

LA EVALUACIÓN DE LOS VALORES HUMANOS CON EL *PORTRAIT VALUES QUESTIONNAIRE* DE SCHWARTZ*
ALEJANDRO CASTRO SOLANO** Y MARTÍN NADER***

Resumen

El estudio de los valores puede ser abordado desde múltiples perspectivas (filosófica, psicológica, sociológica, etc.). En Psicología, el análisis de las orientaciones valóricas de los individuos ha cobrado especial importancia a partir de las conceptualizaciones de Schwartz (1992, 2001) quien verificó una estructura de diez valores (Poder, Logro, Hedonismo, Estimulación, Autodirección, Universalismo, Benevolencia, Tradición, Conformidad y Seguridad), los cuales se organizan en cuatro bipolaridades (Autotrascendencia, Autopromoción, Conservación y Apertura al cambio) en más de 60 países, dando soporte empírico a la clasificación de los *valores humanos*. Este estudio tiene como objetivos: (a) adaptar y validar el *Portrait Values Questionnaire* (PVQ) de Schwartz (1992, 2001) y (b) verificar si existen diferencias individuales según dos contex-

* Trabajo realizado en el marco del proyecto: *El desarrollo de las competencias profesionales en ámbitos militares* (Subsidio N° 029 - SECTIP 0242/03) de la Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva de la Nación.

** Doctor en Psicología. Miembro de la Carrera del Investigador Científico del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) e investigador responsable del proyecto: *El desarrollo de las competencias profesionales en ámbitos militares* del Ministerio de Defensa, Ejército Argentino. Profesor Asesor en Investigación del Colegio Militar de la Nación. Jean Jaures 437, 8° Piso Dpto. 19, (1215) Buenos Aires. República Argentina. E-Mail: a.castro@fibertel.com.ar

*** Licenciado en Psicología. Becario Doctoral del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET). Profesor de Psicología Social del Colegio Militar de la Nación.

Los autores agradecen la colaboración prestada por el Colegio Militar de la Nación para la realización de este estudio.

tos objeto de estudio (civil y militar) y según sexo y edad. Se recogieron datos de una población argentina ($N = 692$) en tres contextos diferentes: (a) población civil ($n = 471$), (b) oficiales militares ($n = 97$) y (c) cadetes ($n = 124$). El estudio permitió verificar parcialmente la estructura de los valores propuestos por el autor. La fiabilidad del PVQ resulta muy adecuada en los tres contextos estudiados. Asimismo se pudo verificar que los civiles están más orientados hacia el logro de objetivos personales (Autopromoción) y la independencia para decir y hacer lo que uno quiere (Apertura al cambio), mientras que los militares están más orientados hacia los valores relacionados con el mantenimiento del orden social, la seguridad, la conservación de las tradiciones (Tradicición y Conformidad). Por otra parte, los resultados mostraron que no existen diferencias en las orientaciones valóricas según sexo y edad.

Palabras clave: Valores humanos - Población general - Población militar.

Abstract

The study of *human values* can be approached from multiple perspectives (philosophical, psychological, sociological, etc.). In Psychology, the analysis of individual differences on value orientation has grown exponentially since Schwartz's works (1992, 2001) who verified a structure of ten universal values (Power, Achievement, Hedonism, Stimulation, Self-direction, Universalism, Benevolence, Tradition, Conformity and Security) which are organized in four bipolarities (Self-transcendence, Self-enhancement, Conservatism and Openness to change).

Influenced heavily by Rokeach (1973), Schwartz's theory defines *values* as desirable, trans-situational goals, varying in importance, that serve as guiding principles in people's lives. The crucial aspect that distinguishes one value from another is the type of motivational goal it expresses. Schwartz derived a typology of different value contents by reasoning that values represent in the form of conscious goals three universal require-

ments of human existence: biological needs, coordinated social interaction requisites and group survival and functioning demands. There is substantial, cross-cultural support for the distinctiveness of this ten-type research from more than 60 countries. A specific value represents a type of action that when attained, promotes the central goal of the type. In addition to propositions regarding the content of values, the theory specifies dynamic relationships among the types of values. Actions taken in pursuit of each type of value have psychological, practical and social consequences that may clash or be compatible with the pursuit of other value types. The complete pattern of relationships of value conflict and compatibility among value priorities give rise to a circular structure of value systems. Competing value types emanate in opposing directions from the center; complementary types are in close proximity going around the circle.

There are three methods for value assessment (Vera Martínez, 2001), namely: (1) by inferring on the observed behavior of people to determine the values to which they adhere, (2) by asking people to share their values explicitly with us, and (3) by giving people a set of stimuli such as questionnaires which they must answer.

