

185



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA S.U.A.

PREFERENCIAS VALORATIVAS DE LOS ASPIRANTES A INGRESAR A LA POLICIA AUXILIAR DEL DISTRITO FEDERAL.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE LICENCIADO EN PSICOLOGIA PRESENTA: RENATO SOTO ALARCON

DIRECTORA: MTRA. INDA SAENZ ROMERO ASESORA METODOLOGICA: LIC. PATRICIA FAZ DE BUEN RODRIGUEZ

MEXICO, D. F.

274851

2000





Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

**Para Irene y nuestros hijos,  
Para mis Padres, pero sobretodo  
Para mis hermanos.**

**Agradezco el apoyo que me brindaron los maestros: Ma. Del Carmen Montenegro, Patricia Paz de Buen, Ilda Sáenz, José Luis Sánchez y David Reyes, para la realización de este trabajo.**

**Por mi raza hablaran los valores.  
A propósito de los acontecimientos alrededor  
del paro estudiantil 1999-2000.**

Los medios ven en la policía las culpas de toda una sociedad que quiere lavar su corrupción generalizada, señalando a un tercero y apedreándolo para así tener a quién echarle la culpa de lo que todos los miembros de esta comunidad hemos hecho.

En medio de esta crisis de valores, de percepción y de lógica es necesario retomar la razón y la prudencia para entender el problema, para hacer un diagnóstico y, juntos, recuperar lo que hemos perdido.

Suplemento dominical "Bucareli" del periódico "El Universal" (14-3-99).

## INDICE.

RESUMEN	PAG. 2
INTRODUCCIÓN	PAG. 3
EL PROCESO DE SELECCIÓN	PAG. 5
MARCO TEORICO	PAG. 11
¿Por que estudiar a los valores?	PAG. 11
¿Cómo se miden los valores?	PAG. 15
¿Sirven los valores para predecir el comportamiento de los sujetos?	PAG. 18
¿Cuáles son los valores de los mexicanos?	PAG. 19
¿Cuáles son los valores de los policías mexicanos?	PAG. 25
MÉTODO	PAG. 28
Planteamiento y Justificación del Problema	PAG. 28
Variables y categorías	PAG. 29
Definición conceptual de variables y categorías	PAG. 30
Indicadores de las variables	PAG. 31
Sujetos	PAG. 35
Población de estudio	PAG. 35
Tipo de estudio	PAG. 35
Diseño	PAG. 35
Instrumentos	PAG. 36
Procedimiento	PAG. 38
Análisis estadístico de datos	PAG. 38
Limitaciones	PAG. 39

RESULTADOS	PAG. 40
Características demográficas	PAG. 40
Los valores	PAG. 41
Distribución de la población según calificación obtenida, así como la calificación media y la desviación estándar para cada valor	PAG. 41
Indices de correlación entre los valores	PAG. 51
ANÁLISIS DE RESULTADOS	PAG. 54
Jerarquización y relación entre los valores	PAG. 54
Discusión con otros autores	PAG. 59
Comparación de los valores entre aspirantes aptos y no aptos	PAG. 61
CONCLUSIONES	PAG. 64
ANEXO 1–Cuestionario de la escala de valores personales de Scott	PAG. 68
ANEXO 2-Gráficas	PAG. 70
BIBLIOGRAFÍA	PAG. 73

## RESUMEN.

El presente trabajo tiene como objetivo principal el describir la importancia que los aspirantes a ser policía auxiliar atribuyen a los siguientes valores: 1) intelectualidad; 2) benevolencia; 3) sociabilidad; 4) lealtad; 5) logros académicos; 6) apariencia física; 7) estatus; 8) honestidad; 9) religiosidad; 10) autocontrol; 11) creatividad y 12) independencia.

En el proceso para lograr este objetivo se revisaron algunas de las propuestas que, desde diferentes disciplinas, se han hecho con respecto al estudio de los valores, poniendo mayor énfasis en aquellas que han surgido en el marco de la psicología.

También se abordaron algunos de los trabajos mas relevantes sobre los valores de los mexicanos. Incluyendo investigaciones que se han hecho alrededor de alguna de las corporaciones policiacas del país, y que de algún modo se relacionan con los valores.

En el presente trabajo se consideran a los valores como factores que permiten tener un mayor conocimiento sobre el comportamiento de los individuos, y que pueden ser utilizados como herramientas que auxilien en su predicción.

A partir de este último hecho se pretende que el proceso de selección que aplica la "Policía Auxiliar del D.F." pueda utilizar los resultados que aquí se obtengan. Y que ello contribuya a seleccionar a los sujetos con una estructura de valores que se adecue para dar un mejor servicio a la sociedad.

La metodología que se siguió fue la siguiente:

- Se conformó una muestra de 177 sujetos a los cuales se les aplicó "La escala de valores personales de Scott" (1965).
- Se describen los resultados por medio de la calificación media y la desviación estándar para cada valor. Además se obtuvieron los índices de correlación para cada par de valores.
- Se comparan los resultados de los aspirantes aptos con los de los aspirantes no aptos.

Los doce valores considerados quedaron jerarquizados en el siguiente orden: 1) Logros académicos; 2) Intelectualidad; 3) Autocontrol; 4) Apariencia física; 5) Creatividad; 6) Lealtad; 7) Estatus; 8) Sociabilidad; 9) Honestidad; 10) Benevolencia; 11) Independencia; 12) Religiosidad.

Además, no hubo diferencia significativamente estadística en los resultados del instrumento entre los aspirantes aptos y los no aptos.

## INTRODUCCIÓN

Sobra decir que el momento que vive México es muy difícil en el ámbito social, económico y político. Si ya de por sí la convivencia humana es complicada, al desenvolverse en ese entorno se hace hasta penosa.

Robos, asaltos, secuestros, han dejado de ser noticia para convertirse en algo cotidiano. Es evidente que la seguridad pública se ha visto rebasada por la delincuencia.

Sin dejar de reconocer que la seguridad pública somos todos, es claro que una parte central de la misma son los cuerpos policiacos. La sociedad les ha asignado funciones de seguridad y protección.

En los discursos cotidianos en torno al policía es común oír que no están lo suficientemente preparados: que son groseros, corruptos, con poca educación, etc. Pero también se dice que no se les proporcionan los insumos necesarios para su trabajo: capacitación de calidad, armamento adecuado, un sueldo justo, etc. Es obvio que la Institución que conforma la seguridad pública se desenvuelve en un entorno igual o peor que el país, es decir, con problemas económicos, sociales y políticos.

En esta gran problemática, lo que más llama la atención de la ciudadanía es el comportamiento del policía en su trabajo. Se dice que no son eficientes, que son deshonestos, incultos, desleales, etc. Y es a partir de este problema en donde se sitúa este trabajo, abordando la temática de los valores.

En la Policía Auxiliar del D.F. se aplica un proceso de selección a los aspirantes a ingresar a ella. Durante varios días se incluyó al final del proceso la aplicación de un instrumento que mide doce valores. Esta situación permitió comparar los resultados de esta prueba entre los aspirantes que resultaron aptos con los que resultaron no aptos.

Primeramente se hace una descripción fenomenológica de la aplicación del proceso de selección, ya que es el entorno en el que se aplicó el instrumento de valores.

Se revisan las posturas en torno a los valores en diferentes disciplinas, rescatando la idea que subyace en ellas sobre la relación valores - comportamiento.

Posteriormente se comentan algunos de los trabajos más importantes que se han hecho sobre los valores de los mexicanos, así como también varios trabajos sobre el policía.

En la metodología se describe la estructura del trabajo. La esencia de la investigación es de carácter descriptivo, pero al hacer la descripción de los resultados, y dada la situación en que se aplicó el instrumento de valores, se presentó la posibilidad de comparar los resultados del instrumento, de los aspirantes aptos y los aspirantes no aptos.

Los resultados se presentan por medio de la calificación media y la desviación estándar para cada valor. Se comparan las medias entre aspirantes aptos y no aptos, aplicando la prueba "t". Además se calcularon los coeficientes de correlación de cada valor con cada uno de los once restantes. Estos resultados son brevemente discutidos con los de otros trabajos.

Por último se presentan las conclusiones del trabajo.

Siguiendo la recomendación de Hirsh (1996), de como caracterizar los estudios de valores, el presente trabajo queda del siguiente modo:

- Por disciplina: Psicología
- Por valores seleccionados: 1) intelectualidad; 2) benevolencia; 3) sociabilidad; 4) lealtad; 5) logros académicos; 6) apariencia física; 7) estatus; 8) honestidad; 9) religiosidad; 10) autocontrol; 11) creatividad y 12) independencia
- Por sectores sociales de referencia: aspirantes a ingresar a la Policía Auxiliar del D.F.
- Según la metodología utilizada: se aplica "La escala de valores personales de Scott" (1965).

## EL PROCESO DE SELECCIÓN

El interés por hacer este trabajo surge durante la realización del servicio social prestado en el departamento de psicología de la Policía Auxiliar del D.F., cooperando en el proceso de selección de aspirantes a trabajar como policías.

Esta institución ofrece servicios de seguridad a dependencias públicas y privadas. Sus elementos laboran en secretarías de estado, museos, el metro, o también contratados por empresas privadas o casas particulares, con la finalidad de mantener el orden y evitar aquellos actos que perjudiquen los intereses de esas entidades y en general de la ciudadanía.

La dependencia recluta y prepara al personal que posteriormente desempeñara esa función. Ella se encarga de establecer el cobro de los servicios y posteriormente pagarle su sueldo a los policías.

La Policía Auxiliar del D.F. escoge a sus nuevos policías sometiéndolo a los aspirantes a un proceso de selección que tiene los siguientes objetivos:

- 1) Elegir de entre los candidatos a aquéllos que cuentan con las condiciones físicas y emocionales necesarias, que les permitan ejercer de la mejor manera posible las actividades propias de los miembros de la policía auxiliar.
- 2) Disminuir, en lo posible, la rotación o cambio frecuente de personal, y con ello, los gastos económicos, materiales y temporales que son su consecuencia.
- 3) Descartar a aquéllos candidatos que muestran alteraciones graves de tipo orgánico cerebral o emocional que interfieran en la relación de su trabajo.
- 4) Elevar el prestigio de la policía auxiliar al utilizar, como uno de los medios, la adecuada selección de los aspirantes, de manera que sus servicios sean solicitados.
- 5) Lograr mayor validez y confiabilidad en el examen psicométrico utilizado dentro del proceso de selección de aspirantes.

El "Método de Selección por el Grupo" es el nombre asignado al proceso de selección que se aplica en esta Institución. Consta de dos partes: 1) la aplicación del Test Gestáltico Visomotor de Bender y del Test de la Figura Humana de Machover; y 2) la Entrevista Psicodinámica.

Lo que resalta en este proceso es la forma como esta diseñada la entrevista psicodinámica. A través de ella se pretende confirmar y/o profundizar en los rasgos de personalidad psicopatológicos obtenidos con el test de Machover, o algún posible daño orgánico con el test de Bender.

La entrevista psicodinámica es colectiva, en ella participan todos los aspirantes que hayan acudido el mismo día, tiene una duración aproximada de cuatro horas y el psicólogo entrevistador, que es especialista en manejo de grupos, utiliza elementos de corte psicoanalítico, así como conocimientos sobre la neurosis y psicosis orgánicas y funcionales, principalmente sobre su etiología y sintomatología. (Plan general de trabajo del Dpto. de psicología de la policía auxiliar del D.F.).

Al inicio de la entrevista colectiva se les explica a los aspirantes en que consiste esa actividad, se les dan las reglas que deben seguir y se les pregunta si desean o no participar en ella. Guardado (1998), llama a esta etapa del proceso "fase de calentamiento", y dice que en ella se pretende establecer la alianza entre el coordinador del grupo y los aspirantes.

Se establece el tiempo, el lenguaje y los temas sobre los que se puede hablar durante el desarrollo de la entrevista, se invita a todo aspirante a participar con sus comentarios, en los temas que se vayan desarrollando. Pero sobretodo, el psicólogo resalta la importancia de que cada aspirante sea honesto. Se les dice que se confirmarán los rasgos que de cada uno de ellos aparecen en sus pruebas psicológicas con el desempeño en la entrevista.

El perfil que la Institución ha establecido para que un aspirante pueda ingresar esta determinado operacionalmente en función de las siguientes características:

- 1) Que no se haya drogado en un periodo reciente de años (seis).
- 2) Que no haya robado o asaltado.
- 3) Que tenga control sobre sus impulsos, que no sea violento.
- 4) Que no viva en el seno de una disfunción familiar, que interfiera en su conducta.
- 5) Que no tenga algún trastorno emocional grave (problemas de identidad; depresión; angustia, etc.)

Estas son sólo las características que se le exigen a los aspirantes desde la perspectiva de la psicología, y como se puede ver están estrechamente relacionadas con la psicología clínica. Guardado (1998), dice que en México no se dispone de una adecuada descripción del puesto de policía, pero que las autoridades reconocen como la principal característica para ese puesto, la ausencia relativa de psicopatología y de conductas antisociales en la historia de los sujetos.

Era necesario que se tuviera una idea del perfil que define a cada aspirante como apto o no para desempeñarse como policía para poder seguir describiendo el procedimiento de la entrevista colectiva.

Una vez que se han establecido las reglas que se deben respetar durante la entrevista, el coordinador del grupo inicia la " fase de desarrollo" , se les enfatiza a los aspirantes el que hagan uso de la expresión libre y espontanea, y dirige la discusión hacia temas de conductas antisociales, haciendo preguntas sobre los temas que definen el perfil para ingresar a la institución.

Ejemplos de tales preguntas son :

- ¿Quién se ha drogado alguna vez en su vida, con lo que sea y sin importar el tiempo y las veces que haya sido?
- ¿Quién ha robado o asaltado?
- ¿Quién tiene problemas en su casa?
- ¿Quién ha estado en consulta psicológica o psiquiátrica?
- ¿Qué haría si encuentra a su pareja en la cama con otra persona?
- ¿Quién soporta que le mienten la madre?
- ¿Quién ha tenido relaciones homosexuales?
- ¿Quién ha visto algo sobrenatural que los demás no hayan visto?

Las respuestas de los aspirantes le permiten al psicólogo ir detectando a aquellos con alguna característica de no aptitud.

Es razonable que se cuestione esta situación pensando en que los aspirantes no serían sinceros protegiendo su interés por ingresar a la policía. Sin embargo a continuación se describe una situación que se vive comúnmente durante el proceso de selección:

- El psicólogo ¿Quién se ha drogado alguna vez en su vida, con lo que sea y sin importar el tiempo y las veces que haya sido?
- Un aspirante alza la mano y contesta afirmativamente.
- Psicólogo: ¿Cuándo y con qué?
- Aspirante: hace dos años probé la cocaína, pero ha sido la única ocasión.
- Psicólogo: ¿por qué la probaste?.
- Aspirante: los cuates me la invitaron y quería ver que se sentía.

Por esta situación dicho aspirante queda etiquetado como no apto al no cubrir el punto uno del perfil de aptitud. ¿Es correcto que el proceso de selección haya rechazado al aspirante?. Si y no. Si, en el caso de que el sujeto haya mentido y sea adicto. Y no en el caso de que haya sido honesto y que no tenga el menor interés sobre el consumo de drogas. La institución no asume el riesgo que implica la primera situación, es decir, la de contratar a un drogadicto y opta por asumir que en ambos casos los individuos no son aptos.

