

# Valores culturales y motivación: creencias de auto-concepto de Singelis, actitudes de competición de Triandis, control emocional e individualismo-colectivismo vertical-horizontal<sup>1</sup>

*Darío Páez, Itziar Fernández, Nekane Basabe y Héctor Grad*

**Departamento de Psicología Social y Metodología de las Ciencias del Comportamiento  
Universidad del País Vasco UPV/EHU**

Resumen: Estudiantes universitarios de 29 naciones respondieron a la escala de Sí de Singelis, la escala actitudinal de Triandis y a una escala de afrontamiento emocional. Estas creencias se ponen en relación con las puntuaciones de las naciones de Individualismo-Colectivismo y Distancia Jerárquica de Hofstede. Las personas de sociedades colectivistas y jerárquicas (alta distancia de poder) están más de acuerdo con una imagen de sí independiente, informando de una mayor necesidad de recompensa individual y motivación de logro, una mayor preferencia por la consistencia y simultáneamente una mayor dependencia del grupo. La gente de culturas individualistas y jerárquicas muestran una mayor necesidad de distintividad, aunque no mayor preferencia por la consistencia ni por el logro individual. Muestran una menor consistencia y comunicación directa, sugiriendo que la auto-presentación es más importante en ellos. Las personas de culturas horizontales colectivistas muestran mayores puntuaciones en modestia y afiliación, y en las horizontales individualistas muestran mayor necesidad de afiliación e intimidad. No hay diferencias en control primario de episodios emocionales, aunque los sujetos colectivistas y jerárquicos informan de mayor control secundario del enojo y de la tristeza, sugiriendo que no hay diferencias en motivación de control.

Abstract: Theory and data about culture and motivation are examined. Psychology college students in 29 nations answer to Singelis self-construal, to Triandis attitude scale and to a primary and secondary control scale. Beliefs were correlated with Hofstede's nations score on Individualism-Collectivism and Power Distance. People from collectivistic and vertical (high power distance) societies report higher belief in cognitive-behavioral consistency, share more beliefs related to dependent affiliation, but also agree more with beliefs related to achievement, self-direction and distinctiveness motivation. Subjects from vertical individualistic societies report higher agreement with need for uniqueness, but not higher need for consistency, and higher level of behavioral flexibility or self-monitoring style, probably related to higher importance of positive self-presentation. Subjects living in collectivistic horizontal societies report higher level of beliefs related to affiliation and modesty, and people from individualistic horizontal cultures are higher in interdependent affiliation and intimacy. Primary control was not higher in individualistic cultures, and people from collectivistic and vertical societies report higher secondary control of negative emotions.

---

<sup>1</sup> El presente trabajo se ha realizado gracias a la beca UPV 109.231-G 56/98 del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad del País Vasco.

Correspondencia con los autores: Darío Páez. Universidad del País Vasco, Facultad de Psicología, Departamento de Psicología Social y Metodología de las Ciencias del Comportamiento. Apartado de Correos 726. 20080 San Sebastián. E-Mail: pspparod@ss.ehu.es.

## **Introducción**

El objetivo de este artículo es revisar las diferencias culturales en motivación, en particular en motivación social. Las explicaciones motivacionales han sido muy criticadas en la psicología social. Conceptos como las necesidades, que hacen referencia a estados psicológicos internos para explicar la conducta, han sido cuestionados por su carácter circular: una persona busca posiciones de poder y status porque tiene una necesidad de poder. La motivación no se concibe únicamente en el sentido tradicional de necesidades que deben satisfacerse, sino como la activación de conductas orientadas a fines, metas o tareas, definidas por las necesidades adaptativas del organismo y de la coordinación social (Brewer, 1993; Weinberger y McClelland, 1990). La auto-regulación de la conducta social estaría guiada por varios fines o motivos generales: la necesidad de exploración, de reducción de la incertidumbre, la necesidad de control, la necesidad de conocimiento y consistencia cognitiva, la necesidad de conocimiento y verificación, la necesidad de obtener placer y de tener una imagen positiva del sí mismo, la necesidad de consistencia, la necesidad de logro, de intimidad y afiliación, de distintividad y la de poder. Este proceso se basa en el auto-conocimiento, en mecanismos de comparación de la conducta con estándares internos, y en procesos de retroacción. Se presupone que esta auto-regulación tanto consciente como preconsciente - semiautomático- y la gente no es totalmente consciente de los aspectos del sí mismo que ejercen una influencia directiva en la conducta (Fiske y Taylor, 1991; Hogg y Abrams, 1993)).

Estas metas grupales y tareas del yo están en parte determinadas por los valores dominantes en una cultura. Se postula, evitando la circularidad y haciendo referencia a tres fenómenos analítica y empíricamente diferentes, que los valores compartidos y dominantes institucionalmente en una cultura (normas sociales) serán internalizados en orientaciones cognitivas, afectivas y de tendencia de acción (actitudes e imágenes de sí). Estos valores internalizados a su vez orientarán la conducta, a través de los estilos de relaciones interpersonales. La conducta será función a su vez de la cultura, la situación y de los procesos psicológicos que ambas activan en la persona.

Además de la revisión del estado de la cuestión, una investigación empírica sobre las diferencias en representación o imagen del auto-concepto, actitudes y control de emociones negativas entre personas de culturas colectivistas e individualistas permitirá contrastar la saliencia de diferentes motivaciones - con las limitaciones intrínsecas a los auto-informes. El perfil general que emerge si bien confirma una cierta influencia de la cultura en la motivación, también relativiza una imagen estereotipada de las diferencias entre culturas individualistas y colectivistas.

Se ha propuesto que los procesos de auto-regulación de la conducta son modulados por la importancia normativa de ciertos valores, así como por la importancia a nivel relacional de la representación o auto-concepto interdependiente, típica de culturas colectivistas, y del auto-concepto independiente, típico de culturas individualistas. Los valores dominantes a nivel normativo se reflejarán en las tareas del yo o fines vitales, así como en las creencias actitudinales y de percepción de control que guían la conducta (Ros y Gouveia, 2001). Las culturas individualistas valoran la unicidad y la relación contractual entre la persona y grupos. La representación social de la persona es autónoma en interacción voluntaria con otras. Las culturas colectivistas valoran la relación estable con grupos adscritos. La representación social es la de la persona que está integrada en grupos estables en los que cumple sus deberes y obligaciones. Otra dimensión importante de diferencia cultural es la Distancia Jerárquica u Orientación Vertical *versus* Horizontal. Ciertas culturas, las de alta distancia jerárquica, enfatizan y legitiman las diferencias de status y de poder: creen esencial y positivo las asimetrías en las relaciones sociales, que unos tengan privilegios y sean diferentes de otros. Otras culturas enfatizan la horizontalidad o baja distancia jerárquica: las diferencias de estatus son funcionales, no esenciales y no se refuerzan ni legitiman las diferencias de poder ni las señales de respeto y deferencia (Paez y Zubieta, 2001; Hofstede, 2001).

## **Cultura y dimensiones de valores**

Las creencias o conocimiento denotativo (*qué es verdad*), las actitudes y valores o conocimiento connotativo (*qué es bueno y deseable*), las normas y roles (*conductas, emociones y cogniciones consideradas adecuadas a las interacciones en general y a posiciones sociales en particular*), así como el conocimiento de procedimiento (*conocimiento implícito sobre cómo se hacen las tareas*) son componentes esenciales de la cultura. En otras palabras la cultura se concibe como un conjunto de conocimientos compartidos por un grupo de individuos que tienen una historia común y participan en una estructura social. Los valores compartidos juegan roles claves para el funcionamiento psicológico de los individuos. Los valores culturales centrales se reflejan en los textos y en las conductas colectivas (Inkeles y Levinson, 1969; Schooler, 1996; Triandis, 1995; Markus, Kitayama y Heiman, 1996).

Hofstede (2001) definió a la cultura como la programación cultural de la mente que diferencia a un grupo de otro. Este autor ha postulado, en base a su estudio de los valores colectivos asociados al trabajo en 53 grupos

culturales, la existencia de las siguientes dimensiones que diferencian a las culturas (columna de la izquierda), que coinciden con las tareas que debe resolver toda sociedad, según Inkeless y Levinson (en Hofstede, 2001).

DIMENSIONES DE CULTURA	
Problemas básicos a todas las sociedades	Valores de Hofstede
1. Relación ante la autoridad	Distancia al Poder
2. Concepción de Sí mismo: a) relación individuo-grupo b) diferencias hombre/mujer	a) Individualismo/colectivismo b) Masculinidad/femineidad
3. ¿Cómo enfrentar el conflicto, controlar la agresión y la expresión de las emociones?	Reducción de la incertidumbre

Inkeles y Levinson (1969) plantean que hay cuatro problemas básicos que todas las culturas han de afrontar: a) la relación con la autoridad; b) la concepción del yo o de la persona; lo que incluye la relación entre la persona y la sociedad y la concepción de la masculinidad y femineidad; y c) los conflictos y su resolución (expresión *versus* inhibición de las emociones, incluyendo el control de la agresión).

Hofstede (2001) en su trabajo sobre los valores ha identificado empíricamente, por medio del análisis factorial ecológico (con las naciones como unidad de análisis y las medias como puntuaciones) con datos de encuesta de empleados de IBM, cuatro dimensiones a través de las cuales pueden ordenarse los valores dominantes de las diferentes naciones. Hofstede denomina a las cuatro dimensiones: Distancia de Poder, Individualismo-Colectivismo, Masculinidad-Femineidad y Evitación de la Incertidumbre, siguiendo el modelo de los cuatro problemas de Inkeles y Levinson.

Las puntuaciones medias o agregadas de muestras nacionales sobre valores del trabajo son un indicador macro-psicológico que representa el constructo colectivo cultura subjetiva y que Hofstede ha validado mediante su correlación con indicadores macrosociales objetivos, subjetivos y macro-psicológicos (Hofstede, 2001).

La distancia de poder plantea hasta qué punto los miembros menos poderosos de los grupos aceptan las desigualdades de poder. Países de baja distancia de poder son Dinamarca y Nueva Zelanda, países de alta distancia de poder serían Malasia y Guatemala.

La dimensión de Individualismo-Colectivismo se refiere a la prioridad dada a la persona o al grupo o al colectivo (a menudo a la familia extensa). Países colectivista son Guatemala, Indonesia y Taiwan y países individualistas USA y Europa del oeste.

La masculinidad-femineidad afecta al grado en que las culturas marcan la máxima distinción entre hombres y mujeres. Las culturas masculinas enfatizan las conductas estereotípicas de género y los valores dominantes como el éxito, el dinero, la competición y la asertividad. Las culturas femeninas no enfatizan las diferencias de rol de género, no son competitivas y valoran la cooperación y el cuidado de los débiles. Países masculinos son Japón, Austria y México, países femeninos son los países escandinavos, Países Bajos, Chile y Costa Rica.

La evitación de la incertidumbre se define como el grado en que la gente se siente amenazada por las situaciones ambiguas, que intentan evitar por medio de códigos y creencias estrictas. Las naciones de alta evitación de la incertidumbre, como Grecia y Portugal, buscan la seguridad y son intolerantes ante la incertidumbre. Las naciones con baja evitación de la incertidumbre, como Jamaica y Dinamarca, son más relajadas, aceptan más los riesgos y son más tolerantes.

A pesar del hecho de que las encuestas se realizaron hace ya más de 20 años y de que algunas naciones cambian su posición en estas dimensiones (por ejemplo, Chile cambia su puntuación de femineidad), las puntuaciones de Hofstede muestran una alta validez concurrente con la investigación transcultural actual. El capítulo sobre aspectos transculturales de la 4ª edición del Handbook de Psicología Social también concluye que el individualismo y la distancia de poder serían dos dimensiones culturales importantes que influyen sobre los procesos psicológicos (Fiske, Kitayama, Markus y Nisbett, 1998). Otros autores encuentran empíricamente que la femineidad cultural y la evitación de la incertidumbre son dos dimensiones que afectan fuertemente a la afectividad (Paez y Zubieta, 2001; Basabe, Paez, Valencia, *et al*, 2002).