Hechter (1993) and Rokeach (1973) state that the objective evaluation of values by observation is inappropriate, because it is information difficult to categorize and to quantify, and is influenced by the observer's values. The second form of evaluation is in a way difficult for the individuals, since they are asked to respond to issues that perhaps have never been a matter of reflection for them. The difficulty for people in this case resides in the expression of their values in words they transmit to the interviewer. An intermediate position sustains that people have a series of stable values of moderate complexity that they put into practice when facing different daily life situations. In this way, both the questionnaires and the surveys turn out to be useful and easy to apply, especially among large populations. Nevertheless, these instruments are not exempt of problems. One of the main problems lies in that the predetermined formulation of elements might not necessarily be any of the person's values or that the different participants interpret differently each stimuli.

The main goals for this study are: (a) to adapt and validate the PVQ (Portrait Values Questionnaire) for the assessment of human values and (b) to verify individual differences in two contexts (civil and military), as well as in gender and age. Data were taken from an Argentinian population ($N = 692$) in three different contexts: (a) a civil setting ($n = 471$), (b) among military officers ($n = 97$), and (c) military cadets ($n = 124$). The study allowed us to verify partially the value structure proposed by the author. PVQ reliability is adequate in all three contexts applied. We were also able to verify that the civil population is more oriented by Self-enhancement and Openness to change (Achievement and Hedonism) compared to *military population*. The latter were more oriented by values related to Conservatism (Tradition and Conformity). We found no differences related to gender and age.

Key words: Human values - General population - Military population.

El estudio de los valores ha cobrado especial trascendencia en los últimos años. La realidad mundial es compleja, con crisis constantes y cambios sumamente profundos en los que las sociedades cambian su estructura, sus costumbres y, por ende, su sistema de valores. Los finales del Siglo XX estuvieron caracterizados por lo inestable y lo transitorio en comparación con la estabilidad de creencias y significados de los siglos anteriores. El pluralismo, la debilidad en las creencias, el relativismo moral y la carencia de ideologías son algunas de las características que explican la permanente crisis de valores en la que se vive (Hernando, 1997).

Existen numerosos abordajes para el estudio de los valores. Dentro de la Filosofía, los valores fueron estudiados desde el punto de vista de las virtudes, tomando en cuenta una visión ligada a la ética y a la moral. Los valores desde esta perspectiva consisten en la aplicación efectiva de las preferencias de valores al comportamiento humano concreto (Barylko, 2002).

Existen por tanto diferentes perspectivas para el estudio de los valores: sociológica, psicológica y antropológica pero, como señala Ross (2001),

puede hablarse de un nivel psicosocial distintivo. Recién a mediados del Siglo XX los científicos sociales comenzaron a estudiar el tema y es hacia fines de la década de 1980 y durante la de 1990 cuando se comienzan a desarrollar teorías transculturales integradas sobre el análisis de los valores a nivel personal y cultural, con la finalidad de poder encontrar dimensiones comunes con significado equivalente que posibiliten la comparación entre personas y grupos sociales.

En el ámbito de la Psicología, se pueden distinguir varios aportes. Maslow (1954) plantea que existe un sistema organizado de necesidades, las cuales tienen una jerarquía piramidal definida. En la base se encuentran las necesidades fisiológicas tales como hambre, sed y sueño, en el estadio siguiente, las necesidades son sociales (básicamente de pertenencia y amor), mientras que en la cúspide se encuentran las de realización personal. En esta jerarquía, los valores actúan como organizadores y son guías de las conductas que los sujetos realizan para lograr satisfacer dichas necesidades. Sobre esta teoría se asienta el modelo de Inglehart (1977) relativa a los valores políticos del materialismo y postmaterialismo. La autora sostiene que sólo en los países que han superado las necesidades de bienestar económico, predominan los valores postmaterialistas de autorrealización.

De forma similar, Rokeach (1973) entiende que los *valores* son creencias que se encuentran organizadas jerárquicamente y sirven como guías del comportamiento humano. Se adquieren básicamente en procesos de socialización primaria (familia y grupo de pares) y secundaria (escuela y otras instituciones). Los valores, según la autora, definen la forma de interpretar las actitudes de los demás y nos dicen qué está bien y qué está mal. En definitiva, determinan un marco cultural desde el cual se pueden satisfacer las necesidades.

Por lo tanto los valores son útiles en dos aspectos básicos. A nivel individual, aportan una importante información sobre los comportamientos, actitudes e identidades de las personas. Los perfiles de valores de las personas son importantes predictores de comportamientos, intereses y actitudes, por ejemplo, del rendimiento académico de los estudiantes, de los vínculos interpersonales o de la conducta de voto. Aquí es necesario considerar que los valores se encuentran en la cúspide del sistema personalidad, como el constructo que orienta todas las acciones de las personas. Los *valores personales*, desde esta perspectiva, son guías motivacionales de orden superior y pueden explicar todas las acciones y conductas de menor nivel (Royce & Powell, 1973; Sánchez Canovas & Sánchez López, 1994). En el nivel cultural, en cambio, los valores son tomados como variables dependientes, resultantes de factores políticos, sociales o económicos.

