

VALORES PREPONDERANTES EN UNA ORGANIZACIÓN
DE CIENCIA Y TECNICA ARGENTINA.
UN ESTUDIO PRELIMINAR

(Dominant Values in an Argentine Scientific
and Technological Research Organization)

Lic. Guillermo SANTANA MacKINLAY
Tucumán 1424, 6º E, (1049) Ciudad Autónoma de Buenos aires
Email: umckinlay@yahoo.com.ar

III Congreso Latinoamericano de Psicología del Trabajo
Area temática: Significado y valores del trabajo
Buenos Aires
Agosto de 2009

Resumen

Se describe un estudio que apunta a explorar la estructura de valores en una organización pública de investigación en Argentina con el fin de identificar los valores que son priorizados en ese ámbito, así como comprobar si se verifican variaciones en la importancia asignada a cada valor en función de las variables de sexo, área de trabajo y función dentro de esa misma organización. Se desarrollan los conceptos de cultura y valor según diversos autores, se relaciona estos conceptos con la idea del trabajo como actividad en la que se construyen y redefinen valores y que contribuye a estructurar la subjetividad individual e interindividual, y se detallan particularidades de las comunidades de trabajo constituidas por los investigadores científicos. Se diseña un estudio para conocer cómo son percibidas por miembros de una organización científica las cuestiones relativas al poder, el logro, la seguridad, la autodirección y demás valores, de acuerdo con la clasificación de Schwartz. Como resultado se hallan algunos valores compartidos por todos los participantes como expresión de la cultura organizacional al tiempo que se identifican diferencias en la priorización de valores entre grupos de trabajo según el área de trabajo, tipo de función y género de los participantes.

Palabras clave : valores, cultura, trabajo, I&D

Abstract

Describes an exploratory study of the value structure of an Argentine public scientific research organization with the objective of identifying the dominant values in that context and controlling for significant differences among groups in the relative importance assigned to each value according to sex, function and area of work within the organization. The concepts of culture and value according to different authors are discussed and further integrated with the concept of work as an activity in which values are construed and redefined, contributing in the structuring of individual and interindividual subjectivity. Some characteristics pertaining to the communities of scientific researchers are mentioned. A study is devised to reveal the participants' perceptions with regard to the values of power, achievement, security, self-direction and other values according to Schwartz classification. Results show that some values are shared among all participants as an expression of a common organizational culture. Some differences in the relative dominance of other values between groups according to sex, area of work and function of the participants are found.

Key words: Values, culture, work, R&D

Reseña curricular

El autor es Licenciado en Psicología por la Universidad de Belgrano (1982), con orientación Laboral y Clínica. Cuenta con estudios de postgrado en administración estratégica, recursos humanos y psicología clínica. Actualmente es doctorando en Psicología en el programa de Doctorado en Psicología de la Universidad de Palermo, en el tema de liderazgo (teorías implícitas) y realiza la Especialización en Psicología Organizacional y del Trabajo en la Universidad de Buenos Aires.

Ha ocupado cargos directivos en el Área de Recursos Humanos de importantes empresas internacionales y nacionales y actualmente es Gerente de Organización y Planeamiento de una institución científica nacional. También lleva adelante una práctica profesional independiente en el área de la psicología clínica orientada al tratamiento de trastornos de ansiedad.

Cualquier comunicación puede ser dirigida al autor a la siguiente dirección:

Tucumán 1424, 6° E, (1049) Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Dirección de correo electrónico: umckinlay@yahoo.com.ar

INTRODUCCION

Los intentos por explicar la conducta de los individuos, desde la Psicología, han respondido a diversos paradigmas desde que esta adquirió su patente de disciplina independiente y su status como ciencia social. De esa manera, en el curso del desarrollo del conocimiento psicológico se han postulado diferentes construcciones explicativas: los rasgos y la personalidad, la situación, los refuerzos contingentes y la historia de aprendizajes, pasando por los modelos interaccionales, psicodinámicos y cognitivos, sólo para citar las principales corrientes desde comienzos del siglo XX.

En los últimos 15 años, el proceso de mundialización de la economía y el renovado impulso de los movimientos migratorios que ha traído aparejado, han puesto en evidencia la relevancia de las diferencias culturales, mientras que, a la par de la globalización, se ha verificado un movimiento tendiente a reafirmar lo particular de las culturas locales. La contundencia de este hecho, se ha presentado como un elemento de resistencia de lo *real social*, tomando este concepto de Dejours (1998), a la expansión acrítica de los modelos de gestión de negocios, de programas para el desarrollo económico y social a través de las fronteras. La comprensión de las diferencias culturales ha sido proclamada como una nueva clave para el éxito cuando se busca establecer relaciones cooperativas, comerciales, etc. con otras naciones. Atraídos por esta problemática, diversos autores se han preocupado por abordar el estudio de las diferencias interculturales y los valores.

Cultura y valores

La hipótesis que subyace a estos enfoques es que la manera en que los hombres responden ante las situaciones está, en parte, moderada por sus marcos de referencia para la acción (los cuales reciben diversos nombres: teorías implícitas, esquemas cognitivos, representaciones, principios prácticos, etc.). Estos marcos de referencia serían, en parte, modelados por la cultura predominante en la que son socializados los individuos, y re modelados a su vez por las distintas pertenencias del sujeto a diversos grupos sociales (la llamada socialización secundaria) a lo largo de su vida. De esta manera, se puede hablar de culturas nacionales, culturas locales, culturas de grupos o clases, culturas de empresas u organizaciones, culturas profesionales, etc. Kluckhohn (1971) plantea que la cultura determina en parte los caminos de conducta que un individuo elige en una situación determinada.