### **Valores culturales y motivación**

Se han argumentado las siguientes influencias culturales en los motivos y necesidades individuales:

- a) Motivación de exploración, curiosidad o variación estimular y necesidad de búsqueda de sensaciones y de curiosidad: los estímulos complejos, novedosos e imprevisibles motivan la conducta, aunque no haya refuerzos instrumentales (Hogg y Abrams, 1993). Desde Berlyne en adelante se ha postulado que los seres humanos necesitan o están motivados por la variación estimular. Se ha planteado que algunos sujetos tienen una mayor necesidad de búsqueda de sensaciones. Los valores de Estimulación (a nivel personal) y de Autonomía Afectiva (a nivel colectivo) típicos de personas y culturas individualistas, hacen énfasis en la excitación, novedad y cambio, por lo que se puede especular que la motivación de exploración esté reforzada en estas culturas, en las que domina una imagen de sí independiente (se distinguen los valores individuales son las metas asociadas que se encuentran analizando las respuestas de los sujetos, y los colectivos son sus equivalentes cuando se analizan las medias nacionales, es decir, que se extraen de análisis factoriales ecológicos -véase Hofstede, 2001; Schwartz, 2001; Gouveia, 2001; Paez y Zubieta, 2001).
- b) Necesidad de reducción de la incertidumbre, la activación y la ansiedad: personas buscan reducir el exceso de estimulación, de ansiedad afectiva e incertidumbre cognitiva, mediante la asimilación de la nueva información a los conocimientos pre-existentes y mediante reglas y rituales que regulan la interacción con lo nuevo y desconocido (Hogg y Abrams, 1993). Los rituales tecnológicos afrontan la incertidumbre ante la naturaleza, las leyes y los rituales sociales la incertidumbre ante los otros y las creencias y rituales religiosos la incertidumbre ante la muerte (Hofstede, 2001). Estos generan una homogeneidad de creencias y una percepción de acuerdo consensual que reduce la incertidumbre. Reafirmar las normas de la cultura disminuye la ansiedad ante la muerte por ejemplo y el castigo ritual de los desviantes del endogrupo que crean incertidumbre sobre los valores y normas compartidas, redundan en un aumento de la identificación grupal (Marques, Abrams, Paez y Hogg, 2001). Ciertas culturas, basadas en religiones que afirman la verdad absoluta y en grandes regímenes políticos unificados por leyes, que enfatizan la evitación de la incertidumbre, se caracterizan colectivamente por una mayor ansiedad y neuroticismo (Basabe, Paez, Valencia, *et al*, 2002). Estas sociedades se caracterizan simultáneamente por un mayor rechazo de lo desviante (p.e. homosexualidad) y diferente (p.e. extranjeros), lo que redundan en un mayor énfasis en el establecimiento de reglas para estructurar y clarificar la conducta social (Hofstede, 2001).
- c) Motivación de búsqueda y atribución de significado: Se presupone que la gente realiza atribuciones de causalidad porque necesita controlar los sucesos y predecir el futuro (Fiske y Taylor, 1991). Aunque la necesidad de búsqueda de significado se supone común en todas las culturas, hay diferencias con respecto al contenido de la atribución de significado - de causalidad por ejemplo. Los individualistas manifiestan con más intensidad la tendencia atribuir las causas de los sucesos a factores de personalidad o internos - aunque también muestran mayor sesgo de actor-observador (explicar las conductas de otros por su personalidad y la propia por las circunstancias), mayor sesgo de auto-servicio y de enaltecimiento del yo (explicar sus éxitos por causas internas y sus fracasos por causas externas) como hemos dicho. Colectivistas tienden igual que individualistas a inferir rasgos de personalidad de la conducta, ignorando las causas situacionales de la conducta. Aunque también tienden los colectivistas a explicar los sucesos por disposiciones o características grupales y a corregir más este sesgo de correspondencia cuando se hacen salientes claves contextuales, cosa que los individualistas no hacen (Fiske, Kitayama, Markus, y Nisbett, 1998).
- d) Necesidad de consistencia cognitiva: La necesidad de evitar un estado de conflicto entre cogniciones, en particular cuando el yo está implicado es un motivo importante en la psicología social (Hogg y Abrams, 1993). La necesidad de consistencia cognitiva es la base de la teoría de la disonancia cognitiva. Hay evidencia que muestra que la inconsistencia cognitiva provoca activación fisiológica, además de que provoca cambios cognitivos y actitudinales. Otra línea de investigación postula que los sujetos están motivados a mantener un autoconcepto consistente. Ignoran o descalifican la información contradictoria con el autoconcepto, evitan este tipo de información y buscan activamente información y situaciones que reafirmen su auto-concepto (Fiske y Taylor, 1991). Varios estudios han mostrado que asiáticos y latinos, supuestamente colectivistas, no muestran disonancia cognitiva. También se ha descrito que la cultura india y africana muestran una mayor tolerancia a las contradicciones. Esta evidencia se ha interpretado como una menor necesidad de consistencia en las culturas colectivistas (Markus, Kitayama y Heiman, 1996).
- e) Motivación de conocimiento, veracidad y necesidad de autoverificación. También se postula que para predecir el futuro y controlar los resultados las personas necesitan conocer con veracidad la realidad y sus habilidades.

Esta necesidad subyace a las comparaciones sociales que los sujetos llevan a cabo (Hogg y Abrams, 1993). Se ha planteado que los sujetos colectivistas tienden más a una visión menos optimista y más cercana a la realidad de sus expectativas. Por ejemplo, la correlación entre rendimiento y percepción de auto-eficacia era mayor entre niños de Berlín Oriental (supuestamente colectivistas antes de la unificación) que en niños de EE.UU.. Esto se explicaba porque el sistema educacional ejercía una presión considerable en favor de auto-valoraciones realistas: hay evaluaciones públicas permanentes, focalizadas en el grupo y en la corrección de errores. Este estilo parece ser común en las culturas colectivistas asiáticas. En cambio, un feed-back privado, individualizado y focalizado en los éxitos, es dominante en culturas individualistas (Oettingen, 1999; Markus, Kitayama y Heiman, 1996). El 4% de madres chinas y japonesas estaban muy satisfechas con el rendimiento académicos de sus hijos, mientras que el porcentaje equivalente en EE.UU. era del 40%. Esto no se explicaba porque las madres de EE.UU. tuvieran un conocimiento menos exacto del rendimiento escolar, ya que eran conscientes que los niños chinos y japoneses eran superiores en matemáticas. La explicación más razonable es el énfasis puesto en una actitud favorable que enfatiza lo positivo en la cultura individualista (Moghaddam, 1998).

- f) Motivación de búsqueda de placer, de defensa de la autoestima, auto-imagen y necesidad de autovaloración y de manejo de impresión; la tendencia de los sujetos a maximizar sus ganancias y reducir sus costes, así como la de tener una buena imagen se analizan parcialmente de forma separado y se ha mostrado su carácter funcional. La necesidad de tener un sentido positivo del Sí mismo se postula como universal. La auto-presentación ante otros de forma consistente y valorante o con buena imagen es una motivación o fin general de la interacción social (Fiske y Taylor, 1991). El Hedonismo como valor se vincula al placer o gratificación sensorial y social de la persona. Se supone que este valor y esta motivación son más fuertes en culturas individualistas. Los valores de Hedonismo (a nivel personal) y de Autonomía Afectiva (a nivel colectivo) típicos de personas y sociedades individualistas hacen más énfasis en el placer sensorial por lo que se puede pensar que la motivación de búsqueda de placer esté reforzada en estas culturas, en las que domina una imagen de sí independiente (Schwartz, 2001; Gouveia, 2001). Los sujetos colectivistas asiáticos, a diferencia de los individualistas norteamericanos, no muestran la tendencia de defensa del yo en la explicación o sesgo de autoservicio atributivo, es decir, la tendencia a explicar sus éxitos por atributos internos estables (habilidad) y sus fracasos por atributos externos inestables (Markus, Kitayama y Heiman, 1996; Matsumoto, 2000). Aunque la tendencia a explicar los éxitos por causas internas más que los fracasos se ha confirmado en la mayoría de los países (Smith y Bond, 1998). Esto se ha interpretado como una tendencia a una menor motivación de defensa de una alta auto-estima entre los colectivistas y personas con una imagen de sí interdependiente. Recordemos que la cultura individualista reforzaría crónicamente la saliencia de los éxitos y de los refuerzos, y por ende la auto-estima. Los sujetos colectivistas asiáticos japoneses, se focalizan en la percepción y corrección de errores, lo que favorece una mayor saliencia cultural de la autocritica y provoca una baja auto-estima (Heine y Lehman, 1995). Los estudios en general han confirmado que los colectivistas asiáticos (Japón) muestran menor auto-estima, que los individualistas de EE.UU. (Heine y Lehman, 1995). Sin embargo, comparando las respuestas de auto-estima de estudiantes de 27 países (Diener y Diener, 1995), la relación entre los indicadores de Individualismo y la auto-estima era inconsistente. Esto sugiere que se ha sobre-generalizado a partir de la comparación entre norteamericanos y una nación asiática media en colectivismo (Japón) una relación entre auto-estima e individualismo. Sin embargo, el individualismo se asocia a un mejor nivel emocional hedónico (Basabe, Paez, Valencia, *et al.*, 2002). Además de estos motivos individuales, se plantean otros motivos más propiamente sociales (Berkowitz, 1968; Lindzey y Aronson, 1985; Higgins y Sorrentino, 1990; Fiske y Taylor, 1991). Las influencias culturales en los Motivos Sociales son las siguientes:
- g) Motivación de control, efectividad, auto-eficacia o competencia y necesidad de auto-determinación: una tendencia a creer en la capacidad de controlar el medio es un motivo importante distribuido en todas las culturas. Una alta auto-eficacia se ha asociado a un mejor rendimiento y adaptación en diferentes culturas (Bandura, 1999). La Auto-dirección a nivel individual y la Autonomía cognitiva a nivel colectivo son valores vinculados a la independencia en el pensamiento, decisión y creación. Los valores de Auto-dirección son más fuertes en las culturas individualistas y en las personas que comparten valores individualistas y de baja distancia jerárquica (Schwartz, 2001; Gouveia, 2001). Una creencia sobre el sí mismo vinculada a esta motivación es el locus o centro de control interno, que es la creencia en que los refuerzos dependen primariamente de las acciones de la personas, es decir, que el sujeto controla su destino o su vida. El locus de control externo es la creencia sobre sí inversa, es decir, que los refuerzos no los controla uno mismo, sino que fuerza externas, como otros poderosos o la suerte y el destino. Parece razonable pensar que por su valoración

de la persona autónoma, así como porque los individualistas occidentales poseen mayores recursos materiales, mayor movilidad social y mayor control sobre los riesgos, las personas de culturas individualistas valoran y creen más en el control interno y los colectivistas más en el control externo. Dado que los colectivistas tienden a inhibir sus opiniones y decisiones personales, así como a depender más del grupo y figuras de autoridad, no desarrollarán la creencia que sus refuerzos dependen de sus acciones, es decir, creerán que el refuerzo no es o es menos contingente de sus actos que los individualistas (Yamaguchi, 1994; Semin y Zwiier, 1997; Oettingen, 1999). También se ha argumentado que las decisiones son relativamente menos importantes para los japoneses que para los norteamericanos: en EE.UU. se le ofrece al huésped que elija entre varias alternativas como una forma de ejercer su libertad personal. En Japón se ofrece al huésped lo que se sabe y supone que le gusta de antemano, como una forma de cuidar al invitado y no agobiarlo pidiéndole que decida (Doi en Heine y Lehman, 1995). Cinco estudios confirmaron que japoneses informaban de un locus de control más externo que los americanos de EE.UU. (Weisz, Rothbaum y Blackburn, 1997). Sin embargo, la primera revisión que se hizo de estudios sobre diferencias entre naciones y locus de control encontró resultados inconsistentes (Semin y Zwiier, 1997). Yamaguchi (1994) encontró una asociación significativa entre actitudes colectivistas y locus de control externo en japoneses. Dos estudios, uno utilizando muestras de 42 países y otra comparando americanos de diversas etnias, confirmaron que los colectivistas asiáticos (Japón, China, Corea e India) informan de una menor percepción de control interno del medio y de sus conductas que otras culturas del mundo (Sastry y Ross, 1998). A nivel colectivo, el porcentaje nacional de personas que creían controlar fuertemente su destino se asociaba al individualismo de Hofstede, así como al poder adquisitivo y al desarrollo social. Por otro lado, un estudio en base a ejecutivos de más de 40 países encontró que la internalidad del locus de control o creencias de control del medio por las disposiciones personales era más alta en personas de culturas colectivistas y en sociedades menos desarrolladas (Smith y Bond, 1998).

Se ha diferenciado el afrontamiento o control primario, del afrontamiento orientado a adaptar el sujeto al medio, o auto-modificación cognitiva y emocional del sujeto en vistas a adaptarse al medio. Se supone que la primera forma de afrontamiento es más adaptativa y surge antes en el proceso evolutivo. El control primario busca modificar el entorno para adaptarlo a las expectativas, es decir, las personas aumentan sus refuerzos mediante la modificación del medio (otras personas, circunstancias o conductas). El control secundario busca cambiar los estados subjetivos para adaptarlos al medio, en otros términos, aumenta los refuerzos mediante el acomodo o ajuste con el medio. El control de la situación puede situarse en la persona, como se hace culturalmente en EE.UU., o en las relaciones fuera de la persona, a las que el sujeto debe adaptarse, como se hace en Méjico y Japón. En Japón el control primario se espera y se valora menos que el control secundario, que juega un papel central en esa cultura (Weisz, Rothbaum y Blackburn, 1997). La cultura japonesa refuerza el contacto prolongado entre el niño y la madre, por lo que éste aprende a obtener satisfacciones (en el sueño, el baño, comida y defecación) mediante el ajuste a la relación con los adultos. La socialización enfatiza el conformismo y las habilidades de adaptarse a los demás y mantener la armonía interpersonal. Desde el punto de vista religioso, el Budismo, practicado junto con el Shintoísmo por una mayoría de japoneses, enfatiza el control secundario o adaptación a las fuerzas cósmicas. En el mundo laboral, en particular en el 30% de la fuerza laboral empleada en las grandes compañías japonesas, el apego estable a la empresa y la adaptación a las reglas institucionales y los deseos y órdenes de los superiores son aspectos muy valorados. Al contrario, en la cultura de EE.UU. la autonomía personal del niño, las religiones de salvación individual y el control primario en el mundo laboral (abandono de la empresa por otra mejor, huelgas por mejoras, etc.) son más valorados - según Weisz, Rothbaum y Blackburn (1997). Díaz-Guerrero encontró en su adaptación en Méjico de la escala de Rotter una dimensión afiliativo o afectivo-interno, que se refería a la manipulación indirecta del medio a través de otros, utilizando las habilidades de comunicación y afiliativas (*Sí soy agradable y simpático con el profesor me pondrá buenas notas*). Esto es consistente con el estilo cultural mejicano, basado en valores sociocéntricos y en la religión católica de aceptación del medio y demanda de ayuda a poderes superiores, que enfatiza la obediencia afiliativa y el afrontamiento de auto-modificación (Díaz-Loving, 1998).

La línea de la motivación intrínseca sugiere que el individuo busca y supera retos, al margen de los refuerzos instrumentales. Se ha mostrado que cuando se recompensan actividades que al sujeto le gustaban en sí mismos (jugar, p.e.), pierden motivación (disminuyen el nivel posterior de actividad), sobre todo si la recompensa es esperada y tangible. También se ha encontrado que cuando el sujeto no elige la tarea, muestra un menor nivel de rendimiento, que cuando elige libremente la tarea a realizar. Por ejemplo, niños de EE.UU. rinden más cuando la tarea la han elegido ellos que cuando lo han hecho sus madres. Sin embargo, estudios con niños asiáticos han mostrado que estos rinden igual o más alto cuando es su madre la que ha elegido la tarea, que cuando la han elegido ellos. Esto se interpreta en el sentido que la imagen de sí interdependiente incorpora a la madre dentro de las decisiones tomados por la identidad - por él nosotros. Los niños asiáticos

rinden poco cuando el que ha elegido la tarea no pertenece a un endogrupo, por lo que no se trata de mero conformismo u obediencia (Markus, Kitayama y Heiman, 1996; Ros, 2001).