Por otra parte ¿que sucede con aquellos aspirantes que deshonestamente no contestan afirmativamente a esa pregunta siendo que si se han drogado y que de algún modo pasan ese filtro?. En este ejemplo se toca el tema de la drogadicción, sin embargo situaciones similares ocurren al abordar el tema del asalto, de la homosexualidad, del control de impulsos, etc. ¿Que pasa con aquellos aspirantes que son delincuentes, y logran pasar el filtro?. Ellos son los causantes de las noticias que cubrieron los principales periódicos de circulación nacional el día 24 de noviembre de 1998, en donde le dieron amplia cobertura a la detención de varios policías de diversas corporaciones, entre los cuales había varios de

la policía auxiliar del D.F, acusados de varios delitos, entre ellos robo y violación.

Valdría la pena resaltar los puntos de cuestionamiento que surgen de la participación en el método de selección por el grupo y que son el motivo para realizar este trabajo. Por un lado, el proceso de selección requiere de elementos adicionales que le permitan identificar con más certeza a las personas que se desempeñaran adecuadamente como policías auxiliares. Esto en beneficio de los aspirantes, ya que el proceso de selección sería mas justo, así como también de la institución, ya que se seleccionarían a los elementos que le darían una mejor imagen.

Lo razonable en todo proceso de selección es escoger a aquellos aspirantes que efectivamente van a desempeñar adecuadamente las actividades para los que se contrataran, en particular, si se trata de los sujetos que ayudaran a mantener el orden social.

Es muy común que la población se exprese de la policía de manera negativa; que son groseros, deshonestos, etc. De hecho algunos trabajos sobre los valores de los mexicanos señalan al policía como una de las figuras públicas que mas desconfianza crea, por ejemplo el de Alducin (1991), o el de Narro (1987).

La sociedad exige tener cuerpos policiacos mas eficientes, que realmente ayuden a combatir el cada vez mas alto nivel de delincuencia. Según la Procuraduría General del D.F., el promedio de delitos denunciados por día en el D.F. fue aproximadamente de setecientos.

De hecho el jefe del ejecutivo reconoció en su cuarto Informe de Gobierno (septiembre de 1998) el haber fallado en materia de seguridad pública y señalo que se harían modificaciones tendientes a fortalecerla.

En este sentido uno de los objetivos de este trabajo es aportar elementos que incrementen la validez y confiabilidad del proceso de selección de la policía auxiliar del D.F. y con ello que se tengan policías con mejores cualidades morales, sociales, psicológicas y culturales.

La información que proporciona este trabajo es oportuna en el marco de "La Cruzada Nacional contra el Crimen y la Delincuencia" que propuso el jefe del ejecutivo a la sociedad mexicana durante la última semana de agosto de 1998.

Es claro que el proceso de selección escoge a los aspirantes que cree que harán las tareas que se les asigne de manera adecuada. En el caso de la policía auxiliar que no se droguen, que no roben, que controlen sus impulsos agresivos y sexuales, etc. Es decir, se hace una predicción del comportamiento de los sujetos a partir de lo observado durante dicho proceso de selección.

Con la idea de aportar elementos que hagan más preciso y justo el proceso de selección, se describen cuáles son las preferencias valorativas de los aspirantes.

El sentido que subyace a esta idea, es el de considerar a los valores como un factor determinante de la conducta de los sujetos.

Se ha hecho la descripción del proceso de selección que aplica la policía auxiliar del D.F. a los aspirantes, porque es el contexto en el que se realizó esta investigación. De hecho la aplicación del instrumento de valores se realizó al finalizar dicho proceso.

## MARCO TEORICO

### ¿Por qué estudiar los valores?

Los policías son investidos como guardianes de la ley, su función es hacer que se respeten las normas sociales en las entidades que les son asignadas.

En el desempeño de su trabajo, se encuentran cotidianamente ante hechos que transgreden el orden social, cuyo manejo requiere no sólo de conocimientos técnicos (por ejemplo, el como controlar a un delincuente), sino también de un determinado conjunto de valores (por ejemplo, que sea honesto, que controle sus impulsos, etc.). En los siguientes párrafos se explican las razones para usar a los valores como factores que deben explorarse en los aspirantes a ser policía.

Si se dice que una persona es sociable, se espera que tenga muchos amigos; si es benevolo, que le gustará ayudar a los demás; si es leal, que brindará su apoyo incondicionalmente; si es honesta, que se podrá confiar en ella. Es decir, que a partir de los valores de una persona es posible hacer un juicio de su proceder. Así si un sujeto que trabaja como policía no le da importancia a la honestidad, ¿Como podría confiarse en ella?

El objetivo de este capítulo es hacer una revisión de las diferentes concepciones sobre los valores, y rescatar de ellas su representación de los valores como factores que influyen en las acciones de los sujetos. O como dice Hirsh (1996), de los valores como guías de conducta.

El tema de los valores ha sido de interés para la filosofía, la sociología, la antropología, y la psicología entre otras disciplinas.

La Filosofía en su reflexión del hombre sobre sí mismo, ha visto a los valores como una peculiar manera de asomarse al mundo. Se ha discutido sobre temas como la distinción del ser y del valer; sobre si el valor de un bien le es intrínseco o se le asigna; sobre la polaridad de los valores y el consecuente orden jerárquico de los mismos que cada individuo se construye, reflejando sus preferencias (Frondizi, 1990).

Por otro lado la Sociología aborda la relación de los valores institucionales con los individuos; y ve en el proceso de aprendizaje social del individuo la adquisición de características mas o menos permanentes para el desenvolvimiento en su medio sociocultural.

Mientras que la Antropología busca cuales son los rasgos característicos pasados y como han evolucionado en diferentes culturas. Esta disciplina, también ha investigado las formas en que diversas culturas solucionan problemas sociales. A partir de esto, ven a los valores culturales como resultado de la transmisión de una experiencia sociohistorica acumulada por miles de años, de generación en generación. (Bock, 1977).

Finalmente, en la Psicología es en donde mayor auge ha tenido el estudio de los valores y ello desde muy diversos enfoques. Las preguntas que han dirigido sus esfuerzos giran alrededor de su adquisición y de su importancia como elementos que determinan el modo en que los sujetos se adaptan al medio ambiente para satisfacer sus necesidades.

Es así que desde el conductismo, Skinner (1994) reduce los juicios de valor a problemas de elección de reforzadores. Clasificar en bueno o malo, legal o ilegal, piadoso o pecaminoso es resultado de las contingencias reforzantes que cada sujeto encadena a un objeto o conducta.

Si un individuo decide ser honesto, es debido a la satisfacción que ello le procura, ya sea porque la aprobación de los demás le refuerza esa conducta o bien por evitar el castigo que se le aplicaría si no lo fuera. Es decir, que una conducta resulta valiosa por sus efectos reforzantes, y en este sentido es mas probable su repetición en condiciones similares. De la postura de Skinner resulta importante esta última idea, en el sentido de que al identificar lo valioso para un sujeto, se estará en mejores posibilidades de saber como procedería ese sujeto ante situaciones semejantes.

Dentro de la psicología social, Young (1969) dice que los valores representan objetos hacia los cuales dirigimos nuestros deseos y actitudes, formando parte de la organización interna de cada sujeto. A través de la socialización, los investimos de racionalizaciones morales y éticas.

Los valores representan impulsos de largo alcance o fines por cuyo logro podemos luchar, y se originan en las normas culturales de una sociedad, son proyecciones anticipatorias de la conducta futura del individuo o del grupo

Young asigna un peso muy importante a los valores, los concibe como parte de la estructura interna de todo sujeto, y como consecuencia les atribuye un papel determinante en las formas de enfrentar las crisis y situaciones que implican toma de decisiones.

Para Kluckhohn (1951) un valor es una concepción, explícita o implícita, distintiva de un individuo o característica de un grupo, de lo deseable, lo cual influye en la selección de los modos disponibles, significado y fines de las acciones.

Allport (1960) dice que la mejor forma de conocer a una persona es conociendo qué tipo de futuro promueve. Y la conformación de este futuro descansa más que nada en sus valores personales. Define a los valores como las convicciones en base a la cual un hombre actúa libremente, conformando el epicentro de su vida y de sus aspiraciones. Además, asigna a los valores una gran importancia en la conformación del futuro de todo individuo, esto es, que su conocimiento permitiría saber el comportamiento de esos individuos.

Rokeach (1973), define un valor como una creencia perdurable de que un modo específico de conducta o estado final de existencia es personal o socialmente preferible a un modo de conducta o estado final de existencia opuesto o contrario. El análisis de esta definición permite caracterizar a los valores de la siguiente manera:

- Un valor es relativamente permanente más no inmodificable.
- Los valores pueden manifestarse como formas de conducta o como estados deseables de existencia. En el primer caso se denominan valores instrumentales y están relacionados con modos de conducta; y en el segundo se denominan valores terminales referidos a estados deseables de existencia.
- Un valor puede estar determinado por una preferencia personal o por una social.
- Al preferir un valor se rechaza su opuesto.

También menciona que la importancia de estudiar los valores reside en el supuesto de que aquellos determinan las actitudes, juicios, elecciones, atribuciones y acciones por lo que tienen consecuencias importantes en las cogniciones y en la conducta social. Esta propuesta otorga a los valores un papel fundamental en las conductas de las personas, así como también en sus estados finales de existencia.

Zavalloni (1980) propone a los valores como orientaciones hacia lo que es considerado como deseable o preferible por los actores sociales. Expresan una relación entre las presiones del ambiente y los deseos humanos.

Para Kaplan (1964) los valores constituyen sistemas dinámicos de acción social, que funcionan como receptáculos de la energía psicológica, siempre tienen un contenido social, representan una inversión psicológica y son moldeados por las restricciones y las oportunidades que ofrecen el sistema social y el entorno biofísico.

Tanto Zavalloni como Kaplan siguen considerando a los valores como un factor que tiene relación con el comportamiento de las personas. Pero es importante rescatar de su trabajo la relación que señalan entre los valores y las condiciones del medio en que estos se manifiestan.

Williams (1979) define un sistema de valores como un conjunto organizado de estándares preferenciales. Ellos son utilizados para elegir objetos y acciones, resolver conflictos, invocar sanciones sociales y enfrentarse a necesidades o exigencias de defensa social y psicológica con respecto a las elecciones efectuadas o proyectadas.

Díaz Guerrero (1986) dice que un factor primordial del medio ambiente humano es la preservación y evolución de las estructuras sociales primarias y de las creencias culturales que las sustentan. Este autor define a las premisas histórico-socioculturales, como afirmaciones culturales que son apoyadas por la mayoría de dicha cultura; que sirven para distinguirlos de otras culturas. A los valores los identifica como parte de esas premisas.

Reiko (1996), ve a los valores como premisas histórico-socioculturales, juegan un papel importante en la medida en

que intervienen en el proceso de interpretación y de definición de la situación a partir de los cuales se determina la acción social.

Al asumir cualquiera de las definiciones de valor que se han revisado, resulta claro que su estudio permite comprender a la persona, sus formas de enfrentar las crisis y otras situaciones, y la naturaleza de sus satisfacciones (Kimball, 1969).

### ¿ Como se miden los valores?

Ya sea que los valores sean utilizados para determinar la dirección de un futuro o para justificar acciones pasadas, los estudiosos del tema han apoyado sus afirmaciones en datos cuantitativos. Esto ha sido un elemento para que sean considerados como trabajos serios.

Sin embargo, la cuantificación de la mayoría de los objetos de estudio de la psicología, como en este caso de los valores, es por si mismo un tema de gran controversia.

Para medir los valores se requiere de instrumentos elaborados a partir de trabajos conceptuales que los cuantifique de manera valida y confiable.

Thurstone (1978) hace algunas observaciones fundamentales en torno a la medición de las actitudes que bien pueden aplicarse a los valores, si se considera que la mayor parte de las veces, el estudio de los valores es a través de las actitudes:

- Un valor es un asunto complejo que no puede describirse totalmente con ningún índice numérico aislado.
- Se asume que la posición de un sujeto respecto de un valor es simbolizada por las "opiniones" que el emite al respecto.
- En todo proceso de medición siempre hay una discrepancia entre el objeto de estudio y los resultados de la medición (aún en la Física).
- Debe considerarse el contexto en el cual se realiza el proceso de medición, ya que este puede tener una gran influencia en los sujetos. Bien puede ser que los sujetos estén escondiendo conscientemente su verdadero sentir o

que la presión social de la situación les haya hecho creer realmente lo que esta expresando.

- La medición de valores, expresado por las opiniones de los sujetos, no constituye a la vez y forzosamente la predicción de lo que hará. Entre otras cosas porque lo que se mide es lo que los sujetos quieren hacer creer a los demás, y no necesariamente lo que es su verdadero sentir.

La gran mayoría de instrumentos de medición de valores se han elaborado en Estados Unidos. Podrían considerarse sus inicios en las encuestas de opinión pública que se comenzaron a realizar a finales de la segunda década del presente siglo. Su fin era averiguar las preferencias electorales del público. Estas encuestas dejan un precedente metodológico muy importante (Klineberg, 1975).

Allport es pionero en el estudio de los valores como lo muestra la edición de su libro "Study of Values" de 1931. Este ha sido uno de los investigadores que mas ha estudiado a los valores y junto con Vernon y Lindzey, dan a conocer en 1951 el primer procedimiento para el estudio de los valores personales, y es uno de los instrumentos que con mayor frecuencia se ha utilizado para la medición de los valores personales (Robinson, 1991).

Este instrumento de Allport mide la importancia relativa que los individuos atribuyen a seis orientaciones valorativas:

- Teórica (verdad)
- Económica (utilidad)
- Estética (armonía)
- Social (amor al prójimo)
- Política (poder)
- Religiosa (unidad)

La prueba consiste de dos partes. En la primera se presentan treinta preguntas de elección forzada con dos respuestas alternativas. Con ella se pretende medir la fuerza de preferencia de cada orientación. Un ejemplo de esta parte es la siguiente pregunta: ¿Suponiendo que usted tiene la suficiente capacidad, que preferiría ser? a) banquero, b) político.

Con la segunda parte se busca establecer la jerarquización de las preferencias. Esta constituida por 15 preguntas con cuatro opciones de respuesta que deben ser ordenadas de acuerdo a la preferencia de los sujetos. Por ejemplo: ¿Si pudiera influenciar las políticas educativas de las escuelas públicas de alguna ciudad, a que le pondría mayor importancia? a) a promover el estudio y participación en la música y las bellas artes, b) a estimular el estudio de los problemas sociales, c) a proveer facilidades para construir mas laboratorios, d) a incrementar el valor practico de los cursos (Reich, 1976).

Allport recomienda el uso de su prueba para fines de orientación vocacional. Y señala que sus limitaciones son: a) dejar de considerar otras áreas valorativas muy importantes (por ejemplo el placer, la seguridad); b) no se mide la fuerza de las preferencias, es decir, no se sabe hasta que grado perseguiría un sujeto la realización de los valores que ha señalado como preferibles (Reich, 1976).

Otro instrumento que ha sido muy utilizado para el estudio de los valores es la Encuesta de Valores que elaboró Rokeach en 1967. Este autor seleccionó los valores a partir de revisar la literatura americana sobre los valores y también apoyándose en entrevistas individuales que se realizaron para ese fin.

El instrumento consiste en ordenar treinta y seis afirmaciones acerca de valores, los cuales están separados en dos listas: una que se refiere a los valores terminales (estados deseables de existencia); y otra a los valores instrumentales (formas de conducta).