Un elemento central para el estudio de las culturas es el concepto de valor. Según Schwartz (1999) los valores son metas deseables, transituacionales, que varían

en importancia y que sirven como principios de vida de una persona o de otra entidad social. El énfasis en determinados valores en una cultura es impartido a los miembros mediante la exposición a las costumbres, leyes, normas, guiones y prácticas organizacionales que los expresan. Kulckhohn (1971) señala que la cultura dirige la atención hacia determinados aspectos de las situaciones marcando valores. Para Schein (1985) la cultura expresa lo aprendido en la experiencia grupal y dice que sólo puede hallarse “allí donde exista un grupo definible y poseedor de una historia significativa”. Distingue tres niveles de la cultura: los artefactos, los valores y las creencias básicas. Propone que las soluciones sancionadas como exitosas por un grupo para la solución de los desafíos que enfrenta, se vuelve un valor, es decir, pasa a ser *un deber ser* valorado, la forma correcta de hacer las cosas, y mediante un proceso de transformación cognoscitiva, llega a volverse progresivamente en una creencia.

Páez y Zubieta (2004) diferencian entre la cultura objetiva, que es la manera en que la cultura se expresa a través de conductas y productos, idea próxima al concepto de artefactos de Schein (1985), y la cultura subjetiva, constituida por los significados compartidos, que se pueden asemejar a los valores y creencias según Schein.

Zubieta (2008) refiere a las dos tradiciones en psicología social, la sociológica y la psicológica, que han postulado distintos mecanismos para explicar el proceso de incorporación de los valores. La psicología social sociológica ha enfatizado en los procesos de reforzamiento social y la presión normativa del grupo, mientras que la psicología social de orientación psicológica ha abogado por mecanismos de internalización de los valores.

De esta manera, la identificación de los valores que prevalecen en un grupo social determinado sería una clave importante para comprender la conducta de los individuos y de sus interacciones en ese ámbito

Los principales antecedentes de estudios en este campo están representados por los trabajos de Rokeach (1973), Hofstede (1999) y Schwartz (1992; 1999) con su Teoría de los Valores Humanos. En Argentina, Filippi y Zubieta, en colaboración con otros autores, han realizado diversos estudios con estudiantes universitarios (Filippi, Zubieta y otros, 2008; Zubieta, 2007; Zubieta, Boso, Filippi y Rodríguez, 2007; Zubieta, Mele y Casullo, 2006; Zubieta, Delfino y Fernández, 2007) tomando los conceptos de Schwartz (1992).

Valores y trabajo

Méda (1998) desarrolla una revisión histórica de los principales cambios en la concepción del trabajo, desde la antigüedad hasta nuestros días, planteando la tesis que el trabajo no siempre ocupó el lugar central que desde la Revolución Industrial ha tenido en las sociedades occidentales. La idea del trabajo como elemento organizador de las relaciones sociales, de la identidad y desarrollo del hombre, sería una creación reciente y en modo alguno una categoría antropológica sino una construcción social e histórica. Su posición es que el Capitalismo, más allá de sus aspectos positivos, como por ejemplo, la revalorización de las capacidades humanas que supone, acabó por consolidar el reduccionismo de la cultura al trabajo, al establecer la diferencia entre actividades productivas y no productivas. Estas últimas, al no tener una utilidad entendida como valor de transacción económica, devienen triviales. Desde la Revolución Industrial, progresivamente, el trabajo dejó de realizarse en forma artesanal en el ámbito doméstico como se venía dando desde antaño, para trasladarse a un lugar público, la fábrica (Sennett, 1998). El cambio tecnológico supuso una reorganización de la vida social y familiar, derivados de nuevas formas de producción que modificaron el uso de los recursos, del espacio y del tiempo. También significaron cambios más sutiles en la esfera psicológica, a partir de modificaciones profundas en la relación del hombre que trabaja con su trabajo, con las demás personas y con el producto de su trabajo. Según Méda (1998) el trabajo adquirió la triple condición de medio para autodescubrirse, descubrir la propia sociabilidad y como medio para transformar el mundo.

Sennett (1998) retoma el concepto, en desuso en la psicología contemporánea, de *carácter* para referirse “al valor ético de la experiencia subjetiva de nuestros deseos y de nuestras relaciones con los demás”. El carácter, dice, “se relaciona con los rasgos personales que valoramos en nosotros mismos y por los que queremos ser valorados”. El autor parte de la importancia de la estructura del trabajo y de los valores puestos en juego como elementos potencialmente (de)formadores del carácter y plantea que, en la era del neocapitalismo, las reglas del trabajo, entendido desde una perspectiva puramente economicista, suponen un cambio profundo que tendría un efecto deletéreo en la esfera social y psicológica. La esencia del problema es la imposibilidad de lograr un compromiso que una a las personas con una finalidad sostenible, en un mundo que

se empeña en derrumbar todo lo que se erige con pretensión de duradero, y por ello, la imposibilidad de construir una narración de la historia personal que haga sentido.

Dejours (1998) propone una relación de influencia recíproca entre el hombre y el trabajo, partiendo de la definición del trabajo como una actividad subjetivante. Es decir, que el hombre que trabaja no es un mero actor mecánico que se desempeña en función de instrucciones o prescripciones más o menos claras acerca de cómo realizar la tarea, sino que es un sujeto que, en el proceso del trabajo, construye significados sobre su tarea, sobre su relación con ella, sobre su relación con los otros y, fundamentalmente, sobre sí mismo. Esta relación es de ida y vuelta, ya que los significados que construye el sujeto a su vez median la manera en que se relaciona con el mundo. Es decir, que el hombre al mismo tiempo que construye, se construye, en parte, mediante la actividad de trabajo. Méda (1998) plantea, en cambio, que el desarrollo subjetivo se da en la actividad humana, de las cuales el trabajo no es más que una posibilidad.