En síntesis, hay evidencia parcial que confirma que la motivación de control es menor, que domina el control secundario y que la motivación intrínseca se extiende a decisiones de los otros significativos en culturas colectivistas, donde domina supuestamente un concepto interdependiente. Las formas de control primario y la motivación intrínseca limitada a las decisiones individuales caracterizarían a culturas individualistas, donde domina un auto-concepto independiente.

- h) Motivación de Logro: es la necesidad de superar obstáculos y lograr un estándar alto, de éxito en la competición con un estándar o criterio de excelencia. El logro como valor se vincula al éxito personal como resultado de la demostración de competencia según las normas sociales (éxito, la ambición, ser capaz e influyente son adjetivos asociados a esta motivación). El logro se asocia personas que comparten más fuertemente valores culturales de individualismo y distancia jerárquica - o individualismo vertical (Ros y Gouveia, 2001). Los estudios de Weiner han mostrado ampliamente que las personas altas en motivación de logro tienden a atribuir los éxitos a la habilidad y al esfuerzo, y los fracasos a una falta de esfuerzo y a la mala suerte. Las personas de baja motivación de logro atribuyen los fracasos a la falta de habilidad y los éxitos a la suerte y facilidad de la tarea. Autores clásicos de la motivación habían postulado que la motivación de logro era mayor en los países occidentales individualistas - de hecho, las puntuaciones de motivación de logro de McClelland, basadas en un análisis de contenido de libros para niños de 25 naciones de 1925 se asocia a un indicador de individualismo de los años 70. Sin embargo, los datos de motivación de poder de McClelland no se asociaban a las puntuaciones de distancia jerárquica (Hofstede, 2001). En contra de la tendencia de auto-servicio dominante en los occidentales, estudiantes asiáticos tienden a explicar su éxito por el esfuerzo - no por la habilidad - así como a explicar el fracaso en términos internos estables (falta de habilidades) y no inestables (falta de esfuerzo interno o mala suerte externa) (Weinberger y McClelland, 1990; Smith y Bond, 1998). Este perfil no implica sin embargo que los sujetos colectivistas asiáticos muestren un menor logro - al contrario, generalmente obtienen excelentes resultados en logros académicos. Otra diferencia se refiere a la orientación de la motivación de logro. En el caso de personas colectivistas asiáticas (chinos) se ha encontrado que estos puntúan alto en logro orientado socialmente, es decir, la tendencia a mostrar su excelencia en fines comunes con los otros significativo, como la familia. Los sujetos chinos altos en motivación de logro también eran altos en "piedad familiar" y compromiso con la familia. Esto se supone que se asocia a la imagen de sí interdependiente, que incorpora los fines del endogrupo en los fines individuales (Matsumoto, 2000; Smith y Bond, 1998).
- i) Motivación de Intimidad: la necesidad de tener y mantener relaciones cálidas e íntimas que implican poco miedo al rechazo. Es el contacto social que provee apoyo emocional y simpatía (Hogg y Abrams, 1993). El valor individual de Benevolencia, y el colectivo de Compromiso Igualitario, se vinculan a adjetivos como responsable, reflejando la valoración del refuerzo del bienestar de las personas con las que se tiene un contacto frecuente. El valor individual de Seguridad, y el colectivo de Conservación en parte, están vinculados a la armonía y estabilidad en las relaciones sociales, se pueden relacionar también en parte con la motivación de Intimidad. Los adjetivos de seguridad y orden social se asocian a estos valores. La benevolencia y seguridad se asocian a valores personales de colectivismo cultural horizontal o de baja distancia jerárquica (Ros y Gouveia, 2001).
- j) Motivación de Afiliación: es la necesidad de establecer relaciones sociales, de ser aceptado socialmente y de tener seguridad en las relaciones interpersonales. Es el contacto social que provee conocimiento sobre el yo y el mundo que reduce la incertidumbre, así como provee de estimulación afectiva y cognitiva, que ayuda a crear una imagen digna de sí mismo (Hogg y Abrams, 1993). Estos dos motivos anteriores se apoyan en las investigaciones sobre el carácter primario del contacto social y en las investigaciones sobre el apego. Las condiciones de aislamiento, de amenaza, que inducen miedo/ansiedad, activan las conductas afiliativas (Weinberger y McClelland, 1990; Smith y Bond, 1998). El valor individual de Conformidad, vinculado a limitar las acciones que cuestionen a normas y otros significativos y el valor individual de Tradición, relacionado con respetar las normas y costumbres, se pueden vincular a la motivación de Afiliación. Los adjetivos asociados a Conformidad son educado, obediente y autodisciplinado, y los relacionados con el segundo valor son respeto por la tradición, moderado, aceptando su lugar en la vida. A nivel colectivo o

macro-social, un conjunto de valores de Conservación reúne los valores de conformidad, tradición y seguridad. La conformidad y tradición son valores culturales más típicos de personas colectivistas verticales. Es decir, de personas que valoran la dependencia del grupo extenso y que aceptan y valoran las desigualdades de status y poder (Ros y Gouveia, 2001). Una visión simplista de la asociación entre colectivismo e interdependencia sugeriría que la necesidad de intimidad y afiliación serían superiores en países colectivistas. Sin embargo, las puntuaciones de McClelland de afiliación se asocian a un indicador de individualismo. Esto ocurre según Hofstede (2001) porque en las culturas individualistas las redes sociales tradicionales no son tan extensas. Las relaciones íntimas y afiliativas no están tan preterminadas por la pertenencia y decisiones grupales, por lo que las personas deben adquirirlas y construirlas. El carácter voluntario y problemático de las relaciones de amistad sugeriría que la necesidad de afiliación pueda ser más alta en culturas individualistas. Desde otro punto de vista, mientras en Occidente la motivación de afiliación e intimidad (deseo de cuidar y ser cuidado por otros) son ortogonales con la motivación de logro, en Japón las personas altas en motivación de logro también eran altas en motivación de afiliación y viceversa (Matsumoto, 2000).

- k) Necesidad de distintividad y diferenciación: las personas complementan la necesidad básica de afiliación con una necesidad de diferenciación y distintividad cognitiva del yo (Brewer, 1993). La individuación y diferenciación de una persona de su entorno se manifiesta en todas las culturas que, en general, designan con un único nombre a cada organismo (Spiro, 1993). En las culturas individualistas los sujetos tienden más a manifestar el fenómeno del *Primus Inter Pares o falsa unicidad positiva* sobre atributos normativos del endo-grupo (se perciben siendo más intensamente y más típicos en control emocional que la mayoría de sus iguales p.e.). Los estudios muestran que los sujetos colectivistas asiáticos no muestran una tendencia al auto-enaltecimiento del yo ni del endogrupo, mientras que sujetos individualistas tienden a percibirse a sí mismos y a miembros de sus familias como superiores a la mayoría de las personas, tanto en atributos independientes como interdependientes. Por ejemplo, una mayoría de estudiantes norteamericanos creen ser superiores al 70% de sus pares en habilidades y rasgos de sociabilidad. La mayoría de los estudiantes japoneses se consideran semejantes a sus iguales (creen ser superiores a alrededor del 50%). Personas occidentales muestran una tendencia al optimismo ilusorio, es decir, creen que tienen más probabilidad de vivenciar sucesos positivos en el futuro que una persona media, mientras que sujetos asiáticos no muestran esta tendencia - aunque si manifiestan la ilusión de invulnerabilidad, es decir, los japoneses creen que tienen menos probabilidades que la persona media de sufrir hechos negativos en el futuro. En las culturas individualistas las personas perciben a su endo-grupo como más diferenciado o más variable que a los exogrupos, mientras que en las culturas colectivistas no se percibe al endo-grupo como más diferenciado que el exo-grupo (Lee y Ottati, 1993). Otros estudios también muestran que una fuerte diferenciación entre endo y exo-grupos se asocia a una mayor diferenciación entre el yo y los otros en el endogrupo, en particular en grupos de alto status y dominantes - generalmente de orientación individualista (Worchel, Morales, Paez y Deschamps, 1998). Los valores de autonomía afectiva y cognitiva son dominantes a nivel macro-social en culturas individualistas y la necesidad de unicidad es importante para el auto-concepto independiente individualista, por lo que es razonable pensar que este motivo será más saliente en culturas individualistas - y probablemente jerárquicas, que valoran la independencia, el logro y las diferencias de poder.
- l) Motivación de Poder: se define como el deseo de obtener posición y prestigio social, controlar los recursos sociales y materiales. Se refiere a la necesidad de tener impacto, control o influencia sobre otra persona, grupo o el mundo en general. Se asocia a la motivación del control antes descrita. En tanto valor, el Poder se refiere a la evaluación y búsqueda de prestigio social, al control y dominio sobre personas y recursos. Los adjetivos asociados a él son poder social, autoridad, riqueza. Este valor se asocia al individualismo vertical, que acepta y valora las desigualdades (Ros y Gouveia, 2001). Los diferentes estudios sugieren que entre los colectivistas asiáticos el logro - y podemos pensar que la motivación de poder - están estrechamente asociados a las motivaciones de afiliación, respondiendo a su necesidad de sentirse conectados con los otros significativos importantes - en particular la familia extensa (Matsumoto, 2000), es decir, logro y poder se canalizan, en dichas culturas, a través de la red de relaciones familiares y personales de intercambio social.

### ***Cultura y Representación Social del Sí mismo***

La idea básica es que las personas de culturas colectivistas comparten una representación, imagen o "construcción" del sí mismo interdependientes. La conducta se orienta a obtener una buena imagen de sí mediante



la inserción, el sentido de pertenencia grupal, el cumplir con los deberes implicados en sus roles, la promoción de objetivos grupales y el mantenimiento de la armonía en el endogrupo. Todo esto implica la tendencia hacia una presentación de sí misma modesta y realista, más que de enaltecimiento, así como la tendencia a hacer converger fines personales y grupales, como maneras de tener una balanza afectiva positiva o para sentirse bien (Fiske, Kitayama, Markus, y Nisbett, 1998).

Por el contrario, las personas de cultura individualista comparten un sí mismo independiente y las tareas o fines que la persona asocia al bienestar afectivo son el sentirse único, defender sus derechos y la expresión de sus atributos internos. La necesidad de una consistencia de creencias, la tendencia al enaltecimiento del yo y una menor necesidad de veracidad en detrimento de una imagen de sí positivista, así como la motivación de logro y poder individual, serían un reflejo de la valoración de una imagen del sí mismo autónomo, coherente e independiente.

Ahora bien, un presupuesto que debe ser confrontado es hasta qué punto los sujetos colectivistas son más interdependientes e independientes que los individualistas.

El yo independiente tiende a afirmar la individualidad y pone énfasis en a) las habilidades, pensamientos y sentimientos internos, b) ser único y expresar el yo, c) realizar atributos internos y promocionar las metas personales de uno mismo, y d) ser directo en la comunicación. En oposición al yo interdependiente, el cual enfatiza a) las características externas, públicas, como son el status, los roles y las relaciones interpersonales, b) pertenecer y ajustarse a ello, c) ocupar el lugar que le ha sido propuesto y adherirse a acciones apropiadas, y d) ser indirecto en la comunicación. Por tanto, culturas con una representación independiente del yo (por ejemplo, EE.UU.) incidirán en procesos cognitivos, motivacionales y emocionales que afirmen la autonomía e independencia del yo. En el otro extremo se encuentran las culturas con una representación interdependiente del yo (Japón), las cuales incidirán en la interrelación y pertenencia del yo (Markus y Kitayama, 1991; Singelis, 1994). La versión utilizada en este estudio consta de 13 ítems.

En general, los estudios comparando personas asiáticas, "hispanas", afro-americanas y euro-americanas confirman que los últimos puntúan más bajo que las asiáticas y africanas en Interdependencia (Oyserman, Coon y Kimmelmeier, *en prensa*). Sin embargo, comparando filipinos con estadounidenses en 50 rasgos de personalidad (rango 1= no me describe, a 8 me describe muy bien) supuestamente colectivistas (cooperativo, atento a necesidades de otros) e individualistas (franco, honesto, directo) se confirmó que los estadounidenses se describían más con rasgos individualistas ( $M=4,24$  versus 3,61) aunque no había diferencias en los rasgos colectivistas, que eran los más utilizados en ambas culturas (Church, Katigbak y Reyes, 1999). Finalmente, un estudio confirmó que los canadienses puntúan más alto que los japoneses en interdependencia. En una revisión se ha encontrado que los japoneses son más independientes que los de EE.UU. (Matsumoto, Grisson y Dinnel, 2001) y en un meta-análisis se encontró que los afro-americanos puntuaban más alto que estadounidenses euro-americanos en independencia - no había diferencias con latinos y asiáticos (Sato y Cameron, 1999; Canter y Dinnel citado en Matsumoto, Grisson y Dinnel, 2001). El meta-análisis de Oyserman, Coon y Kimmelmeier, (*en prensa*) sugiere que las personas de culturas colectivistas son simultáneamente más interdependientes y más independientes.

### **Objetivos y variables del estudio**

Nuestro estudio busca contrastar las diferencias en el auto-concepto, actitudes y control percibido de emociones de personas de 29 naciones con el fin de examinar la generalidad de las afirmaciones sobre las diferencias en motivación entre personas colectivistas (menor motivación de control, de consistencia, de defensa de la auto-estima y mayor motivación de logro social) y personas individualistas (mayor motivación de consistencia, de defensa de la unicidad o distintividad y logro individual). También se contrastará si las creencias de imagen de sí relacionales o afiliativas se asocian al individualismo, como sugiere Hofstede (2001), en vez de al colectivismo, como proponen otros autores. Asimismo se describirán las motivaciones en función de las dimensiones: individualismo/colectivismo y distancia jerárquica. Las motivaciones de exploración y estimulación, reducción de la incertidumbre, y búsqueda de significado, descritas anteriormente, no serán analizadas porque carecemos de formas de operacionalizar dichas variables.