#### **Valores Terminales:**

- Una vida cómoda
- Una vida estimulante
- Una sensación de autorrealización
- Seguridad familiar
- Libertad
- Felicidad
- Armonía interna
- Amor maduro
- Seguridad nacional
- Un mundo de paz

#### **Valores Instrumentales:**

- Ambicioso
- Liberal
- Competente
- Alegre
- Pulcro
- Valiente
- Indulgente
- Servicial
- Honesto
- Imaginativo

- Un mundo de belleza	Independiente
- Igualdad	Intelectual
- Placer	Lógico
- Salvación	Afectuoso
- Respeto propio	Obediente
- Prestigio social	Cortés
- Amistad verdadera	Responsable
- Sabiduría	Ponderado

Se le pide a los sujetos que ordenen cada una de las listas de acuerdo a la importancia que tienen para ellos.

Rokeach (1973) cree que el sistema de valores de cada sujeto representa una organización aprendida de reglas para escoger o resolver conflictos entre dos o más modos de conducta o entre dos o más estados de existencia.

Este instrumento tiene las siguientes limitaciones: no distingue entre mucho y poco; asume que los valores son los mismos en todo el mundo; sólo provee información de la importancia relativa, más no absoluta de los valores (Reich, 1976).

Otro instrumento utilizado para medir los valores es la "Escala de Valores de Scott" (1965). En el se equipara al valor con el ideal moral, que es el concepto que tiene un individuo de una relación o estado de cosas ideales, utilizado para estimar el grado de bondad o maldad, de acierto o de error de las relaciones actuales que están siendo observadas o contempladas.

Este último instrumento es el que se utilizará en el presente trabajo, por lo que se revisa detalladamente en la parte de metodología.

### **¿Sirven los valores para predecir el comportamiento de los sujetos?**

Todas las posturas teóricas que se han revisado de uno u otro modo están relacionados con la idea de explicar el comportamiento del hombre.

Hay posturas como la del conductismo de Skinner (1994), que si bien les da poca importancia, finalmente los explican a través de su esquema estímulo-respuesta y su relación con

el reforzamiento. Dice que las conductas valiosas siempre son puestas en acción ante situaciones similares

En el otro extremo están las posturas que le otorgan una gran importancia a los valores. Así, tenemos a Hirsh (1996) caracterizando a los valores como cualidades estructurales que tienen significado en situaciones concretas.

Kimball (1969) dice que los valores representan impulsos de largo alcance o fines por cuyo logro se lucha, pero añade que hay que considerar que las vivencias en esa lucha confirman o rechazan esos ideales.

Una idea importante que rescata Montoya (1994), tiene que ver con la influencia que tiene el conflicto de valores entre el individuo y la sociedad así como también el conflicto de valores en el propio individuo, lo cual provoca que los valores no siempre sean consistentes con el comportamiento.

Fronidizi (1990), refiere que la jerarquía de valores depende de tres aspectos: situación, sujeto y objeto. Esto indica los elementos que deben considerarse para utilizar a los valores como factores predictivos del comportamiento, nunca considerados en forma aislada, ya que de poco servirían.

## **¿Cuales son los valores de los mexicanos?**

Desde diferentes perspectivas se han hecho trabajos muy serios para caracterizar la forma de ser de los mexicanos.

Algunos de los autores mas representativos sobre este temas son: Santiago Ramírez, Octavio Paz, Díaz Guerrero, Enrique Alducin, Luis Narro.

Santiago Ramírez (1977) con su libro "El Mexicano, psicología de sus motivaciones", busca conocer la urdimbre de nuestra esencia y los matices de nuestra caracterología. Dice que cabría suponer que el psicólogo, en contacto cotidiano con las formas de expresión del mexicano, y en labor permanente con el material que aportan tanto los casos clínicos, como las manifestaciones inconscientes, sería el más indicado para orientarnos acerca de las motivaciones profundas, explicativas de la conducta y de la manera de ser

de lo nuestro. Este autor se apoya en los postulados de la teoría psicoanalítica para realizar su trabajo, fundamentalmente en el papel determinante que tiene la vida infantil y su relación con los padres, en la conducta que cada sujeto manifiesta a lo largo de su vida.

Describe a los mexicanos como resultado de un "mestizaje constituido por uniones de varones españoles con mujeres indígenas. La unión de estas mujeres con hombres españoles fue una transculturación hondamente dramática. La mujer fue introducida brusca y violentamente a una cultura para la que no se encontraba formada; su unión se llevaba acabo traicionando a su cultura original. Por tanto el nacimiento de su hijo era la expresión de su alejamiento de un mundo pero no la puerta abierta a otro distinto".

Todo mexicano es poseedor de una ambivalencia afectiva muy marcada. Por un lado se tiene "que la mujer que les ha dado calor y afecto en la infancia es un ser devaluado" y además "la figura fuerte, idealizada, anhelada, no alcanzada y por lo mismo odiada, será la imagen del padre".

La parte española de este mestizaje dejó tras de sí un mundo de objetos valorizados, su manera de vivir, sus costumbres, su lengua, su religión, sus mujeres, etc.; valores que se magnificaron en la distancia; el mundo que descubría carecía de existencia en sí, únicamente era valorado en función de que podía hacer accesible todo aquello que en el pasado le había sido negado. Es decir, un sujeto que añora sus valores.

La otra parte es la indígena, que tuvo que renunciar totalmente a sus antiguas formas de expresión; es un ser sometido y que también añora su pasado.

Ramírez nos muestra como se magnifican las condiciones psicoanalíticas que crean la subjetividad de lo mexicano: un padre terrible y una madre sometida, ambos añorando otro mundo.

Por otro lado, Octavio Paz (1981, 17) en su libro "El Laberinto de la Soledad" hace una reflexión filosófica en torno a la esencia del ser. Laberinto por lo complejo que resulta conocer al mexicano, y soledad por la sensación de orfandad. Menciona que "no toda la población que habita

nuestro país es objeto de sus reflexiones, sino un grupo concreto, constituido por esos que por razones diversas, tienen conciencia de su ser en tanto mexicanos. Y que es un grupo reducido".

A lo largo del texto se encuentran las siguientes puntualizaciones:

- El mexicano se aparece como un ser que se encierra y se preserva.
- El hermetismo es un recurso de nuestro recelo y desconfianza.
- Nuestras mentiras reflejan, simultáneamente, nuestras carencias y nuestros apetitos, lo que no somos y lo que deseamos ser.
- El mexicano excede en el disimulo de sus pasiones y de sí mismo. Temeroso de la mirada ajena, se contrae, se reduce. No camina se desliza; no propone, insinúa; no replica, rezonga; no se queja, sonrío.
- También disimulamos la existencia de nuestros semejantes.
- La indiferencia del mexicano ante la muerte se nutre de su indiferencia ante la vida.
- El mexicano no trasciende su soledad, se encierra en ella, temiendo volver al mundo.
- Una leyenda acerca del mexicano es que es insondable.
- Las circunstancias históricas explican nuestro carácter en la medida que nuestro carácter también las explica a ellas.
- El mexicano no quiere o no se atreve a ser él mismo.
- Para el mexicano la vida es una posibilidad de chingar o de ser chingado. Es decir, de humillar, castigar y ofender. O a la inversa.
- El mexicano es un ser religioso y su experiencia de lo sagrado es muy verdadera, mas ¿quién es su Dios?.
- Nuestras ideas, nunca han sido nuestras del todo, sino herencia o conquista de las engendradas por Europa. Hemos asumido actitudes ajenas frente a los temas que nos ha propuesto la Historia universal: contrareforma, racionalismo, positivismo, socialismo.

En "Vuelta al Laberinto de la Soledad" (Paz, 1981, 18), menciona que la familia ha dado a los mexicanos sus creencias, valores, y conceptos sobre la vida y la muerte, lo bueno y lo malo, lo masculino y lo femenino, lo bonito y lo feo, lo que se debe hacer y lo indebido.

Paz dice que "El laberinto de la soledad fue un ejercicio de la imaginación crítica: una visión y, simultáneamente, una revisión. Algo muy distinto a un ensayo sobre la filosofía de lo mexicano o a una búsqueda de nuestro pretendido ser. El mexicano no es una esencia sino una historia. Ni ontología ni psicología. A mi me intrigaba no tanto el carácter nacional como lo que oculta ese carácter: aquello que esta detrás de la máscara".

Estos trabajos son muy valiosos si consideramos sus reflexiones como vectores de investigaciones que posean una metodología científica. Proviene de una postura muy personal de los autores, son sus propias impresiones, mas no existe un rigor científico que respalde las generalizaciones que ellos hacen.

Los trabajos de Enrique Alducin (1986, 1991, 1992, 1993) se basan en datos recolectados a través de encuestas nacionales y los resultados presentados contienen un trabajo estadístico muy completo. Estas investigaciones han contado con el apoyo económico de una institución bancaria.

Uno de los primeros resultados que el autor señala se refiere al hecho de que no hay un estereotipo de mexicano, sino que existen diversos marcos valorativos condicionados principalmente por el diferencial en el nivel de ingreso y en el nivel de escolaridad de la población. Así, un sujeto universitario del norte de la República tiene un marco valorativo diferente de un sujeto analfabeta del sur.

Algunas características que estos trabajos atribuyen a los mexicanos son:

- En general los objetivos personales se refieren a proporcionar mejores oportunidades a los hijos y realizarse en el trabajo. Aunque en las personas con mayor ingreso hay una pérdida relativa de la importancia familiar a favor de aspiraciones individuales.
- El mayor anhelo de hombres y mujeres es ser profesionista, aunque en las mujeres de ingresos bajos es ser maestra y también tiene importancia el ser ama de casa.
- Creen que la forma de triunfar en la vida es obteniendo una buena educación, inteligencia y trabajar duro.

Rechazan los procedimientos ilegítimos. A mayor ingreso y educación también se agregan creatividad e intrepidez.

- La honradez es el rasgo mas apreciado por los mexicanos, le siguen respeto, iniciativa, dignidad y esfuerzo.
- Las características mas detestables en el otro son: que sea " chismoso" , " traidor" , " mentiroso" , " criticón" .
- El atributo sobresaliente de un buen trabajador es la responsabilidad, seguido de activo, inteligente, ordenado y puntual. Colocando en último termino a la agresividad y la independencia.

Como dice Krauze, al estudiar los trabajos de Alducin parece "que estaba frente a mapas geológicos o geográficos del alma mexicana" (Alducin, 1994).

Los trabajos del doctor Díaz Guerrero (1975,1982,1986) son otra fuente de información muy importante. Este autor ha desarrollado una metodología basada en los conceptos de ecosistema sociocultural y de las premisas histórico-socioculturales.

El ecosistema sociocultural se refiere al medio ambiente donde se determina el destino de los individuos y de los grupos, incluyendo su calidad de vida. Está conformado por los valores tradicionales, filosofías de vida y características estructurales, incluidas las económicas de los grupo o la nación en la cual cada infante nace.

Las premisas histórico-socioculturales establecen las formas adecuadas y aceptables de enfrentarse a los problemas de la sociedad, las maneras de ser de los individuos y sus roles. Comprende las tradiciones respecto a valores, creencias, pensamientos y acciones.

Díaz Guerrero (1986) pretende que los resultados de sus trabajos no estén basados en especulaciones, sino en datos. Para lo cual elaboró una serie de cuestionarios.

Estos cuestionarios buscan determinar la importancia que los individuos atribuyen a diferentes factores como determinantes de su calidad de vida. Clasifica a esos factores en cinco grupos de variables: antropoculturales; económicas; de la salud física; psicológicas personales; y sociológicas.

El autor ha encontrado que las variables más altamente correlacionadas con la calidad de vida son las psicológicas. Así por ejemplo: mientras más entereza, así como más capacidad personal para enfrentarse a los problemas exista, y también más valor subjetivo tenga el concepto de ser madre, de ser mujer o de ser mexicana, mayor será la calidad de la vida.

En segundo lugar de importancia están las variables sociológicas seguidas muy de cerca por las de la salud física y solo hasta el cuarto lugar lo económico, quedando al ultimo las variables antropoculturales.

Díaz Guerrero (1975) también ha trabajado conformando sus muestras en diferentes países, con el fin de hacer comparaciones. El identificó el síndrome "activo-pasivo", definido como la forma en que el sujeto se enfrenta al estrés: se considera que los sujetos utilizan un estilo de confrontación activo si al encarar los problemas modifican el medio en un esfuerzo de manejar el estrés. Por otra parte, se considera que los individuos utilizan un estilo de confrontación pasivo cuando tratan de resolver los problemas modificándose a sí mismos, aun cuando puedan percibir que el problema no lo han creado ellos.

Para medir este síndrome se elaboró un cuestionario que se aplico a muestras de niños de 14 años en 8 países. Los resultados revelan que los niños mexicanos obtienen las calificaciones más altas en cuanto a ser activos.

La revisión bibliográfica ha permitido ver lo complejo que resulta el estudio de los valores. Complejo en el sentido de la diversidad de perspectivas desde las cuales es posible ver este objeto de estudio. De este hecho resulta necesario precisar los intereses que persigue un estudio sobre este tema, para poder determinar las herramientas que le serán de utilidad.

Con respecto a los valores de los mexicanos, los estudios que se han realizado con datos confiables han proporcionado información muy valiosa, en especial los realizados por Alducin (1986, 1991, 1993), y por Díaz Guerrero (1975, 1982, 1986). Estos trabajos nos enseñan que no es posible generalizar las características sobre toda la población, sino que es necesario diferenciarla de acuerdo a factores sociales

y económicos, ya que de acuerdo a ellas se dan diferentes esquemas de valores.

Es de resaltar el hecho de que una gran parte de los mexicanos son activos, desean progresar, les gusta la honradez y la responsabilidad (Alducin, 1986).

Ante estos resultados que presentan a un mexicano activo y con deseos de superarse (Díaz Guerrero, 1975), y considerando la situación tan difícil que en lo económico y social se vive en esta ciudad de México, cabría entonces preguntarse por las causas de la misma.

### **¿Cuales son los valores de los policías mexicanos?**

Quintana (1996), se pregunta si ¿existen diferencias en el perfil psicológico (integrado por valores, temperamento, intereses y aptitudes) entre los aspirantes a policía preventivo y la población abierta?. Para responder esta pregunta la autora aplica varios instrumentos, entre los que se encuentra la prueba de valores de Allport. En relación con los valores concluye que los aspirantes a policía, manifestaron ser personas con un deseo de conocer; con falta de actitud crítica; poca importancia hacia el aspecto económico; gran valor al ser humano así como a lo religioso; deseo de poder sobre otros. Además, concluye que no hay diferencia significativa entre los aspirantes a policía y la población abierta, la cual se escogió con características similares en edad, escolaridad e ingreso.

Por otra parte, Jiménez (1992) se cuestiona si ¿existen diferencias de rasgos de personalidad entre los aspirantes a policía judicial y pasantes de la licenciatura en Derecho?. A partir del Inventario Multifásico de la Personalidad de Minnesota, concluye que los aspirante a policía judicial son individuos con necesidad de ofrecer una imagen favorable de sí mismos; tienden a experimentar tensión interna al sentirse incapaces de manejar sus problemas; muestran reserva en su autodescripción; por sus sentimientos de inseguridad tienden a ser retraídos y a presentar problemas para relacionarse interpersonalmente; expresan sin control sus impulsos agresivos y a ser poco tolerantes hacia las frustraciones. En tanto que los pasantes de Derecho tienen un mejor control sobre sus impulsos y establecen relaciones interpersonales

con mayor facilidad; evitan la interacción problemática. En ambos grupos se encontró buen nivel de energía que les permite ambicionar, establecer metas y tratar de alcanzarlas.