Filippi (2008) plantea, partir de un estudio sobre el significado del trabajo en Argentina luego de la crisis económica de 2001, que el trabajo puede adoptar distintos significados para diferentes personas y grupos: como mero instrumento o medio, como instrumento y medio expresivo a la vez, como medio puramente expresivo para la autorrealización y desarrollo personal, o como un medio para la inclusión social. El trabajo tiene una dimensión psicológica importante, además de una función económica y social.

Por otra parte, Dejours (1998) sostiene que el estudio de la conducta laboral debe privilegiar el *terreno*, es decir, que el análisis, la descripción y la comprensión están referidos a las conductas concretas de las personas en situación de trabajo real.

La importancia de estudiar las construcciones de significado hacia el interior de grupos particulares y en conexión con el contexto propio de esa actividad también ha sido señalada por Lord y Maher (1993) en sus estudios acerca del liderazgo. Su postulado básico, apoyado en datos empíricos de numerosos estudios, es que los contextos tienen preeminencia en el establecimiento de expectativas de conducta en los seguidores, por lo que un líder efectivo en un ámbito puede no ser percibido como igualmente exitoso en un ámbito diferente. El reconocimiento de una persona como líder dependería de la medida en que la conducta exhibida por esa persona coincide con los prototipos de liderazgo preexistentes en ese ámbito. La formación de estos prototipos de liderazgo, como esquemas cognitivos, se da en el curso del desarrollo de

la experiencia concreta con figuras de autoridad en contextos particulares. En otras palabras, una conducta no es considerada como propia de un líder por sí misma, es decir, no es valorada, sino en función de prototipos que incluyen una clara referencia contextual.

Podemos pensar, entonces, que los valores que se sostienen con relación, por ejemplo, al poder, marcan la manera en que se percibirá a la autoridad en un contexto determinado y señalan si se está dispuesto a otorgarles legitimidad a otros para aceptar su influencia. Bourdieu (1991) propone que “la autoridad es siempre percibida como una propiedad de la persona, porque la violencia suave exige de aquel sobre el que se ejerce que se entregue por entero.....la autoridad personal no puede perpetuarse duraderamente si no es a través de acciones que la reafirmen por su conformidad a los valores que reconoce el grupo.”

A partir de las ideas expuestas, se desprende la utilidad y la importancia de incluir el estudio de los valores que sustentan aquellos que desempeñan una tarea en un contexto de trabajo determinado, como parte del proceso de investigar las conductas laborales relacionadas con ese ámbito en general, y en particular las conductas y atributos ligados a los procesos de liderazgo.

La investigación como trabajo de los científicos

Distintos autores han señalado las características que distinguen a los científicos y al trabajo de investigación en organizaciones científico-tecnológicas. En particular, se ha resaltado su necesidad de autonomía e independencia para actuar (Amabile y Gyskiewicz, 1987; Trevelyan, 2001), el valor que le asignan a la formación disciplinaria y al método científico como forma de vida (Latour y Woolgar, 1979), cierto individualismo, arrogancia, distancia personal (Feist, 1993) y la tendencia a prestar mayor atención a la tarea que a las relaciones personales o a las necesidades de los demás (Cohen y Cohen, 2005).

Estas cuestiones adquieren una importancia singular cuando se trata de comprender de qué manera estas características facilitan o dificultan el desempeño de roles en los que el investigador debe hacerse responsable por el trabajo de otros y por los resultados, al ocupar puestos jerárquicos como parte de su desarrollo de carrera dentro de una organización

A partir de las ideas de los distintos autores comentados, acerca de los mecanismos a través de los cuales se crean los valores en el marco de la doble interacción entre el sujeto y su entorno, mediadas por la actividad del trabajo, se puede

pensar que los investigadores también construyen sus sistemas de valores particulares, no en forma pasiva y aislada, sino activamente a partir de sus experiencias directas, a lo largo de su carrera. Intervienen en ese proceso las experiencias formativas tempranas, los ambientes familiares, la formación universitaria y posteriormente la gravitación de la aprobación esperada de parte de la comunidad de pares. En ese proceso de desarrollarse en la carrera de investigador, se verifica la adquisición progresiva y la organización de un sistema de valores que define la posición del investigador respecto de los demás, de sí mismo y en relación con el mundo objetivo. Estos valores, como construcción o estructura cognitiva, integrarían lo que autores como Beck (1979) o Young (2003), y otros denominan como esquemas cognitivos, es decir estructuras que median entre la realidad y los procesos cognitivos de orden superior, que influyen la codificación y organización de los estímulos, la retención y recuperación, y subsecuentemente el juicio e inferencia y la conducta que le sigue (Shadish, Fuller y Gorman, 1994). Puede decirse que los valores contribuyen a sostener y dar cuenta de la imagen de sí mismo, la identidad profesional que tiene el científico, de su vínculo con su trabajo, y son a su vez propiciadoras de actitudes y conductas que el sujeto moviliza hacia el medio.

En síntesis, estas ideas sugieren que la manera en que el investigador se define a sí mismo, a su trabajo y la manera en que se conduce en relación con otros y el mundo objetivo está, en parte, influida por los valores que ha sabido construir durante el desarrollo de su vida personal y profesional, fundamentalmente en la interacción con otros significativos. Distintos estudios han señalado que para un científico la comunidad de sus pares es más relevante que los superiores jerárquicos (Kerr y Jermier, 1978; Latour y Woolgar, 1979).