Se van a contemplar las siguientes variables individuales: "Construcción del sí mismo" o Auto-concepto (escala de Singelis), Actitudes individualistas-colectivistas (escala de Triandis) y afrontamiento emocional ante episodios emocionales negativos (tristeza y cólera).

El yo independiente e interdependiente se mide con la escala de Singelis (1994), que intenta evaluar el autoconcepto o imagen de sí independiente *versus* interdependiente. La versión utilizada en este estudio consta de 13 ítems, con un rango de respuestas de 1=muy de desacuerdo a 4=muy de acuerdo (véase tabla 5).

Las actitudes individualistas-colectivistas se miden a través de la escala de Triandis (Triandis, Bontempo, Villareal, *et al*, 1988), que consta de 25 ítems, con un rango de respuesta de 1=muy de en desacuerdo a 4=muy de acuerdo (véase tabla 5).

La tercera escala de control primario y secundario indaga sobre las formas típicas de afrontar las emociones de tristeza y enojo. El rango de respuesta es de 1=muy de en desacuerdo o nada típico a 4=muy de acuerdo o muy típico (véase los ítems que componen la escala en la Tablas 3 de análisis factorial expuesta más adelante).

Las variables contextuales contempladas corresponden a las puntuaciones por países de Hofstede (2001) en las dimensiones de Individualismo *versus* Colectivismo (mayor puntuación indica más individualismo) y Distancia Jerárquica (altas puntuaciones indican mayor distancia jerárquica). El cruce entre estas dos dimensiones nos permite diferenciar entre Individualismo (colectivismo) jerárquico *versus* horizontal. Países individualistas jerárquicos serían por ejemplo Bélgica o Francia, y horizontales, por ejemplo, Alemania, países colectivistas jerárquicos serían China, Rusia o México, y colectivistas horizontales países latinos como Chile, Bolivia o Perú.

## Muestra

La investigación transcultural se ha desarrollado entre los años 1996 y 2001, siendo el total de participantes 5.328 sujetos, todos ellos eran alumnos universitarios de Ciencias Sociales. En general, la media de edad para la muestra mundial es de 21, 92 (desviación típica de 4,22) con un rango de variación de 17 a 30 años, siendo el 42,8% hombres y 57,2% mujeres. Los estudiantes pertenecían a 29 naciones de Europa, Asia, Africa y América, a saber: Alemania, Argentina, Bélgica, Bolivia, Brasil, Colombia, Chile, China, EE.UU., El Líbano, El Salvador, España, Francia, Ghana, Grecia, Guatemala, Irán, Italia, México, Nigeria, Panamá, Perú, Portugal, Rusia, Singapur, Suiza, Taiwán, Turquía y Venezuela.

## Resultados

### Dimensión cultural de individualismo-colectivismo y de alta-baja distancia jerárquica, escala de auto-concepto independiente e interdependiente, escala de control de las emociones y actitudes competitivas de Triandis

Un análisis factorial exploratorio pancultural<sup>2</sup> (con el total de la muestra) encontró diferentes factores en representaciones de sí, actitudes y control emocional (véanse Tablas 1, 2 y 3).

---

Insertar aquí Tablas 1, 2 y 3

---

Las dimensiones resultantes de las escalas de Singelis (tabla 1) y de Triandis (tabla 2) se han interpretado y denominado en función de las diferentes motivaciones planteadas anteriormente en el texto.

Para la imagen de sí la tabla 1 muestran los ítems que conforman cada componente o dimensión. El primer factor, que agrupa 5 elementos, puede definirse como de afiliación e intimidad. El segundo factor haría referencia a la distintividad personal y las recompensas individuales. El tercer factor reflejaría la consistencia conductual y comunicación directa. El último factor representa la afiliación-modestia.

En la Tabla 2 se presentan los elementos que forman los componentes de la escala de actitudes individualistas de Triandis, Bontempo, Villareal, *et al* (1988). El primer factor, que comprende 4 ítems, representa el indicador de logro. El segundo factor, que engloba 5 ítems, refleja la independencia y auto-dirección. El tercer factor puede definirse como la distintividad. El cuarto factor, con un elemento con signo negativo (“*El que a un amigo íntimo le salgan bien las cosas no me hace sentirme mejor*”) y 3 ítems con carga positiva, hace referencia al constructo de intimidad. El quinto factor refleja el prestigio individual. El sexto factor se circunscribe a la visión de la responsabilidad individual y el rechazo del sesgo defensivo (véase ítem 22 en tabla 5). Finalmente, el séptimo factor muestra la decisión individual.

Las respuestas de afrontamiento de emociones negativas como la tristeza (véase tabla 3) se unían en un primer factor de control secundario o auto-modificación (me auto-reconforté, suprimir sentimientos negativos) y primario de tristeza (me activé, busqué soluciones). Un segundo factor unificaba los ítems de control primario y de

---

<sup>2</sup> Esta técnica se realiza mediante la combinación de los datos pertenecientes a los 5.328 estudiantes, la estructura factorial resultante reflejaría el sí mismo común para las personas de las diferentes naciones, por lo que puede suponerse que describe un constructo *etic*, universal.

redefinición cognitiva de enojo (buscar soluciones, búsqueda activa de explicaciones y redefinición de la situación). El tercer factor unificaba los ítems de control secundario (tratar de no expresar, autorreconfortarse, ignorar o abandonar situación, pasear para tranquilizarse y aguantar).

Se llevó a cabo un análisis múltiple de la varianza, con los factores culturales (bajo–alto individualismo y bajo–alta distancia jerárquica creados a partir del valor de la mediana) como variables independientes, el sexo como co–variable y las variables o factores expuestos anteriormente (Imagen de sí de Singelis, actitudes individualistas-colectivistas de Triandis y control emocional) como variables dependientes. El efecto principal fue significativo para el individualismo (Traza de Pillais,  $F=25,03$ ;  $p<0,001$ ) para la distancia jerárquica ( $F=22,30$ ;  $p<0,001$ ) y para la interacción ( $F=20,75$ ;  $p<0,001$ ). En la Tabla 4 se presentan las medias de los cuatro grupos, el tamaño de los efectos y su significación estadística en los análisis univariados. También la tabla 5 describe las diferencias de medias entre los grupos anteriores para cada uno de los ítems que componen las distintas dimensiones (para un análisis más pormenorizado). Asimismo, se calcularon los coeficientes de asociación ( $r$  de Pearson), entre las puntuaciones directas (sin dicotomizar) de las variables contextuales Individualismo y Distancia Jerárquica y las variables individuales: Imagen de sí, las actitudes de individualismo-colectivismo de Triandis y control emocional.

Pasaremos a continuación a describir estos resultados presentando las asociaciones o correlaciones (que se presentan en el texto) junto con las diferencias de medias de los distintos análisis de varianza (presentados en las tablas 4 adjunta y la tabla 5 expuesta en el anexo).

---

Insertar aquí Tabla 4

---

### **Escala de Singelis: Factor de afiliación e intimidad**

Puntuaciones altas de creencias de afiliación e intimidad se asocian a la distancia jerárquica ( $r=-0,07$ ,  $p<0,01$ ) y sobre todo al colectivismo ( $r=-0,09$ ,  $p<0,01$ ). La interacción de esta dimensión indica que los colectivistas verticales y los individualistas horizontales muestran mayor afiliación y los que menos los individualistas verticales (tabla 4). Permanecer en el grupo cuando me necesite (ítem 7) se asocia a colectivismo y a baja distancia jerárquica de forma similar ( $r=-0,05$ ,  $p<0,01$ ). Sacrificaría mi interés en beneficio del grupo (ítem 4) se asocia a baja distancia jerárquica ( $r=-0,07$ ,  $p<0,01$ ) y a colectivismo ( $r=-0,06$ ,  $p<0,01$ ). Es importante para mí respetar las decisiones del grupo (ítem 6) se asocia a la baja distancia jerárquica ( $r=-0,034$ ,  $p<0,01$ ) y sobre todo al colectivismo ( $r=-0,09$ ,  $p<0,01$ ).

Son las personas de culturas individualistas ( $r=0,10$ ,  $p<0,01$ ) y horizontales o de baja jerarquía ( $r=-0,12$ ,  $p<0,01$ ) las que más están de acuerdo en que las relaciones con otros son más importantes que sus logros (ítem 5) – vinculado a la necesidad de intimidad. Los análisis de interacción por cada ítem individual (véase tabla 5) sugieren que los colectivistas verticales se orientan más a una dependencia del grupo y los individualistas horizontales a una interdependencia relacional.

### **Escala de Singelis: Factor de distintividad personal y recompensa**

Las creencias de recompensa y distintividad personal se asocian a colectivismo ( $r=-0,06$ ,  $p<0,01$ ) y sobre todo a alta distancia jerárquica ( $r=0,11$ ,  $p<0,01$ ). La interacción muestra que los colectivistas y los individualistas verticales informan de un mayor acuerdo con las creencias asociadas a la distintividad, y los individualistas horizontales los que menos (tabla 4). La necesidad de recompensa individual (ítem 9), se asocia a la alta distancia jerárquica ( $r=0,07$ ,  $p<0,01$ ) y al colectivismo cultural sobre todo ( $r=-0,12$ ,  $p<0,01$ ), en el caso de la creencia de sentirse a gusto por elogio individual. Tener una identidad personal independiente de los demás (ítem 12) también se asocia a la distancia jerárquica ( $r=0,04$ ,  $p<0,01$ ) y al colectivismo ( $r=-0,04$ ,  $p<0,01$ ). Finalmente, la distintividad (disfrute cuando soy único, ítem 11) se asocia al individualismo ( $r=0,03$ ,  $p<0,05$ ) y sobre todo a la alta distancia jerárquica ( $r=0,11$ ,  $p<0,01$ ).

Las interacciones muestran que los individualistas horizontales son los que tienden a estar menos de acuerdo con las creencias de recompensa y distintividad personal (véase tabla 5).

### **Escala de Singelis: Factor de consistencia conductual y comunicación directa**

Las creencias consistencia conductual y comunicación directa se asocian a colectivismo ( $r=-0,16$ ,  $p<0,01$ ) y en menor medida a distancia jerárquica ( $r=0,05$ ,  $p<0,01$ ). La interacción muestra que los colectivistas, en particular verticales, están más de acuerdo con creencias vinculadas a la consistencia conductual y comunicación directa y los que se manifiestan menos de acuerdo son los individualistas verticales (tabla 4). Sujetos colectivistas

( $r=-0,12$ ,  $p<0,01$ ) están más de acuerdo con que actúan de la misma manera no importando con quién se esté (ítem 10). Preferir decir no a ser malinterpretado (ítem 8) se asocia a alta distancia jerárquica y a colectivismo ( $r=0,05$ ,  $p<0,01$  y  $r=-0,03$ ,  $p<0,02$ ) y preferir ser directo con las personas que se acaba de conocer (ítem 13) se asocia a colectivismo ( $r=-0,12$ ,  $p<0,01$ ). Los que puntúan relativamente más bajo son los individualistas horizontales en el primer caso y los individualistas verticales en el segundo.

### **Escala de Singelis: Factor de afiliación–modestia**

Las creencias de afiliación y modestia se asocian únicamente a baja distancia jerárquica ( $r=-0,04$ ,  $p<0,01$ ). Respeto a la gente que es modesta (ítem 3) se asocia a la baja distancia jerárquica ( $r=-0,06$ ,  $p<0,01$ ) y es importante para mí mantener la armonía del grupo (ítem 1) se asocia a colectivismo ( $r=-0,05$ ,  $p<0,01$ ).

### **Escala de Triandis: Factor de logro**

Las creencias de logro y recompensa de la escala de Triandis se asocian fuertemente al colectivismo ( $r=-0,32$ ,  $p<0,01$ ) y a la distancia jerárquica ( $r=0,36$ ,  $p<0,01$ ). El factor de logro de Triandis no muestra una interacción significativa (tabla 4). Los sujetos colectivistas y de alta distancia jerárquica creen que triunfar es importante (ítem 4) ( $r=-0,24$ ,  $p<0,01$  y  $r=0,25$ ,  $p<0,01$ ), no basta con hacer lo que se puede, hay que triunfar (ítem 11) ( $r=-0,31$ ,  $p<0,01$  y  $r=0,26$ ,  $p<0,01$ ), que triunfar lo es todo (ítem 15) ( $r=-0,17$ ,  $p<0,01$  y  $r=0,26$ ,  $p<0,01$ ) y que el éxito es lo más importante en la vida (ítem 20) ( $r=-0,26$ ,  $p<0,01$  y  $r=0,30$ ,  $p<0,01$ ). Las creencias hacer lo que se puede no bastan, hay que triunfar, y el éxito es lo más importante, muestran interacciones significativas (ítems 11, 4 y 20, véase tabla 5). Estas creencias actitudinales claramente asociadas al logro son compartidas con mayor intensidad por los colectivistas verticales y con menor por los individualistas horizontales.