Luna (1992), teniendo como población de estudio a la policía federal de caminos, hace un análisis de corte psicoanalítico, apoyándose en instrumentos como el MMPI y el de Frases Incompletas de Sacks. El autor dice que la disciplina, lealtad y sacrificio del policía se apoya respectivamente en la sumisión, fidelidad incondicional y abnegación, todas ellas virtudes maternas. Además señala que hay elementos paranoicos en la estructura psíquica de su muestra.

Por otro lado Bermejo (1989), se interesa por la satisfacción laboral de un grupo de policías auxiliares. Sus resultados señalan que a mayor edad, escolaridad, grado jerárquico, antigüedad e ingresos hay mayor satisfacción laboral. También señala que los sujetos con menor escolaridad se sienten más satisfechos con sus ingresos.

Valdéz (1984), trabajando con una muestra de cien policías judiciales del estado de Hidalgo, se interesa en su perfil de personalidad. Aplica instrumentos como el MMPI, Barsit, Machover y autobiografía. Concluye que no hay un solo tipo de policía judicial, separandolos en tres grupos que van desde una personalidad bien estructurada hasta la total desintegración de la misma, además contempla un grupo con alto grado de sociopatía. La característica común a los tres grupos es el tener un concepto devaluado de sí mismo.

Otro trabajo encauzado a describir aspectos psicológicos de los policías, es el de Muñoz (1978). La pregunta en este trabajo es si ¿hay diferencias psicológicas entre los presos de la cárcel preventiva de Villa Alvaro Obregón y los policías preventivos del D.F.? La autora aplicó el Inventario Multifásico de Personalidad (MMPI), y la Escala de Inteligencia Wechsler-Belleuve (WAIS). Concluye que no hay diferencia estadísticamente significativa en los resultados de las pruebas aplicadas a los dos grupos. Los sujetos de las dos muestras son desconfiados principalmente por inseguridad; evitan las relaciones interpersonales cercanas; temen involucrarse emocionalmente con otros; manejan inadecuadamente sus afectos; rasgos de tipo esquizoide; son

volubles e impredecibles en su conducta y actitudes; son impulsivos; tienen baja capacidad de aprendizaje.

Al revisar estos trabajos sobre los policías, se encuentra que la mayoría están interesados en el perfil psicológico, en la personalidad. Muchos de ellos generalizan sus resultados, sin profundizar en las diferencias de su población de estudio. Los adjetivos que más comúnmente les asignan a los policías en estos trabajos son negativos, ¿acaso no poseen elementos positivos?. Como se ha podido ver, el tema de los valores ha sido abordado poco, de hecho sólo aparece indirectamente.

## MÉTODO

### Planteamiento y Justificación del Problema.

En la actualidad se ha vuelto común el que ocurran tantos actos violentos en contra de la sociedad (robo, asaltos, asesinatos, violaciones, secuestros). Se atribuyen como causas de ello, a la difícil situación económica, a lo obsoleto de la impartición de justicia, etc. Es claro que esta lista de causas podría ser más larga, sin embargo podría plantearse de manera más global diciendo que lo que hay es una crisis de valores que hace necesario su estudio. Crisis en el sentido de cuestionar a los valores en los que se ha creído y que han acompañado a esta situación tan difícil por la que estamos atravesando.

El problema de inseguridad social involucra a toda la sociedad, pero es evidente que un grupo operativo y que es clave en la lucha contra ella es la policía. Por esta razón se consideró como población de estudio a los aspirantes ha ingresar a la Policía Auxiliar del D.F. y poder investigar ¿cuales son sus valores?.

La institución por medio de su proceso de selección califica a los aspirantes ya sea como aptos ó como no aptos. Y es a partir de esta división de los aspirantes que es posible comparar los resultados y plantearse la pregunta de si ¿hay diferencia entre los valores de los aptos y no aptos?.

No se pretende probar ninguna hipótesis sino sólo describir los resultados del instrumento que se aplicó. Sin embargo, el contexto de esta investigación, posibilita la comparación de los resultados de acuerdo a la categoría de aptitud que asigna el proceso de selección. No se pretende concluir si los valores de un grupo son mejores o peores sino solo evidenciar la situación.

## VARIABLES Y CATEGORIAS.

Las variables que contempla este trabajo, son los valores que considera La Escala de Valores Personales de Scott (1965). En ella un valor se define como un ideal moral, un concepto del individuo de una relación ideal (o acontecimientos)... (usados) para determinar lo bueno o malo, lo correcto o incorrecto, de las relaciones actuales... (los cuales son observados o contemplados). Los valores considerados por el instrumento son:

- 1) Intelectualismo.
- 2) Benevolencia.
- 3) Sociabilidad.
- 4) Lealtad.
- 5) Logros académicos.
- 6) Apariencia Física.
- 7) Status.
- 8) Honestidad.
- 9) Religiosidad.
- 10) Autocontrol.
- 11) Creatividad.
- 12) Independencia.

El proceso de selección evalúa a los aspirantes asignándoles una de las siguientes categorías:

- 1) apto
- 2) no apto

Para hacer la comparación de los resultados del instrumento de los aspirantes aptos con los no aptos, se considera a los valores como las variables dependientes, mientras que al resultado del proceso de selección (apto ó no apto) como la variable independiente. No se pretende establecer una relación causa - efecto, es decir, que el ser apto o no apto conlleve a determinados valores.

## Definición conceptual de variables y categorías.

Se ha considerado que la variable es valores y queda dividida en valores hacia:

1) Intelectualismo.- dedicación a actividades que exigen especial empleo de la inteligencia (Larousse, 1996).

2) Benevolencia.- tener buena voluntad o afecto hacia los demás (Larousse, 1996).

3) Sociabilidad.- facilidad de trato con sus semejantes (Larousse, 1996).

4) Lealtad.- ser fiel y noble con los grupos de pertenencia (Larousse, 1996).

5) Logros Académicos.- interés por alcanzar títulos de enseñanza (Larousse, 1996).

6) Apariencia Física.- importancia del aspecto exterior (Larousse, 1996).

7) Estatus.- posición ocupada en la pirámide social (Larousse, 1996).

8) Honestidad.- respeto y conformidad con la moral y las buenas costumbres (Larousse, 1996).

9) Religiosidad.- esmero en cumplir las obligaciones religiosas (Larousse, 1996).

10) Autocontrol.- capacidad de control de uno mismo en situaciones estresantes (Larousse, 1996).

11) Creatividad.- capacidad para crear o inventar (Larousse, 1996).

12) Independencia.- interés por no depender de los demás (Larousse, 1996).

Las categorías son:

apto.- sujeto que ha sido aceptado por la institución para desempeñarse como policía auxiliar.

no apto.- Sujeto que ha sido rechazado por la institución para ser policía auxiliar.

## **Indicadores de las variables.**

Cada uno de los valores considerados en este trabajo esta ligado a determinadas características que propone el instrumento de medición. (Son asignadas como actitudes de un individuo imaginario). Los sujetos emitieron su admiración o rechazo de cada característica (Braithwaite, 1991).

Las características de cada valor son las siguientes:

### **Intelectualismo:**

Que tenga gran interés en las noticias internacionales, nacionales y locales.

Que tenga gran curiosidad por lo intelectual.

Que desarrolle el gusto por las Bellas Artes (música, teatro, literatura y ballet).

Que muestre interés en todas las actividades escolares.

Que sea un intelectual.

### **Benevolencia:**

Que sea amable con la gente, aun cuando hagan cosas que no le agradan.

Que ayude a otras personas a sentirse seguras, aun cuando no le guste.

Que ayude a otros a lograr sus metas, a pesar de que pueda interferir en las suyas.

Que ponga la otra mejilla, y perdone a aquellos que lo han perjudicado.

### **Sociabilidad:**

Que tenga buenos modales y se comporte adecuadamente en cualquier situación social.

Que se vista y actúe de acuerdo a cada ocasión

Que sea capaz de hacer que las personas cooperen con el.

Que sea estable, gracioso, y encantador en cualquier circunstancia.

Que sea capaz de tratar con cualquier tipo de gente, sin importar si valen o no la pena.

Que sea la persona del grupo mas popular entre el sexo opuesto.

**Lealtad:**

Que defienda el honor de su grupo cuando es criticado injustamente.

Que trabaje duro para mejorar el prestigio e imagen de su grupo.

Que ayude a organizar las actividades de su grupo.

Que haga propio un ataque que le hayan hecho a su grupo.

Que oculte a los extraños los disgustos y desacuerdos que tenga con los compañeros del trabajo.

Que haga todo lo posible para elevar el prestigio de su grupo.

**Logros Académicos:**

Que estudie con gran empeño para obtener buenas notas en la escuela.

Que trabaje mucho para lograr grados académicos.

Que se esfuerce en conseguir las calificaciones mas altas en la escuela.

Que estudie constantemente para poder convertirse en una persona bien educada.

**Apariencia Física:**

Que sea elegante y distinguido.

Que cuide su físico para estar siempre sano.

Que sea buen deportista.

Que desarrolle agilidad y fuerza física.

Que desarrolle un cuerpo atractivo para que otros lo admiren.

**Estatus:**

Que sea respetado por la gente importante.

Que obtenga reconocimiento por sus propios logros.

Que tenga una posición desde la cual puede dirigir y ordenar a la gente.

Que tenga capacidad de ser líder.

Que muestre grandes cualidades de liderazgo.

**Honestidad:**

Que no haga trampa ni tome cosas si se le presenta la ocasión, aun cuando sea en beneficio de un amigo.

Que siempre diga la verdad, aunque pudiera ocasionarle problemas a él o a otras personas.

Que nunca mienta aunque sirviera para mejorar su situación.

Que mienta para ayudar a un amigo que tenga problemas.

**Religiosidad:**

Que sea un creyente devoto de su religión.

Que en su vida diaria tenga presente su religión.

Que asista a los servicios religiosos regularmente y con devoción.

Que evite los placeres físicos que prohíbe su religión.

Que fomente en otros el acudir a los servicios religiosos.

**Autocontrol:**

Que sea una persona que controle sus emociones.

Que responda al enojo de otros con gentileza.

Que nunca pierda la calma, sin importar cual sea la razón.

Que no se enoje, sin importar cual sea la razón.

Que siempre sea paciente con la gente.

**Creatividad:**

Que sea capaz de crear objetos bellos y artísticos.

Que desarrolle nuevas formas de hacer las cosas.

Que aproveche la vida iniciando constantemente nuevos caminos.

Que invente cosas por pura diversión.

Que haga cosas hermosas para el disfrute de otras personas.

Que dedique toda su energía al desarrollo de nuevos conocimientos.

**Independencia:**

Que sea abierto y franco en expresar lo que le gusta y lo que le disgusta.

Que piense y actúe libremente, sin restricciones sociales.

Que sea independiente, original, no conformista, y diferente a la demás gente.

Que se conforme con los requerimientos de cualquier situación y haga lo que se espere de el.

Que trabaje y viva en armonía con los demás.

### **Sujetos.**

Hay un total de 177 sujetos, cuyas edades están entre los 18 y 40 años de edad. 154 son hombres y 23 mujeres. El 86% tienen una escolaridad de secundaria y el 13% bachillerato. El 47% radican en el D.F. y el 53% en el Edo. de México. El 52% son solteros, el 34% casados y el 14% vive en unión libre o son divorciados. Por último, el 86% son aptos y el 14% no aptos.

### **Población de estudio.**

La población se formó con los sujetos que solicitaron su ingreso a la policía auxiliar del D.F., durante el mes de abril de 1998 y a los cuales se les sometió al proceso de selección.

### **Tipo de estudio.**

El presente trabajo es una investigación de tipo descriptivo. En ella se describen las preferencias valorativas de los sujetos de la muestra. Aunque dicha descripción contempla la comparación entre dos grupos.

### **Diseño.**

Es un diseño diferencial tipológico ya que el objetivo principal es describir las variaciones entre individuos, de acuerdo a dos factores (valores y aptitud).

Desde el punto de vista estadístico es un diseño no experimental de dos grupos independientes, ya que al introducir la categoría aptitud se tienen dos grupos diferentes (aptos y no aptos) (Siegel, 1970), (Pick, 1990).

## Instrumento.

Se aplicó "La escala de valores personales de Scott" en su versión corta, la cual consiste en un cuestionario con sesenta preguntas (ver anexo 1).

Scott (1965), define un valor como un ideal moral, un concepto del individuo de una relación ideal (o acontecimientos)... (usados) para determinar lo bueno o malo, lo correcto o incorrecto, de las relaciones actuales...(los cuales son observados o contemplados).

El instrumento se elaboró a partir de una encuesta de preguntas abiertas aplicada a estudiantes universitarios, y considerando los valores relevantes de algunas organizaciones estudiantiles de los Estados Unidos.

Considera doce escalas, una para cada valor de los ya considerados en la definición de variables.

Cada valor es representado por un grupo de preguntas que tienen tres posibilidades de respuesta: "siempre admiro", "depende de la situación" y "siempre me disgusta".

"Siempre" captura la naturaleza absoluta del valor, mientras que "admiro" fue inicialmente considerada por Scott como una manera mas aceptada socialmente de valorar lo bueno o malo, correcto o incorrecto.

En la versión corta cada escala consta de cuatro a seis preguntas expresadas en forma positiva, es decir, planteando actitudes que favorecen el valor. Aunque también hay tres preguntas que están planteadas en forma negativa, o sea, planteadas con actitudes que no favorecen al valor.

Para fines de calificación, la respuesta "dependen de la situación" es considerada como no aceptación del valor. De tal modo que para las preguntas planteadas positivamente y que hayan sido contestadas como "siempre me disgusta" y "depende de la situación", serán calificadas con "0" y "siempre admiro" con "1".

En tanto para las preguntas planteadas negativamente, las respuestas "siempre admiro" y "depende de la situación" serán puntuadas con "0" mientras que "siempre me disgusta" con "1".

La calificación de cada escala se obtiene sumando los puntajes de sus correspondientes preguntas.

Scott investigó la confiabilidad y validez con una muestra de aproximadamente 200 sujetos.

El coeficiente de confiabilidad alfa varía de .55 para independencia hasta .78 para religiosidad. Y a través de un proceso test-retest en un intervalo de dos semanas varió desde .58 para lealtad hasta .77 para religiosidad.

Para medir la validez se calcularon varios índices de correlación. Así, la correlación entre la versión corta y larga varió de .66 para intelectualismo a .87 para apariencia física y religiosidad. También se correlacionó los resultados de las escalas con rasgos que la gente "personalmente admira", que considera "lo justo ha hacer", y señalar los rasgos que "otras gentes deben admirar". Otra prueba de validez involucra la correlación entre la fuerza del valor con la expectativa de culpa sobre trasgresiones hipotéticas, que fue significativa en nueve de las doce escalas. Las excepciones fueron lealtad, estatus y creatividad.

Se escogió este instrumento por dos razones: 1) por su enfoque en conductas personales, interpersonales y morales; y 2) por su facilidad para aplicarse, tanto en lo práctico como en lo económico.

Hasta donde se pudo investigar este trabajo es la primera aplicación en México de la escala de valores de Scott, y ello tiene el inconveniente de no contar con indicadores de validez y confiabilidad en la población de estudio.

No fue posible trabajar sobre este aspecto debido a causas prácticas. En primer lugar, el tiempo disponible para aplicar el instrumento estaba muy limitado, no teniendo la posibilidad de aplicar otros reactivos o pruebas que correlacionaran los conceptos medidos. Y en segundo lugar era muy difícil que los sujetos regresaran en otro momento para aplicarles nuevamente el instrumento.

## **Procedimiento.**

- 1) Se hizo la traducción del instrumento del inglés al español
- 2) Se aplicó el instrumento a los sujetos especificados en el tamaño de la muestra.