Desde esta perspectiva, resulta de interés estudiar cuáles son los valores que sostienen las personas que trabajan en la actividad científica, y conocer si estas creencias acerca de lo que es importante y valioso varían en función de otros factores, como ser, por ejemplo, el sexo o el tipo de trabajo o el área dentro de una misma organización. A su vez, conocer cómo se valúan en esta actividad las cuestiones relativas al logro, el poder, la seguridad, el cambio, la autodirección, etc. puede permitir comprender mejor la posición que se adopta frente a la autoridad, la mayor o menor distancia respecto de ella, para estimar, a partir de ello, las implicancias para el éxito de una transición del rol de colega al rol de jefe.

Consideraciones metodológicas

La controversia entre los defensores de los enfoques nomotéticos e ideográficos respectivamente, puede verse reflejada en las distintas maneras en que se ha pretendido abordar el estudio de las estructuras de significado que las personas en situación de trabajo elaboran o construyen. Los partidarios del enfoque ideográfico, enfatizando en lo particular, en el carácter único e irrepetible, abogan por enfoques cualitativos, apelando a técnicas de narración, observación, análisis de contenidos, etc. aspirando a elaborar una descripción lo mas verosímil posible que permita comprender ex post las conductas de las personas en ese ámbito (McAuley, 2000). En general, no se plantean pretensiones ligadas a la predicción y el control. Por el otro lado, los partidarios del enfoque nomotético han recurrido preferentemente a escalas y cuestionarios, mediante los cuales se ha intentado hallar las invariantes principales, las recurrencias, los aspectos comunes y compartidos por los sujetos en determinados ámbitos. Estos han apelado a métodos cuantitativos en un intento de dimensionar y medir cuestiones como culturas y valores para grupos o sociedades en su conjunto (Schwartz, 1999).

Resulta claro que ambos enfoques resultan adecuados y hasta cierto punto de vista complementarios, debiendo tenerse en cuenta que la selección de uno u otro esta en relación con el propósito de la investigación.

Estudio

El trabajo de campo que se describe a continuación apunta a explorar la estructura de valores en una organización pública de investigación en Argentina con el fin de identificar los valores que son priorizados en ese ámbito, así como comprobar si se verifican variaciones en la importancia asignada a cada valor en función de las variables de sexo, área de trabajo y función dentro de esa misma organización.

1. Método

A fin de explorar las configuraciones de los valores predominantes y establecer las posibles diferencias de acuerdo con el lugar de trabajo, el tipo de función y el sexo, se realizó un estudio de tipo descriptivo correlacional transversal con un diseño de tipo no experimental.

2. Participantes

Para el estudio se definieron dos áreas de trabajo de un organismo de Ciencia y Técnica dependiente del Estado Nacional: la Dirección de Recursos Humanos en la sede central, y, por el otro lado, las unidades experimentales descentralizadas. Las unidades de análisis fueron los agentes que trabajan en dichas dependencias, es decir los empleados de Recursos Humanos y los agentes que trabajan en investigación en las unidades experimentales. Se trabajó con una muestra intencional no probabilística. La muestra (ver la tabla 1) quedó compuesta por un número igual de profesionales y de no profesionales, 60% de agentes que trabajan en RRHH y 40% en actividades de investigación, 62% de mujeres y 38% de varones.

Tabla 1. Distribución de los participantes

Función:	Profesionales				No Profesionales					
Sexo:	Varones		Mujeres		Varones		Mujeres		Total	
Grupo:	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
RRHH	3	9%	1	3%	5	16%	10	31%	19	59%
Investigadores	3	9%	9	28%	1	3%	0	0%	13	41%
Sub Totales	6	19%	10	31%	6	19%	10	31%		
Totales	16		50%		16		50%		32	100%

3. Procedimiento e instrumentos

Se remitió una invitación para participar mediante una nota enviada por correo electrónico, acompañando el archivo de una planilla de cálculo para registrar las respuestas. Se utilizó el cuestionario abreviado de valores de la versión utilizada en otros estudios en Argentina (Filippi y Zubieta, 2003; Zubieta, 2007) y en Argentina y Chile (Zubieta, Filippi y Báez, 2007), compuesta por 21 ítems que miden los 10 valores descriptos por Schwartz (1992): Universalismo, Benevolencia, Poder, Logro, Hedonismo, Tradición, Conformismo, Seguridad, Estimulación y Autodirección. Estos valores se agrupan en cuatro dimensiones: Autotrascendencia, Autopromoción, Conservación y Adaptación al Cambio.

Los datos recogidos fueron volcados a una base de datos y no se comprobaron respuestas erróneas o faltantes por lo cual no se descartaron protocolos.

4. Resultados

A partir de las respuestas obtenidas se procedió a calcular los valores de media y desviación estándar para cada grupo a contrastar, conformados por los agentes que trabajan en la sede central en Recursos Humanos por un lado y los investigadores que trabajan en sedes de unidades experimentales por el otro (ver tabla 2).

Considerando de mayor a menor puntaje medio obtenido, se observa que, tanto para los empleados de Recursos Humanos como para los Investigadores, los valores más importantes son Benevolencia, Universalismo y Autodirección. Del mismo modo, ambos grupos ponen en último lugar el valor Poder.

Por otra parte, ambos grupos puntúan diferente en otros valores, tales como Hedonismo y Seguridad, que aparecen más altos en las preferencias de los empleados de Recursos Humanos, mientras que los investigadores privilegian la Tradición y el Conformismo.

