de estudiantes, en la zona comprendida entre implicación social e individualismo intelectual.

En la escala de afinidades por culturas, según se deduce de los estudios de Schwartz, los siete países más afines en la zona inferior de la escala de colectivismo serían España, Holanda, Alemania, Nueva Zelanda, Grecia, Portugal e Italia.

Si consideramos la escala de jerarquía, los países más afines serían Italia, España, Grecia, Estonia, Finlandia, Portugal y Holanda.

En la escala de individualismo intelectual aparecen como más afines España, Alemania, Japón, Italia, Finlandia, Holanda y Hungría.

En la escala de implicación social, o de preocupación por el bienestar de los demás, se agruparían España, Holanda, Italia, Portugal, Alemania, Grecia y Nueva Zelanda.

En la escala de armonía con la naturaleza aparecería un grupo formado por Italia, Estonia, España, Finlandia, Hungría, Alemania y Grecia.

En la escala que denomina Schwartz de maestría, España obtiene una posición intermedia por lo que las afinidades y disonancias son más difusas.

Por último, en la escala de individualismo afectivo aparecen agrupadas España, Grecia, Nueva Zelanda, Zimbaue (Rodesia), Alemania, Estados Unidos e Israel.

Volviendo al análisis de las anteriores escalas, según los datos de Schwartz, nuestro país sigue siendo profundamente individualista pero con una preocupación por el bienestar de los demás que se reflejaría, entre

otros muchos datos, en el apoyo a las fuerzas de paz, movimientos como el del 0,7 de donación económica a países del tercer mundo o apoyo a las Organizaciones No Gubernamentales que intentan ayudar a países poco desarrollados.

España adquiere una posición muy destacada en las muestras que analizan Schwartz y sus colaboradores años más tarde del estudio de Hofstede. Esto parece indicar una tendencia al cambio en los valores de los españoles que, estando inicialmente en una puntuación media en casi todas las escalas, cambia a una posición destacada.

Los individuos encuestados en las escalas de colectivismo y jerarquía, obtienen prácticamente las posiciones más bajas, mientras que en individualismo e implicación social alcanzan las posiciones más altas de los 24 países analizados.

Sería interesante hacer hipótesis sobre las razones de unas posiciones tan extremas. Esta tendencia puede tener una fuerte implicación en la disonancia entre las subculturas de las muestras de profesores, de estudiantes universitarios y ciertos valores de la tradición militar como pueden ser el colectivismo y la jerarquía.

Comparativamente con el estudio de Hofstede, esto indicaría que el vector de evolución futura hacia los valores tradicionales militares sería de alejamiento, más que de aproximación.

Debemos, no obstante, recordar que los sujetos analizados por Hofstede forman parte de una organización compleja, mientras que los de Schwartz son estudiantes y profesores en un entorno no empresarial.

Resumen y conclusiones

El estudio de los valores y actitudes transculturales está recibiendo una creciente atención por parte de los líderes empresariales, políticos, financieros y militares.

Las Fuerzas Armadas de los países de la OTAN, así como de algunos países de la ONU, han asumido en los últimos años responsabilidades en áreas geográficas y culturales alejadas de su entorno. Estas misiones no parece razonable que tiendan a disminuir, por el contrario, probablemente aumentarán. Al mismo tiempo, las unidades con procedencia multinacional son una realidad creciente.

Por todo ello, es importante intentar una aproximación a las afinidades y diferencias culturales entre los diferentes países. Debemos contar con la dificultad de encontrar los escasos estudios empíricos sobre diferencias transculturales realizados con unas muestras adecuadas, tanto de países como de la población analizada, y con un análisis riguroso.