### **Escala de Triandis: Factor de independencia y auto–dirección**

Las creencias de auto-dirección se asocian a colectivismo ( $r=-0,14$ ,  $p<0,01$ ) y a distancia jerárquica ( $r=0,20$ ,  $p<0,01$ ). La interacción no es significativa (tabla 4). Sujetos colectivistas, aunque también verticales, están más de acuerdo con que si quieres que algo se haga bien debe hacerlo uno mismo (ítem 24) ( $r=-0,18$ ,  $p<0,01$  y  $r=0,19$ ,  $p<0,01$ ), si el grupo me está retrasando es mejor abandonarlo (ítem 1) ( $r=-0,08$ ,  $p<0,01$  y  $r=0,09$ ,  $p<0,01$ ), que a larga la única persona con la que puedes contar es uno mismo (ítem 6) ( $r=-0,06$ ,  $p<0,01$  y  $r=0,14$ ,  $p<0,01$ ), y sólo los que dependen de sí mismo progresan (ítem 10) ( $r=-0,07$ ,  $p<0,01$  y  $r=0,14$ ,  $p<0,01$ ). Finalmente, los sujetos verticales rechazan menos que para ser superior hay que estar sólo (ítem 9) ( $r=0,07$ ,  $p<0,01$ ). Las creencias a la larga las únicas personas con la que puedes contar eres tú mismo, para ser superior hay que estar sólo y si el grupo me estás retrasando es mejor abandonarlo y trabajar solo muestran interacciones significativas (ítems 6, 9, 1, véase tabla 5). Colectivistas verticales están más de acuerdo e individualistas horizontales menos con que si el grupo te retrasa debes abandonarlo (ítem 1). En las otras creencias de independencia (ítems 6 y 9) son los individualistas verticales los que están más de acuerdo y los horizontales o de baja distancia jerárquica los que menos.

### **Escala de Triandis: Factor de distintividad / competición**

La distintividad por competición se asocia únicamente a alta distancia jerárquica ( $r=0,16$ ,  $p<0,01$ ). La interacción muestra que son los individualistas verticales los que más están de acuerdo con creencias de distintividad y los individualistas horizontales los que menos (tabla 4). Sujetos de culturas verticales están menos en desacuerdo que no se debería esperar que las personas hicieran nada por la comunidad sin recompensa (ítem 12) ( $r=0,14$ ,  $p<0,01$ ), en que no compartirían sus conocimientos recién adquiridos con los demás (ítem 13) ( $r=0,14$ ,  $p<0,01$ ) al igual que sujetos colectivistas ( $r=-0,07$ ,  $p<0,01$ ). Sujetos colectivistas ( $r=-0,03$ ,  $p<0,01$ ) y sobre todo de alta distancia jerárquica ( $r=0,16$ ,  $p<0,01$ ) están de acuerdo en que en la mayoría de los casos colaborar con alguien de menor capacidad es negativo (ítem 16). Finalmente, los individualistas son los que se manifiestan más de acuerdo en que les molesta que otros hagan las cosas mejor que yo (ítem 19) ( $r=0,10$ ,  $p<0,01$ ). Son los individualistas verticales los que están menos en desacuerdo que no puede esperar que la gente haga algo sin pago por la comunidad (ítem 12), que no compartirían conocimientos con otros (ítem 13) y están ligeramente más de acuerdo en que colaborar con alguien de menor capacidad es menos deseable que hacer las cosas sólo (ítem 16) y con que les molesta que alguien haga las cosas mejor que uno (ítem 19). Los que más están en desacuerdo con estas creencias son los individualistas horizontales.

### **Escala de Triandis: Factor de intimidad**

Las creencias de afiliación-intimidad se asocian de forma similar al individualismo y a la baja distancia jerárquica ( $r=0,08$ ,  $p<0,05$  y  $r=-0,08$ ,  $p<0,01$ ). Al contrario que en el factor de afiliación e intimidad de Singelis,

el factor de Triandis no muestra una interacción significativa (tabla 4). Ahora bien, con la excepción de la pregunta sobre la ayuda a un familiar en apuros (ítem 7), las otras tres creencias muestran interacciones significativas. Los sujetos individualistas y de baja distancia jerárquica se muestran más de acuerdo en vivir cerca de los amigos (ítem 8) ( $r=0,13$ ,  $p<0,05$  y  $r=-0,11$ ,  $p<0,01$ ). Los colectivistas horizontales son los que están más de acuerdo con esta creencia y los que menos colectivistas verticales. Los sujetos individualistas y de baja distancia jerárquica se muestran más de acuerdo que cuando los compañeros me cuentan cosas personales se sienten más cerca (ítem 25) ( $r=0,03$ ,  $p<0,05$  y  $r=-0,09$ ,  $p<0,01$ ). Los que más aceptan esta afirmación son los individualistas horizontales. Los sujetos colectivistas y de alta distancia jerárquica están menos en desacuerdo con que cuando a un amigo las cosas le salen bien uno no se siente mejor (ítem 5) ( $r=-0,04$ ,  $p<0,05$  y  $r=0,05$ ,  $p<0,01$ ). Los colectivistas verticales son los que rechazan menos esta afirmación (ítem 5). En su conjunto, la afiliación-intimidad es relativamente más alta en colectivistas horizontales y más baja en colectivistas verticales o jerárquicos.

### **Escala de Triandis: Factor de prestigio individual**

Las creencias relativas al prestigio individual se asocian a la alta distancia jerárquica ( $r=0,11$ ,  $p<0,01$ ). La interacción es significativa (tabla 4), los sujetos de alta distancia jerárquica están menos en desacuerdo en que si los padres son reforzados socialmente los hijos no deben sentirse honrados (ítem 17) ( $r=0,09$ ,  $p<0,01$ ) y en que si el hijo ganara el Nobel no deberían sentirse orgullosos (ítem 23). Específicamente, son los individualistas verticales los que menos rechazan estas afirmaciones (véase tabla 5).

### **Escala de Triandis: Factor de responsabilidad individual**

Las creencias en la responsabilidad individual se asocian a la alta distancia jerárquica ( $r=0,05$ ,  $p<0,01$ ). Los individualistas están más de acuerdo en que no tienen la culpa si un amigo fracasa (ítem 22) ( $r=0,08$ ,  $p<0,01$ ) y los de alta distancia jerárquica creen más que no es su culpa si alguien de la familia fracasa (ítem 3) ( $r=0,04$ ,  $p<0,01$ ). El acuerdo es mayor en individualistas verticales para la creencia yo no tengo la culpa si un amigo fracasa (ítem 22, tabla 5).

### **Escala de Triandis: Factor de decisión individual**

Las creencias sobre la decisión individual en la elección de pareja se asocian a individualismo ( $r=0,09$ ,  $p<0,01$ ) y a baja distancia jerárquica ( $r=-0,05$ ,  $p<0,01$ ). La interacción muestra que son los colectivistas verticales los que más aceptan la opinión de los otros (tabla 4). Los individualistas ( $r=0,11$ ,  $p<0,01$ ) y personas de baja distancia jerárquica ( $r=-0,09$ ,  $p<0,01$ ) están más de acuerdo en que a la hora de elegir pareja la opinión de los padres no es importante (ítem 18). Son los individualistas los que creen que la opinión de los compañeros no es importante (ítem 21) ( $r=0,04$ ,  $p<0,01$ ). Los colectivistas verticales son los que menos están de acuerdo en que la opinión de los padres y compañeros no es importante (ítem 18 y 21, tabla 5).

### **Factor de control mixto en tristeza, primario y secundario en enojo**

El control mixto de tristeza se asocia colectivismo ( $r=-0,12$ ,  $p<0,01$ ) y a alta distancia jerárquica ( $r=0,09$ ,  $p<0,01$ ). El control secundario del enojo se asocia a colectivismo ( $r=-0,07$ ,  $p<0,01$ ) y a alta distancia jerárquica ( $r=0,04$ ,  $p<0,01$ ). No hay asociación significativa con el control primario.

La interacción significativa (tabla 4) indica que las personas colectivistas, en particular de alta distancia jerárquica o verticales, manifiestan controlar más las emociones negativas, llevar a cabo más control secundario del enojo y más control de la tristeza. Los que manifiestan menor control son los individualistas verticales.

---

Insertar aquí Tabla 5

---

## ***Discusión***

Los resultados cuestionan la idea que las personas colectivistas valoran menos el control directo, son menos consistentes en su conducta y menos independientes de forma directa y simple. Informan de mayores puntuaciones en control de las emociones, necesidad de recompensa individual en Singelis, están más de acuerdo con creencias actitudinales de Triandis de logro e independencia/auto-dirección, así como con creencias de mayor estabilidad y consistencia en sus conductas sociales (son directos en la comunicación con personas que acaban de conocer y actúan de la misma manera con todo el mundo). Este perfil es más marcado entre colectivistas de culturas que legitiman las diferencias jerárquicas en particular. Son las personas de culturas individualistas

igualitarias o de baja distancia jerárquica las que muestran menor acuerdo con las creencias de logro y auto-dirección.

Los resultados muestran que efectivamente los sujetos de cultura colectivistas y de culturas horizontales están más de acuerdo con creencias de afiliación y en menor medida de intimidad. Los colectivistas y las personas de culturas de baja distancia jerárquica presentan mayor acuerdo con creencias vinculadas a la necesidad de afiliación e intimidad en la escala de Singelis. Los individualistas horizontales informan de una imagen de sí más interdependiente del grupo (sacrificio mi propio interés por el endogrupo, respeto decisiones del endogrupo). Los colectivistas verticales son los que informan de mayor lealtad al grupo y de disposición mantener la armonía en el endogrupo.

En la escala de Triandis estas creencias se asocian al individualismo horizontal. Los colectivistas en la escala de Triandis informan de mayor respeto por la opinión de los padres, reafirmando la idea de la dependencia de los grupos adscritos. Estos últimos rasgos son más marcados en los colectivistas verticales, congruentemente con la idea que estos consultan más a la familia y con los estudios de Triandis y colaboradores sobre colectivismo vertical (Gouveia, 2001). Ahora bien, los colectivistas horizontales están más de acuerdo con creencias asociadas a la necesidad de intimidad, congruentemente con lo encontrado por Triandis y colaboradores (Gouveia, 2001).

No es cierto que las personas colectivistas se caractericen por una menor necesidad de distintividad en general. Pese a esto, en las preguntas de necesidad de unicidad, las personas individualistas manifiestan ligeramente una mayor puntuación – en la escala de Singelis y de Triandis (*les molesta que los otros hagan las cosas mejor y disfruto cuando soy único*). Los individualistas verticales mayor acuerdo con el prestigio y responsabilidad individual – por ejemplo están más de acuerdo en que “*les molesta que otros hagan las cosas mejor que yo*”. Es decir, los aspectos de diferenciación o de individualismo expresivo son relativamente más importantes entre los individualistas, en particular verticales o de cultura que legitima las diferencias de status. No puede generalizarse la idea que entre los colectivistas predomina una tendencia a la modestia y menor distintividad, ya que los colectivistas verticales también mostraban puntuaciones altas en distintividad - aunque también altas en conformismo con el endogrupo.

Los resultados se pueden resumir así en relación con la comparación entre individualistas y colectivistas horizontales frente a verticales:

- a) Los individuos colectivistas horizontales son medios–bajos en afiliación, logro competitivo y recompensa individual, consistencia conductual y los más altos en afiliación y modestia. Medios en control de tristeza y de enojo.
- b) Los colectivistas verticales son altos en consistencia, logro y control, aunque también en afiliación. Los colectivistas verticales muestran la mayor motivación de logro, asociada a la necesidad de recompensa y diferencia individual en la escala de Singelis y sobre todo en las preguntas sobre el triunfo y el éxito de Triandis. También manifiestan mayor necesidad de independencia y de consistencia conductual. Simultáneamente están más de acuerdo con creencias de mantenimiento de la armonía grupal y de respeto de la decisión grupal, vinculadas a la afiliación, así como con tener en cuenta la opinión de padres y amigos para el matrimonio. Finalmente, estos sujetos manifiestan la mayor motivación de control en el área emocional.
- c) Los individualistas horizontales presentan mayor acuerdo con las creencias vinculadas a la necesidad de afiliación e intimidad y son los más bajos en logro, independencia y medios en control emocional.
- d) Los individualistas verticales son altos en logro, bajos en afiliación y consistencia y los más bajos en control secundario. Los individualistas verticales son los que muestran menos acuerdo con creencias de afiliación e intimidad. Son los individualistas verticales los que muestran mayor necesidad de unicidad, de responsabilidad personal así como de independencia. Esto es coherente con la idea que el logro se asocia a culturas verticales. Sugiere también que la motivación a la autodeterminación y control es más alta en estos. También son estos los que muestran menor consistencia y comunicación directa, sugiriendo que la necesidad de tener buena imagen y adaptarse a los otros para “subir en la escala” social es más fuerte en ellos.

Estos resultados no se pueden explicar por sesgos de respuesta, ya que se han encontrado resultados similares utilizando puntuaciones estandarizadas intra–sujeto que los controlan.

A partir de nuestros resultados, calificar la imagen o construcción de sí más saliente entre los colectivistas como interdependiente es equívoco: más que de interdependencia relacional se trata de dependencia del grupo, asociado además a una imagen de sí más independiente u orientada a la recompensa individual, en particular en el caso de los colectivistas verticales.

Tampoco se puede calificar a la imagen del sí de los individualistas como independiente. Los individualistas horizontales comparten una orientación relacional y una imagen de sí interdependiente: son estos los que están más dispuestos a permanecer en el grupo si este lo necesita y a sacrificar su interés por el del grupo. Son

los individualistas verticales los que comparten una imagen de sí más independiente, menos interdependiente y actitudes más competitivas.

### **Conclusión: Valores culturales y motivación**

Examinaremos las implicaciones de los resultados para la relación entre valores culturales y motivación que hemos revisado en la parte teórica.

La afiliación e intimidad se asociaban al colectivismo, la afiliación de dependencia al grupo al colectivismo vertical y la intimidad al colectivismo horizontal, aunque también la afiliación relacional se asociaba al individualismo horizontal. Estos resultados son congruentes con la argumentación de Inglehart y Hofstede: el desarrollo del individualismo y de la calidad de vida, el carácter voluntario de las relaciones en las culturas individualistas, en particular igualitarias, llevan a que la necesidad de intimidad y de afiliación estén más marcadas en estas sociedades que en las colectivistas. Sin embargo, es cierto que las necesidades de afiliación e intimidad parecen menos marcadas en las culturas individualistas verticales, en las que eran más importantes el logro, la defensa mediante atribución de la imagen de sí, la distintividad y la auto-determinación o dirección –aunque también mostraban una menor consistencia cognitiva–comunicacional.