Los agentes de Recursos Humanos ponen el Logro en anteúltimo lugar mientras que los investigadores colocan a la Seguridad en esa posición, valorando más el Logro que la Seguridad. Finalmente, el valor Estimulación, aparece en el 7 y 8 lugar para Recursos Humanos e Investigadores respectivamente.

En cuanto a las cuatro Dimensiones, aunque con diferentes puntajes medios, ambos grupos mantienen un similar orden de preferencias.

Tabla 2. Puntajes medios y desviación estándar de los grupos de Recursos Humanos e Investigadores

	RRHH		Investigadores	
	Media	D.T.	Media	D.T.
UNIVERSALISMO	4,21	0,65	4,54	0,42
BENEVOLENCIA	4,53	0,66	4,81	0,43
TRADICION	3,32	0,85	3,46	0,63
CONFORMISMO	2,53	1,18	3,15	0,88
SEGURIDAD	3,45	0,86	2,27	1,09
PODER	1,84	1,03	2,04	0,72
LOGRO	2,42	1,28	2,77	1,49
HEDONISMO	3,74	0,87	2,77	1,13
ESTIMULACION	3,21	1,03	2,73	1,18
AUTODIRECCION	3,87	0,83	4,42	0,89
DIMENSIONES				
AUTOTRASCENDENCIA	6,47	0,88	6,94	0,52
AUTOPROMOCION	2,67	8,8	2,53	0,87
CONSERVACION	3,1	0,59	2,96	0,55

ADAPTACION AL CAMBIO	3,54	0,76	3,58	0,8
----------------------	------	------	------	-----

Para verificar si las diferencias halladas entre los grupos pueden ser tomadas como evidencia de genuinas diferencias en los valores que cada grupo sostiene y que no obedecen a un error de muestreo, se aplicó la prueba no paramétrica de Mann-Whitney, atendiendo al nivel de la medición de la escala utilizada, como también al hecho de desconocerse la distribución de la población y no poder asumir su normalidad.

La prueba permite echar luz sobre las diferencias entre las puntuaciones de ambos grupos, observándose que las mismas resultan significativas para los valores de Seguridad (U= 45,5; p<0,01) y Hedonismo (U=57; p<0,01), ambos con mayor puntaje en los empleados de Recursos Humanos, y Autodirección (U=67,5; p<0,05), mayor en los Investigadores (ver Tabla 3 y Anexo 1).

Tabla 3. Prueba de Mann Whitney entre Grupos RRHH e Investigadores

VALORES	U de Mann- Whitney	p
UNIVERSALISMO	89	NS
BENEVOLENCIA	91	NS
TRADICION	109,5	NS
CONFORMISMO	86,5	NS
SEGURIDAD	45,5**	p<0,01
PODER	94	NS
LOGRO	105	NS
HEDONISMO	57**	p<0,01
ESTIMULACION	91	NS
AUTODIRECCION	67,5*	p<0,05

DIMENSIONES		
AUTOTRASCENDENCIA	90	NS
AUTOPROMOCION	117	NS
CONSERVACION	113	NS
ADAPTACION AL CAMBIO	120	SN

La misma prueba de Mann-Whitney fue aplicada para contrastar las diferencias entre varones y mujeres, encontrándose que el valor Benevolencia resulta más alto en las preferencias de las mujeres que en las de los varones (U=45,5; p<0,01) así como

la dimensión general de Autotrascendencia (U=66,5, $p<0,05$). Los demás valores y dimensiones no registran diferencias significativas estadísticamente (ver Tabla 4 y Anexo 2).

Tabla 4. Prueba de Mann Whitney entre Varones y Mujeres

VALORES	U de Mann- Whitney	p
UNIVERSALISMO	82	NS
BENEVOLENCIA	45,5**	$p<0,01$
TRADICION	104	NS
CONFORMISMO	87,5	NS
SEGURIDAD	116,5	NS
PODER	94,5	NS
LOGRO	75	NS
HEDONISMO	118,5	NS
ESTIMULACION	105,5	NS
AUTODIRECCION	102	NS
DIMENSIONES		
AUTOTRASCENDENCIA	66,5*	$p<0,05$
AUTOPROMOCION	84,5	NS
CONSERVACION	99,5	NS
ADAPT. AL CAMBIO	102,5	NS

Atendiendo a la posibilidad de que las diferencias halladas pudieran obedecer a la dispar composición de los grupos de Recursos Humanos y de Investigadores, en cuanto a la proporción de personal profesional y no profesional en cada uno de ellos, se realizó una tercera prueba, tomando esta vez como variable de clasificación la función desempeñada (Profesional, no Profesional).

Los resultados muestran que las diferencias en los valores de Seguridad (U=33; $p<0,01$) y Hedonismo (U=56; $p<0,01$) se repiten nuevamente, siendo mayores los puntajes otorgados por el grupo No Profesional que por el Profesional (ver tabla 5 y Anexo3).