El instrumento se aplicó al finalizar el proceso de selección. Se les explicó a los aspirantes que esa prueba ya no era parte del proceso. Que lo que se pretendía era recolectar información para una investigación.

Para su aplicación se le dió a cada sujeto una hoja blanca de tamaño carta y un lápiz.

Se les pidió que anotaran en la hoja su edad, estado civil, escolaridad, sexo, lugar de nacimiento y lugar de residencia.

También se les explicó que la forma como debían anotar sus respuestas era anotando ya sea un 1 que significaba "siempre admiro"; un 2 que era "depende de la situación", y un 3 en caso de "siempre me disgusta".

Se les leyeron las sesenta preguntas y se les pidió que anotaran sus respuestas.

Al finalizar la aplicación se recogieron las hojas y se le agradeció su participación.

## **Análisis estadístico de datos.**

Los datos proporcionados por el instrumento caen en la categoría de una escala intervalar.

Se calcularon la calificación media y la desviación estándar para cada valor.

Se aplicó la prueba "t" para comparar la calificación media entre aptos y no aptos en cada valor, con el fin de determinar la significancia estadística de tales comparaciones.

Además se calcularon los coeficientes de correlación ( $r$  de Pearson) de cada uno de los valores con todos los demás, a fin de determinar la relación estadística entre ellos.

### **Limitaciones**

Además del ya citado problema de la falta de índices de confiabilidad y validez para la población de estudio, se debe considerar la situación durante la cual se aplicó el instrumento. Los sujetos estaban bajo la presión de un proceso de selección, de cuyo resultado dependía si conseguían o no trabajo. De tal suerte que ellos buscan presentar su mejor cara. No hay garantía que nos asegure la veracidad de sus respuestas.

## RESULTADOS

En la primera parte de este capítulo se pretende poner en conocimiento del lector los principales resultados del trabajo. Y en la segunda analizar y discutir los mismos.

### Características Demográficas

Primero se presentan las principales características demográficas de la población de estudio. El total de la muestra es de 177 sujetos.

#### Características Demográficas de la Muestra

Tabla 0

Edades	Fre %	Escolaridad	Fre %	Lugar de Nacimiento	Fre %
18 - 20	40 23	Primaria	1 0.5	D.F.	90 51
21 - 25	71 40	Secundaria	152 86.0	E. de México	39 22
26 - 30	36 20	Bachillerato	23 13.0	Otro estado	48 27
31 ó más	30 17	Profesional	1 0.5		

Estado Civil	Fre %	Lugar de Residencia	Fre %	Sexo	Fre %
Soltero	92 52	D.F.	83 47	Mujeres	23 13
Casado	60 34	E. de México	94 53	Hombres	154 87
Otro	25 14				

De la muestra de aspirantes destacan las siguientes características: 1) es una población joven, con un 83% de sujetos con edades que fluctúan de los 18 a los 30 años; 2) si bien es una actividad considerada masculina, hay un importante porcentaje de mujeres, el 13%; 3) en cuanto a preparación escolar, el 86% tienen secundaria y el 13% bachillerato. Se recomienda tener presente estas características demográficas ante la lectura de los resultados y análisis de este trabajo.

## Los valores

Para la presentación de los resultados sobre los valores, se usaran las palabras admiración y rechazo, aclarando que sólo estarán referidas a rasgos cuantitativos. En el caso de admiración se indicara que la calificación obtenida en determinado valor es por lo menos de .6; y de rechazo cuando la calificación obtenida este por debajo de .6. El rango de calificaciones para cada valor es entre 0 y 1.

**Distribución de la población según calificación obtenida, así como la calificación media y la desviación estándar para cada valor.**

### Intelectualidad.

Tabla 1.

Distribución porcentual de la población según calificación obtenida.

CALIFICACIÓN	0	.20	.40	.60	.80	1.0
% DE POBLACIÓN	0.5	1.5	8.0	20.0	29.0	41.0

Tabla 2.

Calificación media y desviación estándar  
Para toda la población y según condición de aptitud.

Población	Media	Desviación estándar
Apta	.80	.22
No apta	.79	.20
Total	.80	.22

Ya que este es el primer valor que se presenta se hace una descripción exhaustiva de sus resultados con el fin de que el lector, si así lo desea, pueda hacer lo mismo con los demás

valores, ya que para ellos sólo se destacaran los principales resultados.

Como se puede ver en la tabla 1, los aspirantes a ser policía se distribuyeron según su calificación para este valor de la siguiente manera: el 0.5% de la población obtuvo una calificación de 0; el 1.6% de .2; el 8% de .4; el 20% de .6; el 29% de .8; y el 41% de 1.

De lo anterior se deduce que el 90% de la población aceptó este valor. Y que solo el 10% se inclina por rechazarlo.

Si agregamos la información de la tabla 2, que señala que la calificación media fue de .8, puede concluirse que la intelectualidad es muy apreciada por este grupo.

La misma tabla 2 informa respecto a la diferencia en la calificación de este valor, entre aptos y no aptos. Diferencia que es mínima ya que las calificaciones medias fueron de .8 y .79 respectivamente.

### Benevolencia.

Tabla 3.

Distribución porcentual de la población según calificación obtenida.

CALIFICACIÓN	0	.25	.50	.75	1.0
% DE POBLACIÓN	6.0	20.0	23.0	29.0	22.0

Tabla 4.

Calificación media y desviación estándar  
Para toda la población y según condición de aptitud.

Población	Media	Desviación estándar
Apta	.60	.31
No apta	.57	.24
Total	.60	.31

La tabla 3 indica que la benevolencia es aceptada por el 51% y rechazado por el 49% de los aspirantes. Además, según la tabla 4, la calificación media es apenas de .6.

También encontramos que la diferencia de calificaciones medias entre aptos y no aptos favorece a los primeros, ya que alcanzaron .6 y .57 respectivamente.

### Sociabilidad.

Tabla 5.

Distribución porcentual de la población según calificación obtenida.

Calificación	0	.17	.33	.50	.66	.83	1.0
% de población	0.5	3.0	9.0	24.0	35.0	20.0	8.5

Tabla 6.

Calificación media y desviación estándar  
Para toda la población y según condición de aptitud.

Población	Media	Desviación estándar
Apta	.64	.20
No apta	.60	.20
Total	.64	.20

La tabla 5 permite deducir que el 63.5% de la muestra tuvo por lo menos una calificación de .66, y el restante 46.5% se inclinó por no aceptar este valor.

La calificación media para todos los aspirantes es de .64, pero al considerar la condición de aptitud, los aptos calificaron .64 y los no aptos .6.

**Lealtad.**

Tabla 7.

Distribución porcentual de la población  
según calificación obtenida.

Calificación	0	.17	.33	.50	.66	.83	1.0
% de población	0.5	0.5	5.0	20.0	40.0	26.0	8.0

Tabla 8.

Calificación media y desviación estándar  
Para toda la población y según condición de aptitud.

Población	Media	Desviación estándar
Apta	.68	.17
No apta	.68	.18
Total	.68	.17

Con respecto a la lealtad se ve en la tabla 5 que el 74% del grupo tiene una calificación de por lo menos .66, y el 26% una calificación de entre 0 y .5.

La calificación media fue de .68 sin haber diferencia entre aptos y no aptos.

**Logros académicos.**

Tabla 9.

Distribución porcentual de la población  
según calificación obtenida.

CALIFICACIÓN	0	.25	.50	.75	1.0
% DE POBLACIÓN	0	0	3.0	17.0	80.0

Tabla 10.

Calificación media y desviación estándar  
Para toda la población y según condición de aptitud.

Población	Media	Desviación estándar
Apta	.94	.13
No apta	.97	.08
Total	.94	.12

Logros académicos es el valor que mayores calificaciones alcanzó. La tabla 9 muestra que el 80% de la población alcanzo la máxima calificación posible. Y si a ello se le suma el 17% que obtuvo .75 de calificación, se tiene que el 97% aceptan este valor.

La calificación media es de .94. Y en este caso el grupo de no aptos alcanzo una calificación media de .97, superior a la de los aptos que fue de .94.

#### Apariencia Fisica.

Tabla 11.

Distribución porcentual de la población  
según calificación obtenida.

CALIFICACIÓN	0	.20	.40	.60	.80	1.0
% DE POBLACIÓN	0	4.0	15.0	25.0	35.0	21.0

Tabla 12.

Calificación media y desviación estándar  
Para toda la población y según condición de aptitud.

Población	Media	Desviación estándar
Apta	.70	.22
No apta	.74	.20
Total	.71	.22

La apariencia física es un valor aceptado por el 81% de la población, ya que según la tabla 11 tuvieron por lo menos una calificación de .6. Y por el contrario el 19% lo rechazó obteniendo .4 o menos de calificación.

En cuanto a la calificación media, la tabla 12 indica que para toda la muestra fue de .71. Y al diferenciar entre aptos y no aptos resultó que estos últimos tuvieron una calificación superior con .74 contra .70 para los aptos.

### Estatus.

Tabla 13.

Distribución porcentual de la población según calificación obtenida.

CALIFICACIÓN	0	.20	.40	.60	.80	1.0
% DE POBLACIÓN	2.0	9.0	15.0	23.0	30.0	21.0

Tabla 14.

Calificación media y desviación estándar  
Para toda la población y según condición de aptitud.

Población	Media	Desviación estándar
Apta	.66	.26
No apta	.73	.25
Total	.67	.26

En relación con el estatus, puede verse en la tabla 13 que el 74% de la muestra fue calificada con por lo menos .6. Y el restante 26% con calificaciones de .4 o menos.

La calificación media fue de .67. Pero resulta interesante ver que la obtenida por los no aptos es de .73 que resulta mayor al .66 de los aptos.

### Honestidad.

Tabla 15.

Distribución porcentual de la población según calificación obtenida.

CALIFICACIÓN	0	.25	.50	.75	1.0
% DE POBLACIÓN	2.0	14.0	25.0	34.0	25.0

Tabla 16.

Calificación media y desviación estándar  
Para toda la población y según condición de aptitud.

Población	Media	Desviación estándar
Apta	.67	.27
No apta	.63	.25
Total	.66	.27

En el caso de la honestidad la muestra se dividió en un 59% que tuvo un puntaje mayor o igual a .75, y un 41% que tuvo .5 o menos (tabla 15).

La calificación media total fue de .66. Y para los aspirantes aptos fue de .67 que resulto mayor que la de los no aptos que fue de .63 (tabla 16).

### Religiosidad.

Tabla 17.

Distribución porcentual de la población según calificación obtenida.

CALIFICACIÓN	0	.20	.40	.60	.80	1.0
% DE POBLACIÓN	26.0	20.0	16.0	23.0	11.0	4.0

Tabla 18.

Calificación media y desviación estándar  
Para toda la población y según condición de aptitud.

Población	Media	Desviación estándar
Apta	.37	.30
No apta	.36	.31
Total	.37	.30

La religiosidad alcanzo apenas un 38% de aspirantes que calificaron .6 o mas. Y un 62% que califiko entre 0 y .4 (tabla 17).

La calificación media fue de .37, con una mínima variación para los no aptos, ya que este caso fue de .36 (tabla 18).

**Auto-Control.**

Tabla 19.

Distribución porcentual de la población  
según calificación obtenida.

CALIFICACIÓN	0	.20	.40	.60	.80	1.0
% DE POBLACIÓN	0	4.5	13.5	15.0	23.0	44.0

Tabla 20.

Calificación media y desviación estándar  
Para toda la población y según condición de aptitud.

Población	Media	Desviación estándar
Apta	.78	.24
No apta	.75	.28
Total	.78	.25

Según la tabla 19, el 82% de la población saco calificaciones entre .6 y 1. Mientras que el 18% entre .2 y .4.

La calificación media de todo el grupo fue de .78, que fue la misma para el grupo apto, siendo un poco mayor que la de los no aptos que fue de .75 (tabla 20).

### Creatividad.

Tabla 21.

Distribución porcentual de la población según calificación obtenida.

Calificación	0	.17	.33	.50	.66	.83	1.0
% de población	0.5	0	5.0	20.0	30.0	38.5	6.0

Tabla 22

Calificación media y desviación estándar  
Para toda la población y según condición de aptitud.

Población	Media	Desviación estándar
Apta	.69	.17
No apta	.70	.17
Total	.70	.17

La creatividad fue aceptada por el 74.5% de los aspirantes obteniendo calificaciones de .66 a 1. Mientras que el 25.5% la rechazo, con calificaciones entre 0 y .5 (tabla 21).

La calificación media para todo el grupo y para los aspirantes no aptos fue la misma, .70. Y para el grupo apto fue de .69 (tabla 22).

## Independencia.

Tabla 23.

Distribución porcentual de la población  
según calificación obtenida.

CALIFICACIÓN	0	.20	.40	.60	.80	1.0
% DE POBLACIÓN	5.0	19.0	34.0	30.0	11.0	.5

Tabla 24.

Calificación media y desviación estándar  
Para toda la población y según condición de aptitud.

Población	Media	Desviación estándar
Apta	.44	.21
No apta	.46	.23
Total	.45	.21

La tabla 23 muestra que el 41.5% de los aspirantes admiran la independencia. Mientras que el 58.5% la rechazan.

La calificación media total fue de .45. Y al diferenciar entre aptos y no aptos fueron respectivamente de .44 y .46.

## Indices de correlación entre los valores

La siguiente tabla contiene los índices de correlación entre cada par de valores. Para cada valor se calcularon los índices de correlación con los restantes once valores.

Tabla 25

Matriz de índices de correlación  $r$  de Pearson  
Para los doce valores.

	INTE	BENE	SOCI	LEAL	L.ACA	A.FIS	ESTA	HON	RELI	A-C	CREA	IND
INTE		.23*	.26**	.16	.25**	.36**	.36**	.25**	.16	.28**	.34**	.24*
BENE			.28**	.20*	.18	.25**	.34**	.23*	.30**	.47**	.26**	.21*
SOCI				.28**	.18	.27**	.39**	.16	.21*	.36**	.29**	.14
LEAL					.06	.28**	.34**	.26**	.19*	.32**	.26**	.23*
L.ACA						.23*	.24*	.19*	.08	.17	.25**	.26**
A.FIS							.28**	.20*	.28**	.19*	.50**	.25**
ESTA								.10	.22*	.36**	.35**	.33**
HON									.06	.27**	.20*	.13
RELI										.22*	.25**	.04
A-C											.26**	.17
CREA												.28**

INTE=Intelectualidad; BENE=Benevolencia; SOCI=Sociabilidad; LEAL=Lealtad;  
L.ACA=Logros académicos; A.FIS=Apariencia Física; ESTA=Estatus;  
HON=Honestidad; RELI=Religiosidad; A-C=Auto-Control; CREA=Creatividad;  
INDE=Independencia

\*\* Significativo a nivel de .01

\* Significativo a nivel de .05

En general las correlaciones calculadas son bajas, lo cual habla bien del instrumento de Scott. Sin embargo es imposible medir un valor de forma totalmente aislada, ya que en todo comportamiento interviene toda la estructura valorativa. Por ejemplo, si un sujeto desea alcanzar un estatus alto en un contexto determinado, tendrá que valerse para ello de otros valores. Además, como señala Quiroga (1994), los valores no pueden ser consistentes por el doble conflicto en el que actúan: 1) entre el individuo y la sociedad y 2) en el mismo individuo. En los siguientes párrafos se describe la significancia de la correlación entre los valores, teniendo presente esa convivencia que se da entre ellos.