### **Motivación de control, control secundario y Colectivismo Vertical**

Con respecto a la relación entre individualismo y mayor valoración de la necesidad de control, los resultados indican que son los sujetos de cultura colectivista los que informan de mayor control de emociones negativas, así como que no hay diferencias entre culturas en control primario del enojo, cuestionando la idea que el individualismo se asocia a una mayor necesidad de afrontamiento directo de modificación del medio en situaciones negativas como el enojo. En cambio, se confirma que las personas de cultura colectivista utilizan más el control secundario del enojo y tristeza – así como el primario en este último caso. El control emocional es más marcado entre colectivistas verticales. En el mismo sentido, los resultados cuestionan que las creencias vinculadas a la auto-dirección e independencia son más fuertes en las culturas individualistas. Las culturas verticales se caracterizan por una mayor creencia en el control y la auto-dirección. En síntesis, la evidencia desconfirma que la motivación de control sea mayor entre los individualistas, aunque reafirma que el control secundario es más importante en culturas colectivistas, en particular en las culturas jerárquicas o verticales (Schwartz, 2001; Gouveia, 2001). El mayor control emocional es más marcado entre colectivistas verticales o de culturas de dependencia grupal pero con relaciones asimétricas. En estas la expresión descontrolada de emociones negativas puede amenazar la estabilidad de las relaciones y el orden social, fuertemente jerarquizado.

### **Motivación de consistencia y colectivismo vertical**

También la evidencia sugiere una menor necesidad de consistencia en las culturas individualistas, probablemente por una mayor motivación a tener una buena auto-estima y mejor presentación de imagen pública, ya que estos también rechazaban explicar los fracasos de próximos por responsabilidad personal. Al igual que en el caso de la motivación de control y auto-determinación, son los colectivistas verticales los que muestran una mayor tendencia a la consistencia conductual. En lo referente a la motivación de consistencia, otros estudios han encontrado resultados similares a los nuestros. En el estudio de Triandis, Bontempo, Betancourt, *et al.* (1986) se encontró que las personas de EE.UU. le otorgaban más importancia a los puntos de vista de los otros que los portorriqueños. Otros estudios encontraron que las personas individualistas verticales anglosajonas puntúan más alto que las asiáticas en auto-monitoraje, es decir, en la capacidad de adaptarse al contexto y de imitar o simular las conductas necesarias para integrarse bien en un medio. Los sujetos de alto auto-monitoraje muestran poca relación entre sus actitudes y sus conductas y se suponía que los colectivistas se guían más por las normas y los individualistas más por sus actitudes. Esto es contradictorio con los estudios que muestran que los individualistas son más alto en auto-monitoraje. Por otro lado, los patrones de relaciones sociales de las personas de bajo automonitoraje se parecen a los de los colectivistas: tienen menos relaciones, más con miembros de grupos estables y menos diferenciados –interactúan con ellos más tiempo y de forma más intensa. Los individualistas interactúan con más gente, menos tiempo y de forma menos íntima (Wheeler, Reis y Bond, 1989). Los patrones de relaciones sociales de las personas de alto auto-monitoraje se parecen a los de los individualistas: tienen muchos amigos, diferenciados en roles y con mayor separación física y espacial entre ellos (Snyder, 1987).

Una explicación del mayor automonitoraje de los individualistas puede ser la mayor importancia para el sí mismo de la actuación pública en estos. Por el contrario, los colectivistas se adaptan superficialmente o públicamente ante extraños o miembros de exo-grupos y el sí mismo privado de los colectivistas se ve menos afectado por las circunstancias. En cambio, los individualistas, que valoran más su sí mismo y hacen menos diferencias de conducta entre endo y exo grupos, ven su sí mismo más afectado por los diferentes entornos y tienen

una imagen privada de mayor esfuerzo de adaptación a los diferentes medios sociales (Goodwin, 1999). Esto es particularmente importante para los sujetos individualistas orientados al éxito y logro, que valoran las diferencias sociales. Mostrarán mayor flexibilidad conductual y menor consistencia que los colectivistas como una forma de maximizar sus recompensas sociales.

Son las personas de cultura colectivista las que consideran más típico de su auto-concepto la comunicación directa y la poca flexibilidad conductual. Esto desconfirma que en el autoconcepto de las personas pertenecientes a culturas colectivistas se caracterice por una interdependencia relacional, vinculada a una menor consistencia entre actitudes y conductas.

La menor flexibilidad conductual y comunicación más directa es comprensible ya que los colectivistas se guían por normas y categorizaciones, en particular ante exo-grupos. Si bien hay una serie de estudios que muestran que los colectivistas asiáticos utilizan un estilo de comunicación contextual (implícito e indirecto, buscando sugerir indirectamente y leer la lente de los demás) por otro lado valoran poco la comunicación verbal y lo importante es lo que se hace y cumplir con los deberes, más que como se habla y las emociones asociadas. Finalmente, el carácter vertical de las relaciones (generalmente las culturas colectivistas son de alta distancia jerárquica) hace que las personas sean menos flexibles y más directas, en particular ante personas de menor status y de fuera del exogrupo.

### ***Motivación de auto-dirección, defensa de la imagen de sí, distintividad e individualismo vertical***

Las personas individualistas manifiestan parcialmente una mayor necesidad de unicidad y distintividad, mayor acuerdo con el prestigio y responsabilidad individual. En varias creencias de independencia (*sólo los que depende sí mismos progresan en la vida y a la larga la única persona con la que puedes contar eres tú mismo*) eran los individualistas verticales los que están más de acuerdo y los horizontales o de baja distancia jerárquica los que menos. Los aspectos de diferenciación o de individualismo expresivo son relativamente más importante entre los individualistas – horizontales en particular. Los valores del individualismo endurecido estilo *cowboy* parecen típicos de una cultura que combina legitimación de las diferencias e individualismo. Entre estos, la motivación de auto-determinación es alta. En otros estudios la auto-dirección se ha asociado al individualismo horizontal (Gouveia, 2001). Finalmente, los individualistas verticales rechazan más “*la culpa por fracaso de un amigo*”, sugiriendo una mayor motivación de defensa de la auto-estima.

### ***Motivación de Logro y Colectivismo e Individualismo Vertical***

El logro y la recompensa individual se asociaron valores culturales de colectivismo vertical - aunque también al individualismo vertical. Otros estudios también han encontrado una relación entre individualismo vertical y logro, como en este (Gouveia, 2001).

Sin embargo, en este estudio el logro también se asoció al colectivismo y a culturas verticales o jerárquicas. Con respecto a la motivación de logro y a la necesidad de recompensa individual, una serie de estudios confirman la asociación con el colectivismo vertical. El acuerdo con la ética protestante era mayor en países colectivistas, de alta distancia jerárquica y de menor desarrollo (Furnham, Bond, Heaven *et al.*, 1993). Los atributos de la ética protestante (como la mayor importancia del trabajo como valor a transmitir a los hijos) caracterizan más a países colectivistas y de menor desarrollo social en la investigación de Inglehart con muestras representativas (Inglehart, Basañez y Moreno, 1998). En otro estudio la importancia del dinero, del ahorro y de la competitividad era mayor en países de menor desarrollo social (Furnham Bond, Heaven *et al.*, 1993). Un índice de competitividad se asociaba a países colectivistas, de alta distancia jerárquica y de menor desarrollo económico (van der Vliert, Schwartz, Huismans, *et al.* 1999). Los datos sugieren que el desarrollo socio-económico, mediante la seguridad material asociada, ha provocado una evolución de la ética protestante del trabajo y de logro, a valores post-materialistas, que enfatizan la calidad de vida y una preocupación por el desarrollo de la persona y de las relaciones con otros. En los países en vías de desarrollo la escasez de recursos y de recompensas reforzará la centralidad del trabajo, del logro y del esfuerzo para asegurarse una seguridad económica (Paez y González, 2000). Probablemente el énfasis en la legitimidad de las diferencias de status y una visión de fuerte imperativo de ascensión social producirá que la motivación de logro sea muy fuerte en estas culturas. Las personas de cultura colectivista que valoran las diferencias de status eran altos en motivación de logro y altos en compromiso con la familia, mantener la armonía y el respeto a las decisiones del endogrupo – coherentemente con estudios sobre colectivistas asiáticos como los chinos, que se caracterizan por una fuerte distancia jerárquica. La valoración de las diferencias sociales, en situaciones de menor desarrollo social, mayor escasez de recursos y una lucha más dura por la supervivencia social, provoca que los sujetos combinen una fuerte necesidad de afiliación dependiente del endogrupo, con una fuerte necesidad de control, auto-determinación, distintividad y logro – ante las personas no pertenecientes al endogrupo. Finalmente, no debemos olvidar que la motivación de logro era muy marcada en las culturas individualistas verticales.



### ***Motivación de Intimidad o afiliación interdependiente e individualismo horizontal***

La motivación de intimidad se ha asociado al colectivismo cultural horizontal. La motivación de intimidad asociada al valor de Benevolencia también se ha asociado al colectivismo cultural horizontal en otros estudios. Las personas de estas culturas estaban más de acuerdo con respetar a la gente modesta y que las relaciones con otros son más importantes que los logros – aunque también el individualismo igualitario se asoció a estas creencias. Por otro lado, eran las personas individualistas igualitarias las que manifestaron mayor acuerdo con creencias de intimidad vinculado a la estabilidad en las relaciones sociales. Eran ellas las que estaban más de acuerdo con afirmaciones como permanecería en un grupo si me necesita y sacrificaría mi interés por el del grupo.

Las personas de culturas colectivistas horizontales estaban más de acuerdo con respetar a la gente modesta y que las relaciones con otros son más importantes que los logros – aunque también el individualismo igualitario se asoció a estas creencias. Por otro lado, eran las personas individualistas igualitarias las que manifestaron mayor acuerdo con creencias de intimidad vinculado a la estabilidad en las relaciones sociales. Eran ellas las que estaban más de acuerdo con afirmaciones como permanecería en un grupo si me necesita y sacrificaría mi interés por el del grupo. Es decir, la afiliación en este sentido de intimidad se asocian al individualismo, en particular horizontal, como sugería Hofstede (2001). En lo referente a la motivación de intimidad o afiliación inter-dependiente, también hay otros estudios que sugieren que la motivación de afiliación es mayor entre los individualistas. La desconfianza en la gente se asocia al colectivismo en la investigación de Inglehart (1997). Por un lado, los colectivistas se guían por normas y por ende saben que del despliegue público de sociabilidad no se puede inferir que las personas sean de fiar. Por ejemplo, los japoneses confían menos en las personas y se describen como menos francos y de fiar que los norte-americanos (Yamagishi y Yamagishi, 1994 en Baron y Byrne, 1997). Por otro, la escasez de recursos impone una competitividad fuerte, fuera del ámbito del endo-grupo de referencia. Finalmente, la socialización de cooperación y auto-control público colectivista se va a apoyar en la inculcación de una visión amenazante y poco controlable del mundo (Fiske, Kitayama, Markus y Nisbett, 1998, p. 925).

Hay mayor relación entre la buena valoración de las amistades y la auto-estima en personas individualistas que colectivistas, sugiriendo que las relaciones sociales son más importantes para los individualistas que para los colectivistas (Diener, Suh, Lucas, *et al*, 1999). Las habilidades relacionales son más importantes en culturas individualistas, donde el sujeto es más dependiente de múltiples relaciones contractuales o voluntarias con otros que debe cultivar. Por otro lado, las personas individualistas pertenecen a más endo-grupos y tienen relaciones menos estables, por lo que deben trabajar más fuertes para formar y mantener estos endo-grupos. Por el contrario, en las culturas colectivistas se interactúa más intensamente con miembros de endo-grupos adscritos, definidos por pertenencia categorial (familia, cuadrilla estable de amigos y de trabajo). Estas relaciones están determinadas normativamente más que por la actitud personal, por lo que la persona no tiene que desarrollar tanto las capacidades de mantenimiento de relaciones sociales. Estas consideraciones son más marcadas en las culturas individualistas horizontales, en las que las necesidades de afiliación eran más marcadas. Finalmente, tampoco hay que olvidar que en las culturas colectivistas horizontales las necesidades de intimidad eran importantes – las relaciones con otros se consideraban más importantes que los logros.

### ***Motivación de afiliación, dependencia del grupo y colectivismo vertical***

La motivación de afiliación, en el sentido de dependencia del grupo, asociado a conformidad y tradición son valores culturales asociados al colectivismo vertical (Ros y Gouveia, 2001). Los colectivistas que valoran las desigualdades de status y poder eran los que estaban más de acuerdo con respetar las decisiones del grupo, mantener la armonía en él y eran los que menos rechazaban tomar en cuenta la opinión de los padres para el matrimonio. Esto es coherente con otros estudios que muestran que la conformidad y tradición, en cuanto respeto de opiniones de otros, de normas y costumbres, son valores culturales asociados al colectivismo vertical. En este mismo sentido, un meta-análisis de 133 estudios en 17 países confirmó que las personas de cultura colectivistas cometían más errores o mostraban mayor conformismo en las tareas de Asch. La influencia significativa del colectivismo se manifestaba con diferentes indicadores de Individualismo-Colectivismo, y controlando las características del estudio y de las muestras (Smith y Bond, 1998). Esta revisión meta-analítica encontró que el conformismo, evaluado según la tarea de Asch y de Crutchfield, era más marcado en los países colectivistas, coherentemente con los resultados que muestran una mayor dependencia del endogrupo. Tomando en cuenta los resultados anteriores, las personas de culturas colectivistas, en particular verticales, manifiestan una mayor necesidad de recompensa individual y probablemente de motivación de logro, una mayor preferencia por la consistencia y simultáneamente una mayor dependencia del grupo y probablemente por esto mayores motivaciones sociales de logro y poder. Por otro lado, congruentemente con lo encontrado en otros estudios, el colectivismo vertical se asoció a la afiliación, en el sentido de respeto de las decisiones del grupo y de mantenimiento de la armonía en él, así como tomar más en cuenta la opinión de los padres en decisiones íntimas. El colectivismo

vertical se asoció a valores de conformidad y tradición. Ahora bien, en general el colectivismo se asoció a una imagen de sí más independiente y más dependiente del grupo simultáneamente, así como a actitudes más competitivas. Creemos que estos resultados son parcialmente congruentes con la argumentación de Kagitçibasi: la modernización ha llevado a que las personas colectivistas combinen la dependencia grupal con el instrumentalismo y el logro (Kagitçibasi, 1997).