Tabla 5. Prueba de Mann Whitney entre Profesionales y No profesionales

VALORES	U de Mann- Whitney	p
UNIVERSALISMO	125	NS
BENEVOLENCIA	114	NS
TRADICION	126,5	NS

CONFORMISMO	107	NS
SEGURIDAD	33	p<0,01
PODER	110,5	NS
LOGRO	99,5	NS
HEDONISMO	56	p<0,01
ESTIMULACION	77,5	NS
AUTODIRECCION	99	NS
DIMENSIONES		
AUTOTRASCENDENCIA	121	NS
AUTOPROMOCION	121,5	NS
CONSERVACION	100	NS
ADAPTACION AL		NS
CAMBIO	105	

5. Discusión

Los resultados obtenidos permiten establecer la existencia de similitudes y diferencias entre trabajadores de la misma organización. Tanto los empleados de la sede central que trabajan en Recursos Humanos, como los investigadores que trabajan en distintas sedes de unidades experimentales en el país, señalan su preferencia por los valores de Benevolencia, Universalismo y Autodirección. Estas coincidencias entre empleados de una misma organización que tiene fines bien definidos, más allá de las restantes diferencias que puedan representar el área de trabajo, el sexo y el tipo de función, parecerían prestar cierto respaldo al concepto de que los valores expresan una cultura compartida. En este caso, una cultura ligada a una organización pública y dedicada a la investigación científico-tecnológica, dos atributos que se asocian generalmente con ideas de bien común y universalidad. De la misma manera, pero en el sentido inverso, ambos grupos revelan una menor preferencia (rechazo) por las cuestiones relativas al Poder, valor que para ambos grupos aparece en último lugar.

Una manera de interpretar estos resultados es que estos valores parecen ser consistentes con lo que sería de esperar en un Organismo público dedicado a la investigación. Se supone que una organización de este tipo tiene como misión velar por el interés público más amplio (McAuley et al, 2000) al hallarse más libre de los intereses sectoriales o económicos. Por otra parte, también expresa la preferencia compartida por ambos grupos en el sentido de gozar de una mayor autonomía de gestión (autodirección) y el rechazo al poder. Otros autores han encontrado que, en el ámbito de Ciencia y Técnica, el valor otorgado a la autonomía es proporcional al rechazo que genera la autoridad cuando es vista como autoritaria, sin legitimidad más

allá de la posición formal (Kerr y Jermier, 1978; Latour y Woolgar, 1979; McAuley, 2000; Trevelyan, 2001).

Por otra parte, resulta interesante observar que los investigadores privilegien cuestiones relativas a la Tradición y al Conformismo por encima del Logro, ya que se supone que el quehacer del científico tiene que ver justamente con la innovación, la ruptura de los paradigmas y el poder trascender lo ya conocido para encontrar soluciones nuevas. También se puede plantear que, al mismo tiempo, la buena ciencia supone el conocimiento acabado de los antecedentes y de lo que dicta el estado del arte, así como el apego a ciertas normas y procedimientos que garanticen el rigor metodológico en la investigación. La pregnancia de los paradigmas tradicionales en ciencia y la dificultad que pueden plantear para el progreso del conocimiento cuando se vuelven hegemónicos ha sido planteada por Kuhn (1975).

La mayor preferencia por cuestiones ligadas al placer y al hedonismo, así como por la seguridad, en los participantes del área de Recursos Humanos, parece estar en relación con el nivel y el tipo de función más que con el área de trabajo. La amplia mayoría de los participantes de esta área son no profesionales, en comparación con los investigadores que son prácticamente todos profesionales. Puede suponerse que, tratándose de un Organismo dedicado a la investigación científico-tecnológica, las cuestiones motivacionales, la identificación con el trabajo, el sentido del trabajo y su centralidad para los participantes (MOW, 1987; Salanova, Gracia y Peiró, 1996; Filippi, Zubieta, Calvo, et al. 2008) pueden resultar bien diferentes para ambos grupos. Según Schwartz (1999) la mayor centralidad del trabajo va unida a los valores de logro y poder, mientras que es menor cuando se privilegian los valores de Universalismo, Bienestar y Hedonismo. Cabría suponer que los investigadores profesionales tienen más chances de ver su trabajo como algo más central para sus vidas y de mayor importancia para la organización, por lo cual obtienen reconocimiento y refuerzo, que la mayoría de los empleados no profesionales de Recursos Humanos, los cuales comparten con aquéllos algunos valores, pero se diferencian significativamente en cuanto a Seguridad y Hedonismo. Para éstos, el trabajo posiblemente sea percibido más como un medio para obtener otras cosas importantes que como un fin en sí mismo o como un medio de expresión o de realización personal (Filippi, 2008).

Explorar y verificar estas cuestiones resultaría de interés para futuras investigaciones en vista que aquí únicamente se plantean a título especulativo, estando

fuera del alcance de los objetivos y de la metodología planteada para el estudio realizado.

Aplicando la teoría de la motivación de McClelland, Sapienza (2004) ha postulado que las personas efectivas en roles de liderazgo se caracterizan por su fuerte motivación de logro y poder, y menos fuerte en afiliación. Es interesante que los resultados del presente estudio parecen señalar que, en la cultura propia de este Organismo público de investigación, el logro tiene una ubicación más bien moderada en la jerarquía de valores, más importante para los investigadores que para los agentes del área de Recursos Humanos, y que las cuestiones relativas al poder se ubican últimas para ambos grupos. Por otra parte, la mayor preferencia por cuestiones ligadas a la Autotrascendencia (Universalismo, Benevolencia) así como por la Autodirección, parecen indicar la existencia de firmes valores y creencias acerca de los derechos de los individuos, el igualitarismo y al privilegio del mantenimiento de las relaciones (afiliación) por encima del logro individual. Estas pautas de valores pueden considerarse alejadas de las que, de acuerdo con otros estudios mencionados, se esperarían de personas en roles de liderazgo. Por ello, puede suponerse que la transición del rol de par-colega-investigador al rol de jefe-líder puede resultar particularmente difícil en el ámbito científico-tecnológico, ya que parecieran existir ciertas antinomias en las estructuras de valores propias de estas dos actividades.