Se ha recogido información de tres grupos de investigación. El primero parte del supuesto de que las Fuerzas Armadas son una organización compleja y Geert Hofstede hace un estudio dentro de una organización de este tipo. El segundo se centra en las sociedades industriales avanzadas, utiliza muestras nacionales y está siendo realizado por el equipo de investigación de Ronald Inglehart. El tercero, que como el anterior continúa en fase de realización, se centra sobre jóvenes universitarios y profesores y está siendo llevado a cabo por el equipo de Shalom H. Schwartz.

Con el estudio de Schwartz nos aproximamos al previsible cambio cultural futuro dado que se centra sobre la próxima generación.

Los estudios analizados, haciendo una síntesis intuitiva, se centran fundamentalmente en cuatro campos de valores. El primero de ellos es una dimensión compleja que denominamos «individualismo-colectivismo». España aparece por encima de la media en individualismo, pero con una tendencia a aumentar en el futuro y con más acento en los aspectos teóricos que en la realidad práctica de contar con una auténtica autonomía personal.

El segundo vector cultural está relacionado con el «poder» y la «jerarquía». España aparece con una puntuación media cuando la persona está encuadrada en una organización, pero parece distanciarse cuando consideramos la juventud universitaria. La tendencia sería por tanto de una menor aceptación de este valor en un futuro.

El tercer factor está ligado al «éxito personal y al dominio del entorno». En este factor España aparece por debajo de las puntuaciones medias.

Finalmente, el cuarto factor está relacionado con la preocupación por el «bienestar de los demás y el respeto al medio ambiente». En este factor la población universitaria española destaca especialmente.

Podemos decir, siguiendo a Inglehart, que vamos evolucionando de una cultura materialista hacia una cultura posmaterialista.

Si las estructuras militares tienen entre otros como valores funcionales tradicionales la jerarquía y la disciplina, las muestras españolas que muestra-

ban hace años una posición intermedia en estos valores, parece que tienden a distanciarse de ellos.

Debemos concluir, por lo tanto, que la tendencia hacia un ejército profesional y su empleo en misiones de paz, parece lo más acorde con la futura realidad de la sociedad española.

Bibliografía

- GUTTMAN, L. «A General Nonmetric Technique for Finding the Smallest Coordinate Space for a Configuration of Points». *Psichometrika* número 33, pp. 459-506, 1968.
- «Facet Theory, Smallest Space Analysis and Factor Analysis». *Perceptual and motor skills* número 54, pp. 491-493, 1982.
- HOFSTEDE, G. «Culture's Consequences: International Differences in Work Related Values». Volumen 5, *Cross-cultural Research and Methodology Series*. Londres, Sage 1980.
- INGLEHART, R. *El cambio cultural en las sociedades industriales avanzadas*. Centro de Investigaciones Sociológicas. Siglo XXI de España Editores. Madrid 1991.
- MATHEUS, L. J. y BROWN D. E. *The Parameters of Military Ethics*. Washington: Pergamon. Brassey's. International Defense Publishers, Inc. 1989.
- «Military Ethics, Reflections on Principles. The Profession of Arms Military Leadership, Ethical Practices, War and Morality, Educating the Citizen-Soldier». *National Defense University*, 1987.
- PETERS, J. E. *The U.S. Military, Ready for the New World Order?* Londres. Greenwood Press 1993.
- ROBBINS S. *Comportamiento Organizacional, la Cultura Organizacional*. Capítulo XVII. Prentice Hall. 1991.
- SCHWARTZ, S H. *Universal: in the Content & Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries*, 1992.
- *Cultural Dimensions of Values: Toward and Understanding of National Differences*. (En prensa).
- SPATES, J. L. «The Sociology of Values». *Annual Review of Sociology*, 9, 27-49, 1983.
- TRIANDIS, H. C. *Culture and Social behavior*, Nueva York McGraw-Hill, Inc. 1994.
- WILLIAMS, B. M. Jr. *Valores*. Enciclopedia Internacional de las Ciencias Sociales, 1968.
- ZANNA, M. (editor): *Advances in Experimental Social Psychology*. Volumen 25, 1-65. Nueva York. Academic Press.