Debemos cambiar nuestra visión del auto-concepto colectivista e individualista, así como del síndrome motivacional asociado a él: las personas de culturas colectivistas tienen una imagen de sí más dependiente del grupo, aunque menos sociable y las de cultura individualista tienen una imagen de sí de mayor distintividad, aunque más sociable, ya que deben hacer un mayor esfuerzo para crear y mantener sus relaciones sociales. Si bien es cierto que la afiliación dependiente y conformidad al endogrupo son motivaciones más fuertes entre los colectivistas, las motivaciones de intimidad y relacional lo serán en los individualistas.

La motivación de auto-determinación se asocia al individualismo vertical en particular. En cambio, la motivación de consistencia es particularmente baja en personas de culturas individualistas de alta distancia jerárquica. Los países anglosajones, considerados prototipos del individualismo como los asiáticos lo son del colectivismo, mostrarían una fuerte motivación de distintividad o unicidad, de auto-determinación, aunque al mismo tiempo una fuerte motivación a adaptarse al entorno.

La motivación de logro parece asociada en particular a las culturas que valoran las diferencias de status. No sólo el individualismo vertical se asociaba a status y poder, como han encontrado otros estudios (Gouveia, 2001), sino que también el colectivismo vertical se asocia a una fuerte motivación de logro. La relativamente fuerte motivación de logro de los países anglosajones se explicaría por su carácter vertical, más que por su carácter individualista. Estos mostrarían una fuerte motivación de logro y baja motivación de afiliación dependiente del grupo. Los colectivistas verticales, como los asiáticos, combinarían fuerte motivación dependiente del grupo y de logro. Los individualistas horizontales, como los países europeos, se caracterizarían por una mezcla de alta motivación de afiliación e intimidad y baja motivación de logro.

### **Limitaciones del estudio**

Finalmente, es importante destacar que el tamaño del efecto de las diferencias culturales es pequeño, las correlaciones son de tamaño pequeño y explican menos del 5% de la varianza en general. Aunque esto se puede explicar en parte por el carácter apareado de las muestras (todas de estudiantes universitarios de Psicología). También es importante destacar que hemos utilizado un cuestionario de auto-informe, que sabemos tiene relación limitada con otras mediciones de motivación. Algunas áreas motivacionales no están representadas en el contenido de las preguntas y en el caso de la necesidad de consistencia las preguntas tienen una relación indirecta. Aceptando esto, es importante destacar que los resultados son congruentes con una serie de estudios y que si bien refuerzan ciertas argumentaciones (relación entre colectivismo y control secundario y mayor motivación social o de logro vinculada al grupo) también cuestionan una visión estereotipada que oponía individualistas (consistentes, de mayor control) a colectivistas (flexibles, de menor control).

### **Referencias bibliográficas**

- Bandura, A. (1999). *Auto-eficacia: cómo afrontamos los desafíos de la sociedad actual*. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Basabe, N., Páez, D., Valencia, J., González, J. L., Rimé, B., Pennebaker, J. & Diener, E. (1999). El Anclaje Sociocultural de la Experiencia Emocional de las Naciones: un análisis colectivo. *Boletín de Psicología*, 62, 7-42.
- Basabe, N., Paez, D., Valencia, J., González, J.L., Rimé, B. & Diener, E. (2002). Cultural dimensions, socioeconomic development, climate and emotional hedonic level. *Cognition and Emotion* (January, in press).
- Berkowitz, L. (1968). Social Motivation. En G. Lindzey & E. Aronson (Eds.). *Handbook of Social Psychology*. Massachusetts: Addison-Wesley
- Brewer, M. (1993). The role of distinctiveness in social identity and group behavior. En M. A. Hogg & D. Abrams (Eds.). *Group motivation. Social psychological perspectives*. New York: Harvester Wheatsheaf.
- Curch, A.T., Katigbak, M.S. & Reyes, J.A. (1999). The structure of affect on a non-Western culture: Evidence for cross-cultural comparability. *Journal of Personality*, 67, 3, 505-534.
- Díaz-Loving, R. (1998). Contributions of Mexican ethnopsychology to the resolution of the etic-emic dilemma in personality. *Journal of Cross-cultural Psychology*, 29, 104-118.
- Diener, E., Diener, M., & Diener, C. (1995). Factors predicting the subjective well-being of nations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 851-864.

- Diener, E., Gohm, C.L., Suh, E.M., & Oishi, S. (2000). Similarity of the relations between marital status and subjective well-being across cultures. *Journal of Cross-cultural Psychology, 31*, 419-436.
- Diener, E., Suh, E.M., Lucas, R.E. & Smith, H.L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin, 125*, 2, 276-302.
- Fiske, A. P., Kitayama, S., Markus, H. R., & Nisbett, R. E. (1998) The Cultural Matrix of Social Psychology. En D. Gilber, S. Fiske, & G. Lindzey (Eds.) *Handbook of Social Psychology* (4th edition). Boston: McGraw Hill.
- Fiske, S. & Taylor, S. (1991). *Social Cognition*. Second Edition. New York: McGraw Hill.
- Flammer, A. (1999). Análisis evolutivo de las creencias de control. En A. Bandura (Ed.). *Auto-eficacia: cómo afrontamos los desafíos de la sociedad actual*. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Furnham, A., Bond, M., Heaven, P., Hilton, D., Lobel, T., Masters, J., Payne, M., Rajamanikan, R., Stacey, B. & Van Daalen, H. (1993). A comparison of Protestant Work ethic: Beliefs in thirteen nations. *The Journal of Social Psychology, 133*, 185-197.
- Goodwin, R. (1999). *Personal relationships across cultures*. London: Routledge.
- Gouveia, V. (2001). El individualismo y el colectivismo normativo: comparación de dos modelos. En M. Ros & V. Gouveia (Eds). *Psicología social de los valores humanos*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Heine, S. J. & Lehman, D. R. (1995). Cultural variation in unrealistic optimism: Does the West feel more invulnerable than the East?. *Journal of Personality and Social Psychology, 68*, 595-607.
- Higgins, E.T. & Sorrentino, R.M. (1990). *Handbook of Motivation and Cognition*. New York. The Guilford Press.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values behaviours, institutions and organisations across nations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hogg, M.A. & Abrams, D (1993a). *Group motivation. Social psychological perspectives*. New York: Harvester Wheatsheaf.
- Hogg, M.A. & Abrams, D. (1993b). Towards a single-process uncertainty-reduction model of social motivation in groups. En M. Hogg y D.Abrams (Eds.). *Group motivation: social psychological perspectives*. New York: Harvester Wheatsheaf.
- Inglehart, R. (1997). *Modernization and Post-Modernization: cultural, economic, and political change in 43 societies*. Princeton: University Press.
- Inglehart, R. Basañez, M. & Moreno, A. (1998). *Human values and beliefs: a cross-cultural sourcebook*. Michigan: Ann Arbor.
- Kagitçibasi, Ç. (1997). Individualism and collectivism. En J. W. Berry, M. H. Segall & Ç. Kagitçibasi (Eds.). *Handbook of cross-cultural psychology*, Volume 3, Boston: Allyn and Bacon.
- Lee, Y. & Ottati, V. (1993). Determinants of in-group and out-group perceptions of heterogeneity: An investigation of Sino-American stereotypes. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 24*(3), 298-318.
- Lindzey, G. & Aronson, E. (1985). *Handbook of Social Psychology*. New York: Random House.
- Markus, H. R. & Kitayama, S. (1991). Culture and the Self: Implications for cognition, emotion and motivation. *Psychological Review, 98*, 224-253.
- Markus, H. R., Kitayama, S. & Heiman, R. J. (1996). Culture and "Basic" Psychological Principles. En E. T. Higgins & A. W. Kruglanski (Eds.). *Social Psychology: Handbook of Basic Principles*. New York: The Guilford Press.
- Marques, J., Abrams, D., Paez, D. & Hogg, M. (2001). Social categorization, social identification and rejection of deviant group members. In M.A. Hogg & S. Tindale (Eds.). *Blackwell Handbook of Social Psychology: Group Processes*. Oxford,UK: Blakwell Pub.
- Matsumoto, D. (2000). *Culture and Psychology. People around the world*. Wadworth: Thomson Learning.
- Matsumoto, D. Grissom, R.J., & Dinnel, D.L. (2001). Do between-culture differences really mean that people are different?. A look at some measures of cultural effect size. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 32*, 4, 478-490.
- Moghaddam, F.M. (1998). *Social Psychology: exploring universals across cultures*. New York: Freeman and Co.
- Oettingen.G. (1999). Perspectivas interculturales sobre auto-eficacia. En A. Bandura (Ed.). *Auto-eficacia: cómo afrontamos los desafíos de la sociedad actual*. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Oyserman, D., Coon, H.M., Kimmelmeier, M. (in press). Rethinking individualism and collectivism: Evaluation of theoretical assumptions and meta-analyses. *Psychological Bulletin*.
- Páez, D. & González, J. L. (2000). Social Psychology and Culture. *Psicothema, Vol. 12. Supl. 1*, 6-15.

- Páez, D. & Zubieta, E. (2001). Descripciones de las culturas, indicadores psicológicos y macrosociales comparados con las posiciones en valores de las naciones. En M. Ros y V. V. Gouveia (Eds.). *Psicología social de los valores humanos*. Madrid: Biblioteca Nueva
- Ros, M. (2001). Valores, actitudes y comportamiento: una nueva visita a un tema clásico. En M. Ros & V. Gouveia (Eds.). *Psicología social de los valores humanos*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Ros, M. & Gouveia, V. (2001). *Psicología social de los valores humanos*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Sastry, J. & Ross, C.E. (1998). Asian ethnicity and the sense of personal control. *Social Psychology Quarterly*, 61, 2, 101-120.
- Sato, T. & Cameron, J. E. (1999). The relationship between collective self-esteem and self-construal in Japan and Canada. *Journal of Social Psychology*, 139, 426-435.
- Schwartz, S.H. (2001). ¿Existen aspectos universales en la estructura y contenido de los valores?. En M. Ros & V. Gouveia (Eds.). *Psicología social de los valores humanos*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Semin, G. & Zwiern, S. (1997). Social cognition. In J. W. Berry, M. H. Segall & Ç. Kagitçibasi (Eds.). *Handbook of cross-cultural psychology*, Volume 3, Boston: Allyn and Bacon.
- Singelis, T. M. (1994) The measurement of Independent and Interdependent Self-construals. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 20, 580-591.
- Smith, P. B. & Bond, M. H. (1998). *Social Psychology across cultures*. (Second edition) London: Prentice Hall Europe.
- Snyder, M. (1987). *Public appearances/private realities*. San Francisco: Freeman.
- Spiro, M. E. (1993). Is the western conception of the self "peculiar" within the context of the world cultures?. *Ethos*, 21, 2, 107-153.
- Triandis, H. C., Bontempo, R., Betancourt, H., Bond, M. H. & Leung, K. (1986). The measurement of etic aspects of individualism and collectivism across cultures. *Australian Journal of Psychology*, 38, 257-267.
- Triandis, H. C., Bontempo, R., Villareal, M. J., Asai, M. & Lucca, N. (1988). Individualism and collectivism: cross-cultural perspectives on self-ingroup relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 323-338.
- van der Vliert, E., Schwartz, S.H., Huisman, S.E., Hofstede, G., & Daan, S. (1999). Temperature, cultural masculinity, and domestic political violence: A cross-national study. *Journal of Cross-cultural Psychology*, 30, 3, 291-314.
- Weinberger, J. & McClelland, D. (1990). Cognitive versus traditional motivational models: irreconcilably or complementary. En E.T. Higgins & R.M. Sorrentino (Eds.). *Handbook of Motivation and Cognition*. New York: The Guilford Press.
- Weisz, J.R., Rothbaum, F.M. & Blackburn, C.B. (1997). Perceiving people and events. Standing out and standing in: The psychology of control in America and Japan. In L.A. Peplau & S.E. Taylor (ed.). *Sociocultural perspectives in social psychology: Current readings*. Los Angeles, CA: Prentice-Hall.
- Wheeler, L., Reis, H. T. & Bond, M. H. (1989). Collectivism-individualism in everyday social life: The middle kingdom and the melting pot. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 79-86.
- Worchel, S. Morales, J.F., Páez, D. & Deschamps, J-C. (1998). *Social identity. International perspectives*. London: Sage.
- Yamagishi, T., & Yamagishi, M. (1994). Trust and commitment in the United States and Japan. *Motivation and Emotion*, 18, 129-166.
- Yamaguchi, S. (1994). Collectivism among the Japanese: a perspective from the self. En U. Kim, H. C. Triandis, Ç. Kagitçibasi, S-C. Choi & G. Yoon (Eds.). *Individualism and Collectivism, Theory, Methods and Applications*. Thousand Oaks: Sage.