En síntesis, se han podido establecer algunas características relativas a la estructura de valores relacionados con la actividad de investigación científico-tecnológica y sus variaciones en función de otras variables como el tipo de función y el sexo. Dado que el estudio se ha restringido a una organización particular y al reducido número de la muestra, los resultados comentados deben considerarse provisorios pero al mismo tiempo auspiciosos para proseguir con estudios más amplios en este ámbito.

REFERENCIAS

- Amabile, T. M. y Grysiewicz, S. S. (1987). Creativity in the R&D laboratory. Technical Report N° 30, Center for Creative Leadership, Greensboro, USA.
- Beck, A. A., Rush, A. J., Shaw, B. F. y Emery, G (1979). *Terapia cognitiva de la depresión*. 16ª Edición (2005). Bilbao: Descleé de Brouwer.
- Bourdieu, P. (1991). *El sentido práctico*. Madrid: Taurus.
- Cohen, C. M. y Cohen, S. L. (2005). *Lab dynamics. Management skills for scientists*. New York: Cold Spring Harbor Laboratories Press.
- Dejours, C. (1998). *El factor humano*. Buenos Aires: Lumen.
- Feist, G. J. (1993). *A structural model of scientific eminence*. *Psychological Science*, 4, 6, 366-371.
- Filippi, G. (2008). *El significado y el valor del trabajo en distintos grupos socio-laborales de Argentina en los albores del siglo XXI*. Tesis doctoral. Facultad de Ciencias Económicas. UBA. Disponible en :
http://www.econ.uba.ar/www/servicios/Biblioteca/bd/tesis_doc/filippi.pdf
(consultado 24/05/2009, 18:20)
- Filippi, G. y Zubieta, E. (2003). *Valores y trabajo: un estudio con estudiantes universitarios*. *Anuario de investigaciones 2003*. Instituto de investigaciones. Facultad de Psicología. UBA.
- Filippi, G., Zubieta, E., Calvo, V., Napoli, M. L. y otros (2008). *Centralidad, valores y ética protestante del trabajo en población urbana ocupada*. *Anuario de investigaciones*, vol XIV, 51-60. Facultad de Psicología, UBA.
- Hofstede, G. (1999). *Cultura y organizaciones. El software mental*. Madrid: Alianza.
- Kerr, S. y Jermier, J. (1978). *Substitutes for leadership: Their meaning and measurement*. *Organizational Behavior and Human Performance*, 22, 374-403.
- Kluckhohn, C. (1971). *Antropología*. Méjico: Fondo de cultura económica.
- Kuhn, T. S. (1975). *La estructura de las revoluciones científicas*. Madrid: Fondo de cultura económica.
- Latour, B. y Woolgar, S. (1979). *Laboratory life: The construction of scientific facts*. Princeton, New Jersey, USA: Princeton University Press.
- Lord, R. G., Maher, K. J. (1993). *Leadership and information processing. Linking perceptions and performance*. London: Routledge.

- McAuley, J. M., Duberley, J. y Cohen, L. (2000). *The meaning professionals give to management and strategy*. *Human Relations*, 53, 1, 87-116.
- Méda, D. (1998). *El trabajo. Un valor en peligro de extinción*. Barcelona: Gedisa.
- MOW International Research Team (1987). *The meaning of working: an international view*. Londres: Academy Press.
- Páez, D. y Zubieta, E. (2004). Cultura y psicología social. En D. Páez, I. Fernández, S. Ubillos y E. Zubieta. *Psicología social, cultura y educación*. Madrid: Pearson-Prentice Hall.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: Free Press.
- Salanova, M., Gracia, F. y Peiró, J. M (1996). *Significado del trabajo y valores laborales*. En J. M. Peiró y F. Prieto (Eds.) (1996) *Tratado de psicología del trabajo*, tomo II. Madrid: Síntesis.
- Sapienza, A. (2004). *Managing scientists*. New Jersey, USA: Wiley-Liss.
- Schein, E. H. (1985). *La cultura empresarial y el liderazgo. Una visión dinámica*. Barcelona: Plaza y Janés.
- Schwartz, S. H. (1992). *Universal in the content and structure of values: theoretical advances and empirical test in 20 countries*. En P. Zanna (Eds.) *Advances in experimental social psychology*, vol. 25. New York: Academic Press.
- Schwartz, S. H. (1999). *A theory of cultural values and some implications for work*. *Applied psychology: an international review*, 48, 1, 23-47.
- Sennett, R. (1998). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Shadish, W. R. y Fuller, S. (1994). *The social psychology of science*. Londres: Guilford Press.
- Trevelyan, R. (2001). *The paradox of autonomy: A case of academic research scientists*. *Human Relations*, 54, 4, 495-525.
- Young, J., Klosko, J. y Weishaar, M. (2003). *Schema therapy. A practitioner's guide*. New York: Guilford.
- Zubieta, E. (2007). *Creencias en la ética protestante del trabajo (EPT) y competición en estudiantes universitarios*. *Perspectivas en psicología*, 4, 66-72.
- Zubieta, E. (2008). *Valores humanos y conducta social*. En M. M. Casullo: *Prácticas en Psicología positiva*. Buenos Aires: Lugar editorial.
- Zubieta, E. Mele, S. y Casullo, M. M. (2006). *Estructura de valores y religiosidad en población adulta urbana argentina*. *Psicodiagnosticar*, 16, 53-60.

- Zubieta, E., Boso, R., Filippi, G. y Rodríguez, M. (2007). *Valores y creencias asociadas al trabajo en estudiantes universitarios de universidades confesionales y no confesionales*. *Revista Ciencias Psicológicas*. Facultad de Psicología, Universidad Católica del Uruguay.
- Zubieta, E., Delfino, M., y Fernández, O. D. (2007). Dominancia social, valores y posicionamiento ideológico en jóvenes universitarios. *Psicodebate*, 8, 151-169.
- Zubieta, E. Filippi, G. y Báez, J. (2007). *Valores y creencias asociadas al trabajo en estudiantes universitarios de argentina y chile*. *Summa Psicológica*, 4, 2, 81-98.