Para empezar, la intelectualidad tiene correlaciones significativas con: benevolencia, sociabilidad, logros académicos, honestidad, autocontrol, creatividad, independencia, apariencia física y estatus. Con los dos últimos alcanza su mayor significancia.

Por su parte la benevolencia tiene correlaciones significativas con: intelectualidad, sociabilidad, lealtad, honestidad, autocontrol, creatividad, independencia, apariencia física, estatus y autocontrol con quien tiene el segundo más alto índice de toda la matriz, .47.

Mientras que la sociabilidad sostiene correlación significativa con: intelectualidad, benevolencia, apariencia física, lealtad, autocontrol, creatividad, religiosidad, y de nuevo el estatus como el valor con quien se logra la mayor significancia.

En tanto que la lealtad mantiene correlación significativa con: benevolencia, sociabilidad, honestidad, autocontrol, creatividad, apariencia física, independencia, religiosidad, y otra vez el estatus como el valor con quien se logra la mayor significancia.

Por otro lado los logros académicos tiene correlación significativa con: intelectualidad, apariencia física, estatus, honestidad, creatividad e independencia que es con quien alcanza su mayor índice

Por otra parte la apariencia física, es uno de los dos valores que tienen correlación significativa con todos los

demás. Su máxima correlación es con la creatividad, siendo el índice más grande de toda la matriz, con .50.

Mientras que el estatus se correlaciona significativamente con diez de los once valores, la excepción es la honestidad, teniendo con la sociabilidad su mayor índice.

En tanto que la honestidad tiene índices de correlación significativos con: intelectualidad, benevolencia, lealtad, logros académicos, apariencia física, creatividad y autocontrol con quien logra su mayor índice.

Por su parte la religiosidad sostiene índices de correlación significativos con: sociabilidad, lealtad, apariencia física, estatus, autocontrol, creatividad y su mayor índice con la benevolencia.

Mientras que el autocontrol tiene correlación significativa con: intelectualidad, sociabilidad, lealtad, apariencia física, estatus, honestidad, religiosidad, creatividad y benevolencia con quien alcanza su mayor índice.

Por otro lado la creatividad es el otro valor que tiene correlaciones significativas con todos los valores, de hecho diez de ellos a un nivel de .01. Su correlación más alta es con el otro valor que tiene correlación significativa con todos los valores, la apariencia física.

Por último, la independencia mantiene correlación significativa con: intelectualidad, benevolencia, lealtad, logros académicos, apariencia física, creatividad y su mayor índice con estatus.

Con esta última Tabla, se termina la presentación de los datos, que como se ha visto ha abusado de ser una descripción cuantitativa. Sin embargo se determino que así era necesario para que el lector pueda sacar sus propias conclusiones.

## ANÁLISIS DE RESULTADOS.

En esta parte del trabajo se inicia el análisis de los resultados. Se pretende establecer una discusión, en la cual se pase de lo cuantitativo a lo cualitativo.

El instrumento que se utilizó marca las categorías cualitativas, a saber admiración y rechazo. El umbral cuantitativo que separa a ambas categorías es: una calificación menor de .6 significa rechazo, y una calificación de .6 ó mayor significa admiración

### **Jerarquización y relación entre los valores.**

En la siguiente tabla están ordenados los valores de acuerdo al porcentaje total de población que " aprobó" , la escala correspondiente a cada valor y también de acuerdo a la calificación media total que alcanzaron. (ver gráficas 1 y 2 en el anexo 2)

Los valores que alcanzaron las mas altas calificaciones fueron la intelectualidad y los logros académicos. Ello nos indica lo importante que resulta para esta población la adquisición de conocimientos. Debe tomarse en cuenta que la mayoría de los aspirantes, el 86%, sólo tienen un nivel escolar de secundaria.

Es muy posible que piensen que debido a su poco desarrollo en esos valores se deba gran parte de su actual situación social y económica. Puede apoyarse esta observación con el hecho de que la intelectualidad tiene su mayor correlación con el estatus; y los logros académicos con la independencia. Es decir, que esta población percibe que la preparación intelectual y académica ayuda a lograr mejores posiciones sociales y a ser independiente.

Tabla 26.

**Jerarquización de los valores de acuerdo al porcentaje de la población que “aprobó” la escala de valores y según la calificación media obtenida.**

Lugar	Según población que “aprobó” la escala	Según calificación media del grupo
1	Logros Académicos	Logros Académicos
2	Intelectualidad	Intelectualidad
3	Auto-Control	Auto-Control
4	Apariencia Física	Apariencia Física
5	Creatividad	Creatividad
6	Lealtad	Lealtad
7	Estatus	Estatus
8	Sociabilidad	Honestidad
9	Honestidad	Sociabilidad
10	Benevolencia	Benevolencia
11	Independencia	Independencia
12	Religiosidad	Religiosidad

El tercer lugar, en cuanto a calificación media, lo tiene el auto-control. Sin duda alguna un valor que resulta indispensable en el desempeño del trabajo de un policía. Es un valor que tiene que ver con valores como la benevolencia, la sociabilidad y el estatus.

En cuarto lugar esta la apariencia física, un valor que esta presente en todos los demás valores, en especial con la intelectualidad y la creatividad. Es posible que este

resultado tenga que ver con los patrones de belleza occidental, que al compararse con el prototipo físico de esta población, tenga pocas semejanzas. De tal suerte que este hecho sea sentido como una desventaja por los aspirantes.

La creatividad ocupa el quinto lugar, siendo otro valor que está presente en todos los demás. La creatividad del mexicano al servicio de los otros valores.

En el sexto lugar esta la lealtad, con una calificación de apenas .68. A partir de la correlación se puede inferir que la lealtad tiene que ver mucho con lograr un mejor estatus. Y si se observan las preguntas que definen operacionalmente a este valor, se puede ver que están dirigidas hacia el grupo de trabajo, en éste caso hacia la institución policiaca. Obviamente que la sociedad quiere una policía leal a sus superiores y compañeros de trabajo, pero también, y principalmente, con los ciudadanos.

El estatus ocupa el séptimo lugar, como si realmente tuviera muy poca importancia, sin embargo tiene correlaciones significativas con todos los valores, con la excepción de la honestidad. Podría pensarse en que los demás valores son utilizados en parte para lograr un mejor estatus. De hecho este valor es en el que alcanzan su mayor índice de correlación el mayor número de valores: intelectualidad, sociabilidad, lealtad e independencia.

En octavo lugar esta colocada la sociabilidad con sólo una calificación media de .64. Y puede decirse que su principal fin es lograr un mejor estatus, aunque también adquiere mucho sentido en su relación con el auto-control.

La honestidad esta colocada hasta el noveno lugar. De hecho el 41% de los aspirantes rechazaron este valor. Este resultado es preocupante si se considera que el reclamo de la sociedad va dirigido fundamentalmente hacia tener una policía honesta.

En décimo lugar se encuentra la benevolencia con la mínima calificación " aprobatoria" , .60. Sin embargo es un valor que esta presente en diez de los once valores. La excepción son los logros académicos.

La independencia esta en onceavo lugar, ya con una calificación "reprobatoria". De acuerdo a la significancia de la correlación puede decirse que el principal fin de ser independiente es lograr un mejor estatus.

El último lugar lo ocupa la religiosidad, apenas con una calificación media de .37. Este valor adquiere su mayor sentido a partir de la benevolencia. Este resultado deja en evidencia el hecho de que la religiosidad no es considerada como algo valioso, como algo que ayude a mejorar las condiciones de vida de los aspirantes.

La jerarquización de los valores que resultan de la consideración de los principales datos de toda la muestra, permite tener un primer acercamiento a la estructura valorativa de los aspirantes. Sin embargo se deben asumir con la idea de que al interior de esa población hay una gran diversidad de opiniones, es decir que no hay un sólo tipo de aspirante.

Al hablar de la estructura valorativa, es en función de pensar a los valores como dadores de sentido a nuestras vidas. Y sentido en una doble acepción, tanto en darle significado a las cosas, como también dando dirección a las acciones que emprendemos.

Bajo este principio ¿qué puede decirse de la jerarquización valorativa de los aspirantes?

Para poder responder este pregunta, debe contemplarse el hecho de que las condiciones del medio ambiente siempre están actuando sobre los individuos, de tal modo que estos buscan adecuarse lo mejor posible a esas condiciones.

Hemos visto como es importante para los aspirantes el contar con elementos que les permitan conseguir mejores condiciones de vida. Fundamentalmente conocimientos, pero también consideran importante su apariencia física.

En un nivel intermedio están valores como la lealtad, la sociabilidad y el estatus. Curiosamente los primeros dos alcanzaron su mayor correlación con el último. Bien puede

decirse que en la elección de estos valores esta también la necesidad de lograr mejores situaciones de vida.

Es de preocupar el lugar ocupado por la honestidad, ya que lo deseable sería tener una policía 100% honesta. Es importante agregar que una gran parte de los aspirantes "reprobaron" esta escala del instrumento de valores por admirar el hecho de que alguien mienta para ayudar a un amigo. Podría pensarse que estos sujetos ponen la amistad por encima de la honestidad, evidenciando un conflicto de valores. ¿Usted que haría?.

El último lugar en la escala fue ocupado por la religiosidad. Hay muy poco interés por cumplir con las obligaciones religiosas. Es posible que a ello contribuya el hecho de que se trata de una población joven, que no consideran importante el cumplir con las obligaciones religiosas. Sin embargo esto puede conllevar la pérdida de algunos frenos éticos y morales. De hecho podría ser un factor de enlace, posiblemente de causa, con los niveles bajos de honestidad y benevolencia.

La importancia de los valores cobra relevancia en el contexto social. Puede decirse que ellos son evaluados por la importancia que el núcleo social de cada individuo les atribuye. Y en este sentido los datos que proporcionaron los aspirantes son valiosos. Ya que si bien estaban bajo la presión del resultado de la evaluación, y pudieron omitir su verdadero sentir, respondieron pensando en lo que creyeron que es lo más valioso para la sociedad.

Así, vimos que sobresalen los valores cuya utilidad es más bien práctica. Mientras que aquellos que tienen que ver con aspectos ideales son subestimados.

Toda esta situación tiene que ver con las condiciones del medio externo. La población mexicana se ha acostumbrado a escuchar en los medios de comunicación, desde hace varios años, que el país está en crisis.

La población ha venido asimilando esta crisis a costa de un detrimento de sus condiciones de vida. En un principio ya no pudieron comprar una tortilla, después dos, tres, hasta que se esto se va convirtiendo paulatinamente en hambre.

Es claro que las personas se cuestionen si ellas ya no son valiosas en la sociedad que las acoge. Y que ello las motive a cambiar. Vemos como los aspirantes quieren estar mejor preparados.

### **Discusión con otros autores**

Al comparar los resultados de este trabajo con los obtenidos con otros, surgen puntos de discusión que pueden ser valiosos.

Al hacer estas comparaciones no debe perderse de vista que dichos trabajos están elaborados en un marco teórico diferente, y que su población de estudio también difiere.

Díaz Guerrero (1986), explica la relación individuo-medio ambiente diciendo que "el individuo reacciona ante su ecología sociocultural e incluye las premisas históricas y socioculturales de su grupo, interactúa con las personalidades de sus agentes de socialización y sus métodos, y se conforma o rebela contra ellos o, de otra manera, reacciona, condicionado fundamentalmente por los recursos económicos y de información a la mano y la forma como se utilicen".

En relación con el hecho, aquí señalado, de que prácticamente todos los aspirantes encuentran valiosos los logros académicos y la intelectualidad, e interpretado ello como el deseo de avanzar en esos aspectos. Bien cabe mencionar un resultado citado por Díaz Guerrero (1986), que dice que ante los problemas, los mexicanos consideran que la manera natural y aun virtuosa de resolverlos es automodificandose.

Alducin (1986), encontró que el mayor anhelo de los mexicanos es ser profesionista y que una buena forma de triunfar en la vida es a través de una buena educación. Este hecho esta en total acuerdo con lo mostrado en este trabajo, ya que los valores mas importantes fueron la intelectualidad y los logros académicos. También hay coincidencia, en cuanto a la consideración de la independencia, ya que Alducin dice

que este valor es uno de los atributos a los que se les da menos importancia para ser un buen trabajador, y por otra parte aquí se encontró a la independencia como el penúltimo valor en orden de importancia.

Por otra parte, y en relación con la honestidad, Alducin (1986), dice que la honradez es el rasgo más apreciado por los mexicanos. En cambio, en el presente trabajo, ese valor ocupó el noveno lugar. Sin embargo esto no es contradictorio, ya que Alducin en ese mismo trabajo menciona que el policía es visto como uno de los personajes públicos que más desconfianza crea. Estos hechos señalan la posibilidad de que las personas que desean ser policías tengan un esquema de valores muy particular, que no ignoren las características atribuidas a ese oficio, y que en algunos casos hasta busquen esas condiciones laborales para sacar provecho.

Sería interesante que el lector cuestionara su experiencia en relación con este valor y la policía, y lo que la "vox populi" dice entorno a ello.

Narro (1987), preguntándose por lo que valoran los mexicanos, encuentra en relación con la salud física, que ella es calificada con 7.5, de entre un rango de 0 a 10. Permitiendo establecer un símil con el valor que aquí se considera como apariencia física y que tuvo una calificación media de .71(7.1), se encuentra una notable coincidencia.

En relación con los trabajos sobre los policías poco se puede comparar, ya que de no ser por el trabajo de Quintana (1996), los demás poco se refieren a los valores. En ese trabajo se encontró que los aspirantes a ser policía preventivo tienen un gran deseo de conocer, lo cual coincide con la alta valoración que los aspirantes a ser policía auxiliar le dan a la intelectualidad y a los logros académicos. Sin embargo no hay coincidencia en lo religioso, Quintana encontró un alto valor religioso, en tanto que aquí aparece como el valor más bajo de los doce presentados.

Un elemento común en los trabajos que sobre la policía se revisaron, muestran al policía como un sujeto con una autoestima muy baja. Es posible que ello tenga que ver con las carencias que perciben en sí mismos y que denotan como lo más valioso, según este trabajo: lo intelectual, los logros académicos y la apariencia física.

### Comparación de los valores entre aspirantes aptos y no aptos

Del total de los 177 aspirantes que conformaron la muestra, 152 (86%) resultaron aptos y 25 (14%) no aptos.

Las diferencias de los resultados de la escala de valores entre ambos grupos se resume en la siguiente Tabla.

Tabla 27

#### Diferencia de la calificación media entre aspirantes aptos y no aptos.

Valor	Diferencia *
Intelectualidad	.01 (.80-.79)
Benevolencia	.03 (.60-.57)
Sociabilidad	.04 (.64-.60)
Lealtad	0 (.68-.68)
Logros académicos	-.03 (.94-.97)
Apariencia física	-.04 (.70-.74)
Estatus	-.07 (.66-.73)
Honestidad	.04 (.67-.63)
Religiosidad	.01 (.37-.36)
Auto-Control	.03 (.78-.75)
Creatividad	-.01 (.69-.70)
Independencia	-.02 (.44-.46)

\* calificación media de los aptos - calificación media de los no aptos

Como puede verse las diferencias entre las calificaciones medias de los aspirantes aptos y las de los no aptos son muy pequeñas. Las diferencias positivas favorecen a los aspirantes aptos mientras que las diferencias negativas a los no aptos. (ver gráfica 3 en el anexo 2).

La mayor diferencia a favor de los aptos fue de .04 y se presentó en los valores de sociabilidad y honestidad. Seguidos por los valores de benevolencia y autocontrol con .03.