TABLA 1.- IMAGEN DE SÍ (SINGELIS, 1994): ANÁLISIS FACTORIAL DE COMPONENTES PRINCIPALES

Elemento	Factores			
	1	2	3	4
7. Permanecería en un grupo si éste me necesita, aún cuando no estuviera contento, satisfecho con él.	.69			
4. Sacrificaría mi propio interés por el beneficio del grupo del cual formo parte	.64			
5. A menudo, tengo la sensación de que las relaciones que mantengo con otras personas son más importantes que mis propios logros.	.59			
6. Es importante para mí, respetar las decisiones tomadas por el grupo.	.57			
<b>2. Mi felicidad depende de la felicidad de aquellos que están cerca de mí.</b>	.51			.36
11. Disfruto cuando soy único y diferente de otros en muchos aspectos.		.78		
9. Me siento cómodo, a gusto, cuando yo de forma individual soy objeto de elogios o premios.		.66		
12. Tener una identidad personal (personalidad) independiente de los demás, es muy importante para mí.		.64		
10. Actúo de la misma manera no importándome con quién esté.			.73	
13. Prefiero ser directo y franco cuando trato con personas que acabo de conocer.			.69	
8. Preferiría decir "no" directamente, antes de arriesgarme a ser mal interpretado			.45	
3. Respeto a la gente que es modesta.				.77
<b>1. Es importante para mí el mantener la armonía dentro de mi grupo.</b>	.37			.58
Número de elementos	5	3	3	2
Valor propio	2,36	1,76	1,13	1,01
Varianza Total Explicada	18,13	13,58	8,72	7,77
<i>Alpha de Cronbach</i>	.61	.51	.37	.39
Nota: los ítems marcados en negrita saturan por encima de .35 en el factor 1 y 4. No obstante, se ha considerado oportuno introducirlos sólo dentro del factor en el que su saturación es mayor.				
Rotación ortogonal, Máxima verosimilitud				

TABLA 2.- ACTITUDES INDIVIDUALISTAS Y COLECTIVISTAS DE TRIANDIS , BONTEMPO, VILLAREAL, ASAI, & LUCCA (1988): ANÁLISIS FACTORIAL DE COMPONENTES PRINCIPALES

Elemento	Factores						
	1	2	3	4	5	6	7
20. El éxito es lo más importante en la vida.	.74						
15. Triunfar lo es todo.	.73						
11. No basta con hacer lo que se puede; es importante triunfar.	.73						
4. Creo que triunfar es importante tanto en el trabajo como en el juego.	.68						
10. Sólo los que dependen de sí mismos progresan en la vida.		.67					
6. A la larga, la única persona con la que puedes contar eres tú mismo.		.66					
24. Si quieres que algo se haga bien, tienes que hacerlo tú mismo.		.54					
9. Para ser superior hay que estar solo.		.54					
1. Si el grupo me está retrasando, es mejor abandonarlo y trabajar solo.		.42					
19. Me molesta que otros hagan las cosas mejor que yo.			.64				
12. No debería esperarse que la gente hiciera nada por la comunidad a menos que se le pagara por ello.			.57				
13. No compartiría mis ideas ni mis conocimientos recién adquiridos con los demás.			.55				
16. En la mayoría de los casos, colaborar con alguien de menor capacidad es menos deseable que hacer las cosas uno solo.			.50				
8. Me gusta vivir cerca de mis amigos.				.70			
25. Cuando mis compañeros me cuentan cosas personales sobre ellos, nos sentimos más unidos.				.64			
7. Si un pariente me dijera que tiene problemas económicos, le ayudaría de acuerdo con mis posibilidades.				.55			
5. El que a un amigo íntimo le salgan bien las cosas no me hace sentirme mejor.							
23. Aunque un hijo ganara el Premio Nobel, los padres no deberían sentirse honrados, orgullosos, de ningún modo.					.78		
17. Los hijos no deberían sentirse honrados, orgullosos, aunque uno de sus padres fuera elegido y condecorado por un representante del gobierno, por su contribución y servicio a la comunidad.					.77		
2. Es absurdo tratar de conservar los recursos naturales para futuras generaciones.					.38		
3. Yo no tengo la culpa si alguien de mi familia fracasa.						.78	
22. Yo no tengo la culpa si alguno de mis amigos íntimos fracasa						.76	
14. Mi felicidad no está relacionada con el bienestar de mis compañeros.						.38	
18. A la hora de elegir a mi pareja, la opinión de mis padres no es importante.							.82
21. A la hora de elegir a mi pareja, la opinión de mis compañeros no es importante.							.80
Número de elementos	4	5	4	4	3	3	2
Valor propio	4,22	1,88	1,72	1,28	1,19	1,10	1,01
Varianza Total Explicada	16,88	7,52	6,87	5,10	4,78	4,42	4,05
<i>Alpha de Cronbach</i>	.74	.61	.52	.51	.52	.50	.58
Rotación ortogonal, Máxima verosimilitud							

TABLA 3.- CONTROL EMOCIONAL: ANÁLISIS FACTORIAL DE COMPONENTES PRINCIPALES

Elemento	Factores		
	1	2	3
TRIS43 Suprimir sentimientos negativos, mirar el lado positivo de las cosas	.83		
TRIS42 Hacerse activo, búsqueda de soluciones	.77		
TRIS44 Autorreconfortarse	.77		
ENO41 Buscar soluciones a la situación conflictiva		.80	
ENO42 Búsqueda de explicaciones		.79	
ENO40 Redefinir la situación o tratar de verla de otra forma		.60	.36
ENO44 Ignorar o abandonar la situación			.71
ENO39 Autorreconfortarse, decir que el problema no es tan importante, abandonarlo			.71
ENO38 Tratar de no expresar o mostrar la cólera			.58
ENO43 Pasear para tranquilizarse			.37
Número de elementos	3	3	4
Valor propio	2,87	1,34	1,28
Varianza Total Explicada	28,76	13,48	12,82
TRIS= tristeza , ENO= enojo			
Rotación ortogonal, Máxima verosimilitud			

TABLA 4.- PUNTUACIONES MEDIAS PARA LA REPRESENTACIÓN DE SÍ, LAS ACTITUDES Y EL CONTROL EMOCIONAL POR BAJO Y ALTO INDIVIDUALISMO CULTURAL (*IDV*) Y DISTANCIA JERÁRQUICA (*PDI*)

	Colectivismo		Individualismo		IDV	PDI	IDV*PDI
	Baja Distancia Jerárquica	Alta Distancia Jerárquica	Baja Distancia Jerárquica	Alta Distancia Jerárquica	F (1, 4385)	F (1, 4385)	F (1, 4385)
<b>Singelis</b>							
Afiliación e intimidad	8,38	8,51	8,51	7,47	54,67***	54,08***	90,02***
Logro-recompensa y distintividad personal	9,05	9,26	8,81	9,33	1,66	30,55***	5,72*
Consistencia conductual y comunicación directa	8,44	8,90	8,20	7,73	114,85***	0,01	48,81***
Afiliación-modestia	10,24	10,18	10,04	9,90	19,29***	3,52	0,59
<b>Triandis</b>							
Logro	8,58	10,39	7,73	9,28	102,62***	303,65***	1,85
Independencia	10,41	11,59	10,25	11,67	0,10	154,09***	1,34
Distintividad	7,11	7,14	6,70	8,28	24,47***	115,95***	108,36***
Intimidad	9,01	8,62	9,11	8,92	10,01***	20,56***	2,21
Prestigio individual	2,79	3,07	2,83	3,49	22,76***	99,14***	15,28***
Responsabilidad individual	6,51	6,65	6,59	6,91	6,06**	11,42***	1,76
Decisión individual	5,42	5,07	5,73	5,71	68,62***	10,86***	8,22***
<b>Control</b>							
Control de tristeza	7,58	8,37	7,94	7,61	5,24*	7,18**	41,75***
Control primario de enojo	8,60	8,76	8,71	8,79	1,03	2,73	0,37
Control secundario de enojo	12,26	12,69	12,11	12,05	16,69***	3,57	6,37**

F \* p<.05, \*\* p<.01 y \*\*\* p<.001



TABLA 5.- ACTITUDES E IMAGEN DE SÍ POR INDIVIDUALISMO Y DISTANCIA JERÁRQUICA

	Colectivismo		Individualismo		IDV	PDI	IDV*PDI
	Baja Distancia Jerárquica	Alta Distancia Jerárquica	Baja Distancia Jerárquica	Alta Distancia Jerárquica	F (1, 4385)	F (1, 4385)	F (1, 4385)
TRIAN01 Si el grupo me esta retrasando, es mejor trabajar solo	2,20	2,58	2,43	2,47	3,33	41,55***	27,72***
TRIAN02 Es absurdo tratar de conservar los recursos naturales	1,29	1,46	1,25	1,32	11,78***	19,25***	2,23
TRIAN03 Yo no tengo la culpa si alguien de mi familia fracasa	2,29	2,33	2,31	2,39	1,51	3,82*	0,49
TRIAN04 Creo que triunfar es importante tanto en el trabajo como en el juego	2,71	3,04	2,44	2,70	88,32***	75,78***	0,21
TRIAN05 El que a un íntimo le salgan bien las cosas no me hace sentirme mejor	1,46	1,74	1,58	1,63	0,19	27,56***	9,85***
TRIAN06 A lo larga, la única persona con la que puedes contar eres tú mismo	2,35	2,55	2,28	2,71	1,57	69,55***	10,07***
TRIAN07 Si un pariente me dijera que tiene problemas económicos, le ayudaría	3,47	3,58	3,54	3,65	10,61***	22,37***	0,14
TRIAN08 Me gusta vivir cerca de mis amigos	3,58	3,32	3,57	3,54	21,63	33,04***	19,75***
TRIAN09 Para ser superior hay que estar solo	1,44	1,57	1,43	1,67	2,21	44,03***	6,24**
TRIAN10 Solo los que dependen de sí mismos progresan en la vida	1,80	2,04	1,89	2,17	11,45***	61,70***	0,77
TRIAN11 No basta con hacer lo que se puede, es importante triunfar	2,28	2,78	2,05	2,34	102,12***	136,38***	9,01***
TRIAN12 No debería esperarse que la gente hiciera nada por la comunidad	1,61	1,59	1,45	2,05	28,70***	103,53***	131,88***
TRIAN13 No compartiría mis ideas ni mis conocimientos recién adquiridos con los demás	1,35	1,51	1,32	1,54	0,03	61,36***	2,25
TRIAN14 Mi felicidad no esta relacionada con el bienestar de mis compañeros	1,61	1,79	1,67	1,66	1,40	7,59**	8,10***
TRIAN15 Triunfar lo es todo	1,65	2,12	1,51	2,06	10,30***	269,23***	3,75*
TRIAN16 En la mayoría de los casos colaborar con alguien de menor capacidad es menos deseable que hacer las cosas solo/-a	2,01	2,08	1,84	2,27	0,05	65,46***	37,09***
TRIAN17 Los hijos no deberían sentirse honrados, aunque uno de sus padres fuera condecorado	1,44	1,76	1,58	1,86	14,80***	91,19***	0,02
TRIAN18 A la hora de elegir a mi pareja, la opinión de mis padres no es importante	2,65	2,40	2,83	2,80	74,44***	16,20***	19,55***
TRIAN19 Me molesta que otros hagan las cosas mejor que yo	2,07	2,06	2,10	2,38	31,81***	20,76***	26,90***
TRIAN20 El éxito es lo más importante en la vida	1,87	2,58	1,76	2,14	76,41***	305,35***	21,80***
TRIAN21 A la hora de elegir a mi pareja, la opinión de mis	2,76	2,71	2,91	2,86	19,95***	1,61	0,29

compañeros no es importante								
TRIAN22 Yo no tengo la culpa si alguno de mis amigos íntimos fracasa	2,59	2,57	2,61	2,82	17,68***	8,90***	12,87***	
TRIAN23 Aunque un hijo ganara el Premio Nobel, los padres no deberían sentirse honrados	1,33	1,45	1,26	1,62	4,06*	94,58***	27,00***	
TRIAN24 Si quieres que algo se haga bien, tienes que hacerlo tú mismo	2,62	2,96	2,23	2,62	127,10***	130,91***	0,66	
TRIAN25 Cuando mis compañeros me cuentan cosas personales sobre ellos, nos sentimos más unidos	3,43	3,45	3,56	3,37	1,57	11,96***	24,79***	
SINGE01 Es importante para mí el mantener la armonía dentro de mi grupo	3,58	3,63	3,54	3,49	16,42***	0,04	10,16***	
SINGE02 Mi felicidad depende de la felicidad de aquellos que están cerca de mí	3,07	2,97	3,01	3,05	0,18	2,92	4,35	
SINGE03 Respeto a la gente que es modesta	3,59	3,53	3,47	3,53	31,97***	8,07***	0,10	
SINGE04 Sacrificaría mi propio interés por el beneficio del grupo del cual formo parte	2,79	2,79	2,81	2,46	29,22***	50,20***	39,02***	
SINGE05 A menudo, tengo la sensación de que las relaciones que mantengo con otras personas son más importantes que mis propios logros	2,75	2,44	2,70	2,67	7,34**	36,10***	23,27***	
SINGE06 Es importante para mí, respetar las decisiones tomadas por el grupo	3,15	3,25	3,18	2,85	55,45***	22,64***	84,71***	
SINGE07 Permanecería en el grupo si este me necesita	2,41	2,44	2,49	2,17	9,42***	24,39***	24,76***	
SINGE08 Preferiría decir "no" directamente, antes de arriesgarme a ser malinterpretado	2,94	2,97	2,88	2,98	0,37	4,05*	1,39	
SINGE09 Me siento cómodo, a gusto, cuando yo, de forma individual, soy elogiado/-a	3,10	3,09	2,92	2,79	55,53***	3,12	2,98	
SINGE10 Actúo de la misma manera no importándome con quien este	2,42	2,75	2,41	1,98	127,09***	2,30	121,63***	
SINGE11 Disfruto cuando soy único y diferente de otros en muchos aspectos	2,67	2,79	2,65	3,18	33,73***	103,23***	44,18***	
SINGE12 Tener una identidad personal, independiente de los demás, es muy importante para mí	3,28	3,40	3,24	3,33	3,90*	15,18**	0,57	
SINGE13 Prefiero ser directo y franco cuando trato con personas que acabo de conocer	3,09	3,17	2,89	2,78	99,11**	0,28	12,26**	

F \* p<.05, \*\* p<.01 y \*\*\* p<.001; IDV=Individualismo; PDI=Distancia Jerárquica

Para referenciar este artículo, citar:

Páez, D., Fernández, I., Basabe, N., & Grad, H. (2002). Valores culturales y motivación: creencias de auto-concepto de Singelis, actitudes de competición de Triandis, control emocional e individualismo-colectivismo vertical-horizontal. *Revista Española de Motivación y Emoción. Spanish Journal of Motivation and Emotion*, 3, 169-195.