ANEXO 1
PRUEBA DE MANN WHITNEY
GRUPOS RRHH / LINEA INVESTIGADORES

VALOR	Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos
UNIVERSALISMO	RRHH	19	14,68	279
	LINEA	13	19,15	249
	Total	32		
BENEVOLENCIA	RRHH	19	14,79	281
	LINEA	13	19,00	247
	Total	32		
TRADICION	RRHH	19	15,76	299,50
	LINEA	13	17,58	228,50
	Total	32		
CONFORMISMO	RRHH	19	14,55	276,50
	LINEA	13	19,35	251,50
	Total	32		
SEGURIDAD	RRHH	19	20,61	391,50
	LINEA	13	10,50	136,50
	Total	32		
PODER	RRHH	19	14,95	284,00
	LINEA	13	18,77	244,00
	Total	32		
LOGRO	RRHH	19	15,53	295,00
	LINEA	13	17,92	233,00
	Total	32		
HEDONISMO	RRHH	19	20,00	380,00
	LINEA	13	11,38	148,00
	Total	32		
ESTIMULACION	RRHH	19	18,21	346,00
	LINEA	13	14,00	182,00
	Total	32		
AUTODIRECCION	RRHH	19	13,55	257,50
	LINEA	13	20,81	270,50
	Total	32		
AUTOTRASCEN- DENCIA	RRHH	19	14,74	280,00
	LINEA	13	19,08	248,00
	Total	32		
AUTOPROMOCION	RRHH	19	16,84	320,00
	LINEA	13	16,00	208,00
	Total	32		
CONSERVACION	RRHH	19	17,05	324,00
	LINEA	13	15,69	204,00
	Total	32		
ADAPTACION AL	RRHH	19	16,32	310,00

CAMBIO				
	LINEA	13	16,77	218,00
	Total	32		

ANEXO 2
PRUEBA DE MANN WHITNEY
VARONES Y MUJERES

VALOR	Sexo	N	Rango promedio	Suma de rangos
UNIVERSALISMO	F	20	18,40	368,00
	M	12	13,33	160,00
	Total	32		
BENEVOLENCIA	F	20	20,23	404,50
	M	12	10,29	123,50
	Total	32		
TRADICION	F	20	17,30	346,00
	M	12	15,17	182,00
	Total	32		
CONFORMISMO	F	20	14,88	297,50
	M	12	19,21	230,50
	Total	32		
SEGURIDAD	F	20	16,33	326,50
	M	12	16,79	201,50
	Total	32		
PODER	F	20	17,77	355,50
	M	12	14,38	172,50
	Total	32		
LOGRO	F	20	18,75	375,00
	M	12	12,75	153,00
	Total	32		
HEDONISMO	F	20	16,43	328,50
	M	12	16,63	199,50
	Total	32		
ESTIMULACION	F	20	17,23	344,50
	M	12	15,29	183,50
	Total	32		
AUTODIRECCION	F	20	17,40	348,00
	M	12	15,00	180,00
	Total	32		
AUTOTRASCEN- DENCIA	F	20	19,18	383,50
	M	12	12,04	144,50
	Total	32		
AUTOPROMO- CION	F	20	18,27	365,50
	M	12	13,54	162,50
	Total	32		
CONSERVACION	F	20	15,48	309,50
	M	12	18,21	218,50

	Total	32		
ADAPTACION AL	F	20	17,38	347,50
CAMBIO	M	12	15,04	180,50
	Total	32		

ANEXO 3
PRUEBA DE MANN WHITNEY
PROFESIONALES Y NO PROFESIONALES

VALORES	Función	N	Rango promedio	Suma de rangos
UNIVERSALISMO	PROF	16	16,31	261,00
	NO	16	16,69	267,00
	PROF Total	32		
BENEVOLENCIA	PROF	16	15,63	250,00
	NO	16	17,38	278,00
	PROF Total	32		
TRADICION	PROF	16	16,59	265,50
	NO	16	16,41	262,50
	PROF Total	32		
CONFORMISMO	PROF	16	17,81	285,00
	NO	16	15,19	243,00
	PROF Total	32		
SEGURIDAD	PROF	16	10,56	169,00
	NO	16	22,44	359,00
	PROF Total	32		
PODER	PROF	16	17,59	281,50
	NO	16	15,41	246,50
	PROF Total	32		
LOGRO	PROF	16	18,28	292,50
	NO	16	14,72	235,50
	PROF Total	32		
HEDONISMO	PROF	16	12,00	192,00
	NO	16	21,00	336,00
	PROF Total	32		
ESTIMULACION	PROF	16	13,34	213,50
	NO	16	19,66	314,50
	PROF Total	32		
AUTODIRECCION	PROF	16	18,31	293,00
	NO	16	14,69	235,00

	PROF Total	32		
AUTOTRASCEN- DENCIA	PROF	16	16,06	257,00
	NO	16	16,94	271,00
	PROF Total	32		
AUTOPROMO- CION	PROF	16	16,09	257,50
	NO	16	16,91	270,50
	PROF Total	32		
CONSERVACION	PROF	16	14,75	236,00
	NO	16	18,25	292,00
	PROF Total	32		
ADAPTACION AL CAMBIO	PROF	16	15,06	241,00
	NO	16	17,94	287,00
	PROF Total	32		