Estos resultados nos indican, que el proceso de selección escoge a aquellos aspirantes que le atribuyen mayor importancia a estos valores: sociabilidad, honestidad, autocontrol y benevolencia. Todos ellos indispensables para el tipo de trabajo que desempeñaran.

Por su parte los aspirantes no aptos obtuvieron una calificación media mayor que la de los aptos en valores como el estatus y la apariencia física.

Para determinar la significación estadística de estas diferencias se aplicó la distribución "t" de student. Considerando el tamaño de muestra tan diferente entre los dos grupos, se optó por formar una submuestra de tamaño 25 de aspirantes aptos, con el fin de que ambos grupos tuvieran el mismo tamaño. De este modo el tamaño de las muestras quedó con  $n_1=25$  y  $n_2=25$ , teniendo 48 grados de libertad.

Los valores críticos de la distribución "t" que se requieren son los siguientes:

<u>Grados de Libertad</u>	<u>Niveles de significancia</u>				
	0.1	0.05	0.025	0.01	0.005
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660

El valor " t " calculado para cada uno de los doce valores es el siguiente:

Intelectualidad	0
Benevolencia	0.1301
Sociabilidad	1.2865
Lealtad	0.7856
Logros académicos	-0.9826
Apariencia física	-0.6097
Estatus	-0.4158
Honestidad	1.1523
Religiosidad	0
Autocontrol	0.7020
Creatividad	0
Independencia	0.3280

Si se plantea la hipótesis nula:

$$H_0: \text{calificación media de aptos} = \text{calificación media de no aptos}$$

contra la hipótesis alternativa:

$$H_1: \text{calificación media de aptos} = \text{calificación media de no aptos};$$

y considerando los t calculados para cada uno de los valores, se observa que caen en la región de aceptación de  $H_0$ . Ello en cualquiera de los niveles de significancia considerados. Por lo cual no puede rechazarse la hipótesis nula, pudiendo concluir que las calificaciones medias de cada valor son iguales en los aspirantes aptos como en los no aptos.

## Conclusiones.

Esta investigación surge como consecuencia de participar en el proceso de selección que se utiliza para escoger a los sujetos que se desempeñan como policías auxiliares. El objetivo principal fue investigar algunos valores en los aspirantes a ingresar a la Policía Auxiliar del D.F.; y se compararon los resultados de los aspirantes aptos y los no aptos.

En principio, se resalta la importancia de los valores como factores que influyen en el comportamiento de los individuos. Se presentan diferentes puntos de vista para explicar esta influencia, desde una simple asociación conductual hasta como componentes de la estructura psíquica.

Los valores que se tomaron en cuenta son: 1) intelectualidad; 2) benevolencia; 3) sociabilidad; 4) lealtad; 5) logros académicos; 6) apariencia física; 7) estatus; 8) honestidad; 9) religiosidad; 10) autocontrol; 11) creatividad y 12) independencia.

Por el tipo de población de estudio, hizo falta considerar valores como la cortesía y la responsabilidad entre otros. Sin embargo el instrumento de medición que se aplicó, "La Escala de Valores de Scott", no incluye esos dos valores. A pesar de ello el instrumento tiene varias ventajas: es fácil de aplicar, los valores que incluye tienen una buena representatividad social, se han obtenido buenos índices de validez y confiabilidad, aunque desafortunadamente no en nuestra población de estudio. De hecho, hasta donde se pudo investigar no se encontró ningún trabajo que lo haya aplicado en México.

Los resultados de los aspirantes en la escala de Scott, apuntan a darle mayor importancia a los valores que tienen que ver con la superación del nivel social y económico. Y ello tiene una coincidencia con trabajos más amplios, como los de Alducin, y pueden relacionarse con la idea de Díaz Guerrero, de un mexicano que reacciona activamente ante sus problemas.

Este hecho puede considerarse como una demanda de los aspirantes para que se tomen en cuenta sus aspiraciones de

seguir estudiando, preparándose. No quieren que les regalen su subsistencia sino más bien que les brinden la oportunidad de ganársela. En este contexto es necesario considerar que se trata de una población joven, con un 83% de personas menores de 31 años de edad.

Valores como la religiosidad y la benevolencia han perdido credibilidad, ocupando los últimos lugares.

El caso del valor honestidad resulta preocupante, si se considera que sólo un poco más de la mitad de los aspirantes le dieron importancia. Además de que la calificación media total es baja. La preocupación surge por el tipo de actividades a las que se destinaran a los aspirantes, formando parte de los cuerpos de la seguridad pública.

Por otra parte, al analizar cada valor considerando la categoría de aptitud que asigno el proceso de selección a los aspirantes, se encontró que si bien había diferencias en las calificaciones medias de los aptos y no aptos para cada valor, dichas diferencias no resultaron estadísticamente significativas. Pudiendo decirse que las calificaciones medias de los aptos son iguales a las de los no aptos en todos los valores. Es decir que en ambas categorías pueden haber sujetos con similares preferencias valorativas. Por ejemplo, un aspirante apto puede ser tan honesto, leal, benevolente, etc., como un aspirante no apto.

Es claro que más de uno dirá que esos resultados están sesgados por la situación en la que se aplicó el instrumento. Que es muy posible que no hayan emitido su verdadero sentir. Sin embargo se cree que las opiniones de los aspirantes no son para nada casuales, que ellas están determinadas por su percepción de lo que creen que es valioso para la sociedad.

Ahora bien, estos resultados no pueden considerarse para nada como algo aislado, atañen a toda la sociedad en el sentido de que ella ha jugado un papel muy importante al ser el elemento central del medio ambiente de cada individuo.

Por el lado del proceso de selección de personal de la Policía Auxiliar del D.F., estos resultados señalan los valores que deben ser explorados con mayor profundidad durante dicho proceso, y que la institución considere más importantes.

Los índices de correlación pueden ser usados como una herramienta para indagar de forma indirecta algunos aspectos que se consideren relevantes. Por ejemplo la indagación sobre la honestidad, puede ser complementada averiguando sobre la lealtad, la intelectualidad y el autocontrol, si es que creemos en la correlación que la primera tuvo con estos últimos.

Por citar otro ejemplo, al investigar el autocontrol, se puede averiguar más sobre él, si también se aborda la benevolencia, el estatus y la sociabilidad.

Sería valioso que la Policía Auxiliar del D.F. considerara la información que aquí se proporciona para diseñar programas tendientes a aprovechar los deseos de los aspirantes. Pero también para influir en el restablecimiento de aquellos valores que por una u otra razón han perdido importancia y que resultan indispensables para un buen desempeño de sus funciones.

El problema de la inseguridad social esta avasallando a la sociedad mexicana. Este problema tiene muchos factores causales. Uno de ellos, frecuentemente mencionado, es la ineficacia de las diversas policías existentes.

La profundización de este tipo de estudios resulta necesario ante hechos que cuestionan el orden imperante en las instituciones policiacas. Hechos, como los ocurridos el 23 de noviembre de 1998, día en que fueron detenidos varios elementos de la policía auxiliar del D.F., acusados de delitos que van del robo a la violación.

Sin embargo, no puede culparse sólo a la policía de ese desorden. En este trabajo se han revisado las opiniones de los aspirantes en torno a doce valores. Las cuales nos remiten a la forma como ellos se han adaptado a las actuales circunstancias sociales y económicas del país.

Pero tampoco puede descartarse la posibilidad de que los aspirantes a ser policías desconozcan las características que la sociedad le atribuyen al policía, en especial todo lo que tiene que ver con el fenómeno de la corrupción, y que piensen en ello como una forma de salir de sus problemas económicos.

Sería muy interesante analizar los resultados de este trabajo ante el cuestionamiento a los aspirantes, del porqué de su aspiración a trabajar como policía: ¿vocación? o ¿no les queda de otra?.

Dentro de estas conclusiones no puede faltar una reflexión sobre la relación valor - comportamiento, y hasta donde es posible hacerla equivalente a la relación causa - efecto. Es muy difícil sustentar la equivalencia en ambas relaciones, dada la complicada naturaleza de los valores. El ser humano los adquiere en una mediación entre su afán de vivir y la socialización de su entorno. Son una intersección entre la subjetividad del individuo y la objetividad de su entorno.

Para acercarse a esa equivalencia se deben contemplar las condiciones de vida social, cultural y material del entorno. En otras palabras, para poder usar a los valores como herramientas que ayuden en la predicción del comportamiento deben considerarse aspectos como los siguientes: la situación en la que se pretende hacer la predicción; incorporar toda la información que se posea sobre el sujeto; la concordancia entre los valores intrapersonales; la concordancia entre los valores personales con los de la sociedad; y las necesidades del individuo.

Además, los valores no son estáticos, pueden cambiar por influencia del entorno. Ello a consecuencia de que el ser humano busca adaptarse lo mejor posible a él.

El estudio y mayor comprensión de los valores, ayudará a que la psicología como disciplina de los hechos psíquicos tenga mayor credibilidad en la medida en que sus conocimientos se apliquen a los hechos de la vida social del hombre.

Se han indicado ya las limitaciones de esta investigación, limitaciones que señalan algunos temas de investigaciones futuras. Por ejemplo el tomar en cuenta otros valores; el estudiar los valores en relación con otras variables (escolaridad, nivel económico, género); también investigar como se relacionan los valores de la policía con los valores de la sociedad civil, considerando que la inseguridad social la hacemos todos.

## ANEXO 1

### CUESTIONARIO DE LA ESCALA DE VALORES PERSONALES DE SCOTT

Edad:                      Sexo:                      Estado Civil:                      Escolaridad:  
 Lugar de nacimiento:

Instrucciones: Por favor lea las siguientes frases, y en cada una indique ( poniendo una X en el espacio apropiado ) si eso es algo que usted **"siempre admira"** en otra persona, o algo que **"siempre le disgusta"**, o algo que **"depende de la situación"** para que usted lo admire o no.

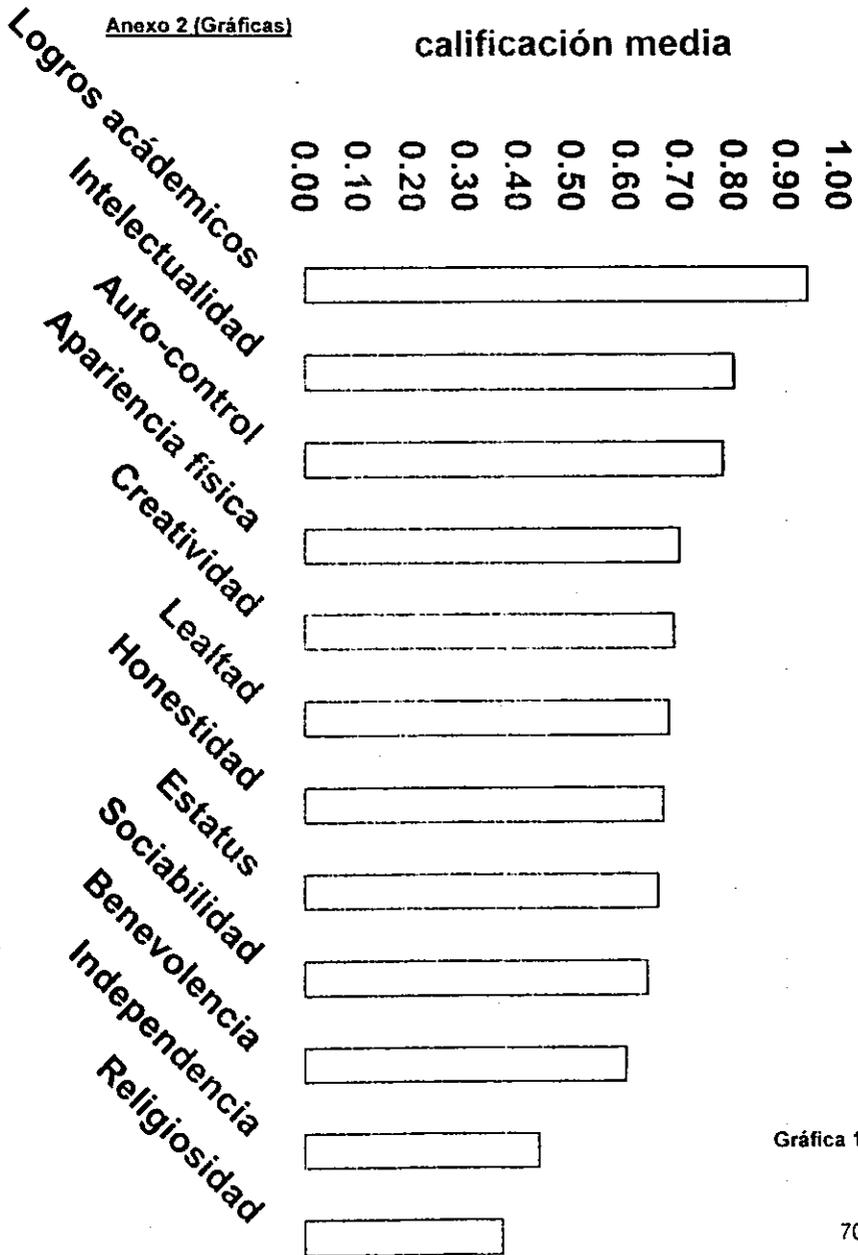
Siempre Admiro	Depende de la Situación	Siempre me Disgusta	
1.-	-----	-----	Que tenga gran interés en las noticias internacionales, nacionales, y locales.
2.-	-----	-----	Que sea amable con la gente, aun cuando hagan cosas que no le agradan.
3.-	-----	-----	Que tenga buenos modales y se comporte adecuadamente en cualquier situación social.
4.-	-----	-----	Que defienda el honor de su grupo cuando es criticado injustamente.
5.-	-----	-----	Que estudie con gran empeño para obtener buenas notas en la escuela.
6.-	-----	-----	Que sea elegante y distinguido
7.-	-----	-----	Que sea respetado por la gente importante.
8.-	-----	-----	Que no haga trampa ni tome cosas si se presenta la ocasión, aun cuando sea en beneficio de un amigo.
9.-	-----	-----	Que sea un creyente devoto de su religión.
10.-	-----	-----	Que sea una persona que controle sus emociones.
11.-	-----	-----	Que sea capaz de crear objetos bellos y artísticos.
12.-	-----	-----	Que sea abierto y franco en expresar lo que le gusta y lo que le disgusta.
13.-	-----	-----	Que tenga una gran curiosidad por lo intelectual.
14.-	-----	-----	Que ayude a otras personas a sentirse seguras, aun cuando no le guste.
15.-	-----	-----	Que se vista y actúe de acuerdo a cada ocasión.
16.-	-----	-----	Que trabaje duro para mejorar el prestigio e imagen de su grupo.
17.-	-----	-----	Que trabaje mucho para alcanzar grados académicos.
18.-	-----	-----	Que cuide de su físico para estar siempre sano.
19.-	-----	-----	Que obtenga reconocimiento por sus propios logros.
20.-	-----	-----	Que siempre diga la verdad, aunque pudiera ocasionarle problemas a él o a otras personas.
21.-	-----	-----	Que en su vida diaria tenga presente su religión.
22.-	-----	-----	Que responda al enojo de otros con gentileza.
23.-	-----	-----	Que desarrolle nuevas formas de hacer las cosas.
24.-	-----	-----	Que piense y actúe libremente, sin restricciones sociales.
25.-	-----	-----	Que desarrolle el gusto por las Bellas Artes (música, teatro, literatura, y ballet).
26.-	-----	-----	Que ayude a otros a lograr sus metas, a pesar de que pueda interferir en las suyas.
27.-	-----	-----	Que sea capaz de hacer que las personas cooperen con él.

# ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA

Siempre Admiro	Depende de la Situación	Siempre me Disgusta	
28.-	-----	-----	Que ayude a organizar las actividades de su grupo
29.-	-----	-----	Que se esfuerce en conseguir las calificaciones más altas en la escuela.
30.-	-----	-----	Que sea buen deportista.
31.-	-----	-----	Que tenga una posición desde la cual puede dirigir y ordenar a la gente.
32.-	-----	-----	Que nunca mienta aunque sirviera para mejorar su situación.
33.-	-----	-----	Que asista a los servicios religiosos regularmente y con devoción.
34.-	-----	-----	Que nunca pierda la calma, sin importar cual sea la razón.
35.-	-----	-----	Que aproveche la vida iniciando constantemente nuevos caminos.
36.-	-----	-----	Que sea independiente, original, no conformista, y diferente a la demás gente.
37.-	-----	-----	Que muestre interés en todas las actividades escolares.
38.-	-----	-----	Que ponga la otra mejilla, y perdone a aquellos que lo han perjudicado.
39.-	-----	-----	Que sea estable, gracioso, y encantador en cualquier circunstancia.
40.-	-----	-----	Que haga propio un ataque que le hayan hecho a su grupo.
41.-	-----	-----	Que estudie constantemente para poderse convertir en una persona bien educada.
42.-	-----	-----	Que desarrolle agilidad y fuerza física.
43.-	-----	-----	Que tenga capacidad de ser líder.
44.-	-----	-----	Que mienta para ayudar a un amigo que tenga problemas.
45.-	-----	-----	Que evite los placeres físicos que prohíbe su religión.
46.-	-----	-----	Que no se enoje, sin importar cual sea la razón.
47.-	-----	-----	Que invente cosas por pura diversión.
48.-	-----	-----	Que se conforme con los requerimientos de cualquier situación y haga lo que se espere de él.
49.-	-----	-----	Que sea un intelectual.
50.-	-----	-----	Que sea capaz de tratar con cualquier tipo de gente, sin importar si valen o no la pena.
51.-	-----	-----	Que oculte a los extraños los disgustos y desacuerdos que tenga con sus compañeros del trabajo.
52.-	-----	-----	Que desarrolle un cuerpo atractivo para que otros lo admiren.
53.-	-----	-----	Que muestre grandes cualidades de liderazgo.
54.-	-----	-----	Que fomente en otros el acudir a los servicios religiosos.
55.-	-----	-----	Que siempre sea paciente con la gente.
56.-	-----	-----	Que haga cosas hermosas para el disfrute de otras personas.
57.-	-----	-----	Que trabaje y viva en armonía con los demás.
58.-	-----	-----	Que sea la persona del grupo más popular entre el sexo opuesto.
59.-	-----	-----	Que haga todo lo posible para elevar el prestigio de su grupo.
60.-	-----	-----	Que dedique toda su energía al desarrollo de nuevos conocimientos.

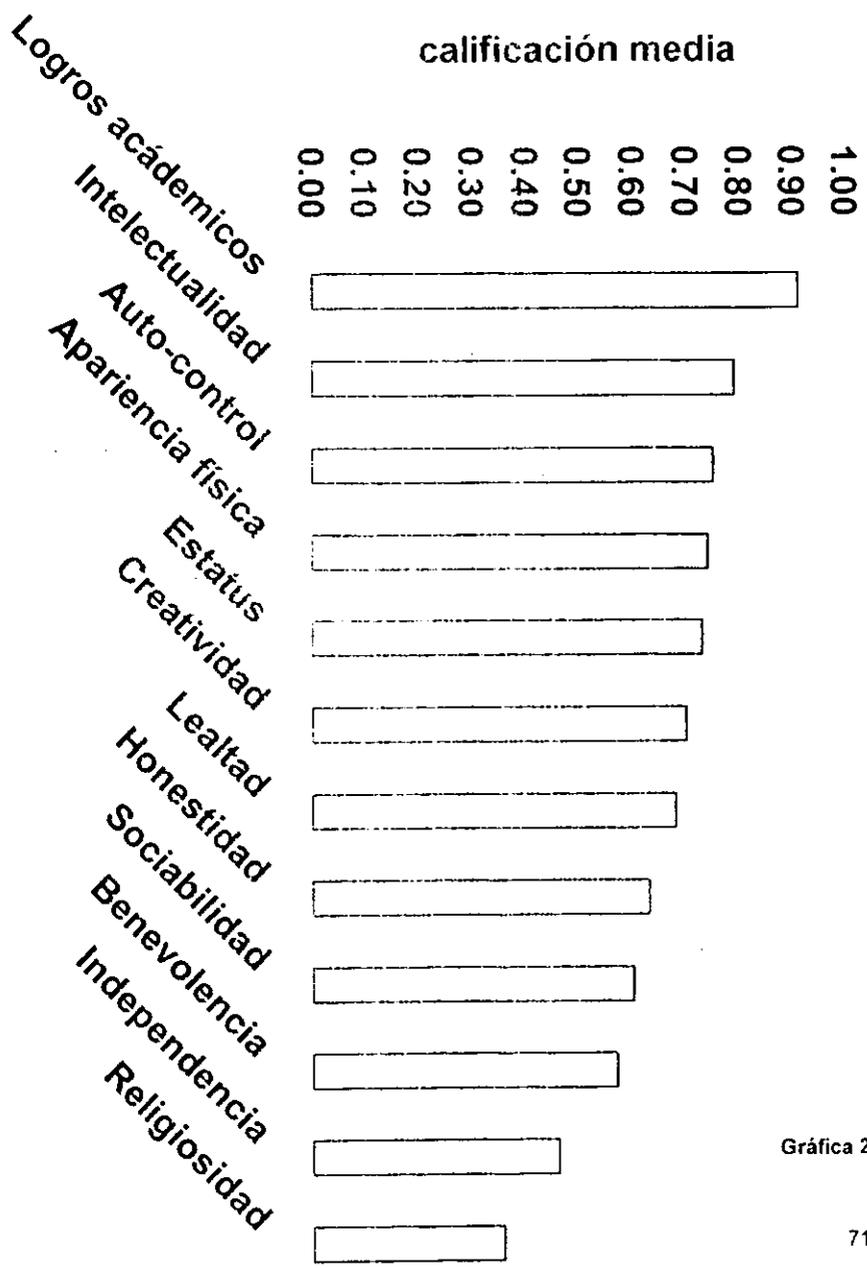
Anexo 2 (Gráficas)

calificación media



Los valores en los aspirantes aptos

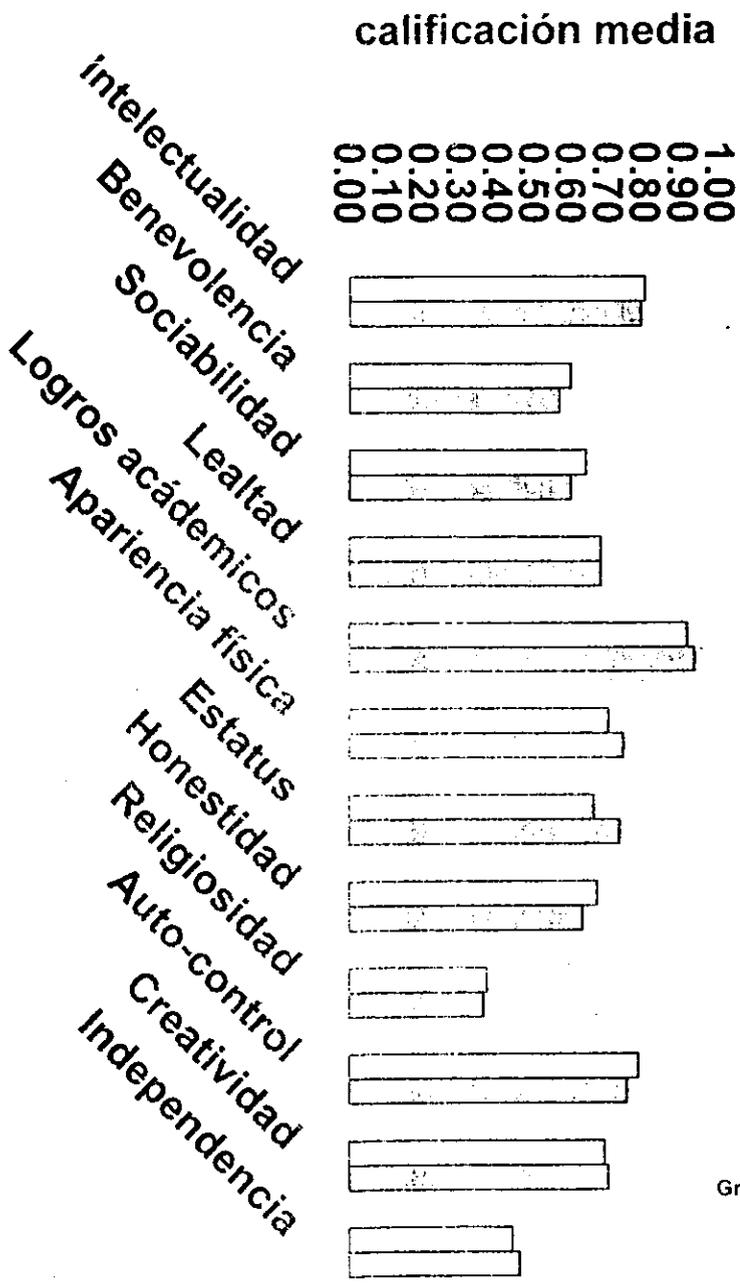
Gráfica 1



Los valores en los aspirantes no aptos

Gráfica 2

□ Sujetos aptos    ■ Sujetos no-aptos



Comparación de los valores de los aspirantes aptos y los no aptos

Gráfica 3.

### Bibliografía:

- 1) Alducin, E. (1986): Los Valores de los Mexicanos. Tomo I: México entre la Tradición y la Modernidad. México: Fomento Cultural Banamex.
- 2) Alducin, E. (1991): Los Valores de los Mexicanos. Tomo II: México en Tiempos de Cambio. México: Fomento Cultural Banamex.
- 3) Alducin, E. (1993): Los Valores de los Mexicanos. Tomo III: En busca de una esencia. México: Fomento Cultural Banamex.
- 4) Alducin, E. (1994): Los Valores de los Mexicanos. Presentación del tercer tomo. México: Fomento Cultural Banamex.
- 5) Allport, G. W. ; Vernon, P. E. y Lindzey, G. (1960): A Study of Values. Boston: Houghton Mifflin.
- 6) Bejar N., R. (1988): El Mexicano. Aspectos Culturales y Psicosociales. México: UNAM.
- 7) Bermejo Sánchez (1989): Satisfacción Laboral en un grupo de Policías Auxiliares. México: Tesis de Licenciatura en Psicología (UNAM).
- 8) Braithwaite, V. y Scoot, W: (1991): Values, pp. 661-753. En Robinson; J: Measures of Personality and Social Psychological Attitudes. San Diego: Academic Press.
- 9) Díaz, G. R. (1975): Interpretación de estilos de vida en distintos países a partir de diferencias de sexo y clase social. En Marín, G. La psicología social en Latinoamérica. México: Trillas.
- 10) Díaz, G. R. (1982): Psicología del Mexicano. México: Trillas.
- 11) Díaz, G. R. (1986): El Ecosistema sociocultural y la calidad de la vida. México: Trillas.
- 12) Frondizi, R. (1990): ¿Qué son los valores?. Introducción a la axiología. México: FCE.

- 13) Guardado Carlos (1998): El método de grupo y enfoque clínico en la selección psicológica de personal policiaco Sin publicar.
- 14) Hirsh, A. (1996): Una visión panorámica sobre las investigaciones de los valores nacionales en México. Sin publicar.
- 15) Jiménez Navarrete (1992): Rasgos de personalidad entre aspirantes a policía judicial y pasantes de la licenciatura en Derecho. México: Tesis de Licenciatura en Psicología (UNAM).
- 16) Kaplan, A. (1964): The Conduct of Inquiry. Methodology for Behavioral Science. New York: Thomas Y. Crowell.
- 17) Kimball, Y. (1969): Psicología Social de la Personalidad. Argentina: Paidós.
- 18) Klineberg, O. (1975): Psicología Social. México: FCE.
- 19) Kluckhohn, C. (1951): Values and value orientations in the theory of action. En Parsons y Shils. Towards a general theory of action. Cambridge: Harvard, Press.
- 20) Larousse. (1996): Diccionario Enciclopédico. México: Larousse Planeta.
- 21) Luna García (1992): Subjetividad del Policía Uniformado. México: Tesis de Licenciatura en Psicología (UNAM).
- 22) Mira, Emilio. (1955), Psicología experimental. Argentina: Kapelusz.
- 23) Montoya Dulche. (1994), Valores y Psicología. Aplicación en las Organizaciones. México: Tesis de Licenciatura en Psicología (UNAM).
- 24) Muñoz Vázquez. (1978), Estudio comparativo entre un grupo de internos y un grupo de policías preventivos. México: Tesis de Licenciatura en Psicología (UNAM).
- 25) Narro, L. y Hernández, A. (1987): ¿Cómo somos los mexicanos?. México: CEE-CREA.

- 26) Paz, O. (1981): El Laberinto de la Soledad. México: FCE.
- 27) Paz, O. (1981): Posdata. México: FCE.
- 28) Paz, O. (1981): Regreso al laberinto de la soledad. México: FCE.
- 29) Pick, S. (1990): Cómo investigar en Ciencias Sociales. México: Trillas.
- 30) Ramírez, S. (1977): El Mexicano. Psicología de sus motivaciones. México: Grijalbo.
- 31) Reich, B y Adcock, C. (1976): Valores, Actitudes y Cambio de Conducta / Psicología Básica. México: CECSA.
- 32) Reiko, I. S. (1996): El estudio de los valores desde una perspectiva Etno-Socio-Psicologica. Alcances y Limitaciones. México: Tesis de Maestría en Psicología (UNAM).
- 33) Rokeach, M. (1967): Value Survey. Sunnyvale: Halgren Test.
- 34) Rokeach, M. (1973): The Nature of Human Values. New York: Free Press.
- 35) Rokeach, M (1979): From individual to institutional values: with special reference to values of science, pp47-70. En : Understanding Human Values. Individual and Societal. New York: Free Press.
- 36) Salazar, J. (1984): Psicología Social. México: Trillas.
- 37) Sánchez, Cruz (1996): Reclutamiento, Selección y Perfil Psicológico del Policía Preventivo. México: Tesis de Licenciatura en Psicología (UNAM).
- 38) Scott, W.A. (1965): Values and Organizations: A study of fraternities and sororities. Chicago: Rand McNally.
- 39) Siegel, S. (1970): Diseño experimental no paramétrico. México: Trillas.

- 40) Skinner, B.F. (1994): Más allá de la libertad y la dignidad. México: Planeta.
- 41) Thurstone (1978): Las actitudes pueden medirse, pp.157-173. En Summers, G.: Medición de Actitudes. México: Trillas.
- 42) Valdéz Fernández. (1984): Perfil de Personalidad del Policía Judicial en el Estado de Hidalgo. México: Tesis de Licenciatura en Psicología (UNAM).
- 43) Williams, R. (1979): Change and stability in values and value systems: a sociological perspective, pp. 15-46. En Rokeach: Understanding Human Values. Individual and Societal. New York: Free Press.
- 44) Zavalloni, M. (1980): Values, pp. 73-120. En Handbook of Cross-Cultural Psychology. Boston: Allyn and Bacon.