Schwartz (1992, 1994, 2001) propone un modelo en el cual plantea que los *valores* son metas deseables, transituacionales, variables en su grado de importancia y que orientan la vida y las conductas de un individuo o de una institución. En un estudio desarrollado en más de 40 países, Schwartz (2001) encontró que había diez valores que subyacían a todas las culturas estudiadas. Todos ellos se agrupan en dos bipolaridades (dimensiones) que contrastan, por un lado, la trascendencia de los intereses personales en función de los colectivos (*Autotrascendencia*) y, en el otro extremo, aquellas personas que priorizan sus intereses propios (*Autopromoción*), mientras que por otro lado, algunas personas aprecian la seguridad y el orden (*Conservación*) y contrariamente, otras valoran la independencia de acciones y pensamientos (*Apertura al cambio*). A su vez, todas estas polaridades definen intereses. Los intereses están más relacionados con los aspectos sociales y culturales (más generales). Pueden definirse intereses *colectivistas* (los valores que predominan en una sociedad, tienen que ver con atender a los intereses de la comunidad entera), *individualistas* (se valoran aquellos aspectos que tienen que ver con el desarrollo y éxito personales) o *mixtos*. Para este autor, los valores representan las respuestas que las personas y los grupos deben dar a tres requisitos universales: (a) las necesidades de los individuos en su condición de seres biológicos, (b) la coordinación de las acciones sociales y (c) el funcionamiento correcto y la supervivencia de los grupos.

Los diez valores o tipos motivacionales son los siguientes:

- 1.- *Poder*: se refiere al interés por lograr poder social, autoridad, riqueza.
- 2.- *Logro*: se refiere a la búsqueda del éxito personal, poniendo en juego competencias que son socialmente aceptables.
- 3.- *Hedonismo*: importan el placer y la gratificación personal, poder disfrutar de la vida.
- 4.- *Estimulación*: importan la novedad y los desafíos.
- 5.- *Autodirección*: se refiere al interés por poder pensar con independencia, tener libertad de acción y exploración, poder ser creativo.
- 6.- *Universalismo*: importan la tolerancia y la justicia social, la protección del medio ambiente.

7.- *Benevolencia*: importa preservar e intensificar el bienestar de las personas, la honestidad y la ausencia de rencor.

8.- *Tradicición*: interesan el respeto y el compromiso con las costumbres y la cultura tradicional, como así también con la religiosa.

9.- *Conformidad*: se valoran las normas sociales y se evitan los comportamientos que puedan herir o molestar a los demás, se respeta a los mayores.

10.- *Seguridad*: interesan la seguridad, armonía y estabilidad sociales y personales.

Estos valores se hallan a su vez relacionados (Schwartz, 1992). Las acciones emprendidas para realizar cada tipo de valor tienen consecuencias psicológicas, prácticas y sociales que pueden entrar en conflicto con la realización de otros tipos de valores (tipos motivacionales). Así por ejemplo, llevar a cabo conductas relacionadas con los valores de logro (búsqueda del éxito personal) pueden entrar en conflicto con el valor benevolencia (preocupación por el bienestar de los otros). Los valores, por lo tanto, se ajustan mejor a un modelo circular en el que los valores adyacentes están relacionados (por ejemplo, poder y logro, relacionados con la *Autopromoción*) y los que no son adyacentes representan tipos de valores opuestos (por ejemplo, universalismo y benevolencia que forman la dimensión de *Autotrascendencia* son opuestos a la *Autopromoción*). Así por lo tanto, si bien la teoría expresa motivaciones de valores opuestas (las dimensiones comentadas), en realidad los valores forman un continuo de motivaciones relacionadas. Ese continuo da origen a la estructura circular comentada. La naturaleza de este continuo queda aclarada al advertir el énfasis motivacional compartido por los tipos de valores adyacentes.

Existen tres métodos para la evaluación de los valores (Vera Martínez, 2001): (a) Realizar inferencias sobre los comportamientos observables de las personas, para determinar los valores a que adhieren. (b) Pedir a los sujetos que comuniquen directamente sus valores. (c) Presentar a las personas una serie de estímulos valorativos agrupados en listas y cuestionarios, a los cuales los sujetos deben contestar y posicionarse frente a ellos.

Tanto Hechter (1993) como Rokeach (1973) sostienen que la evaluación objetiva de los valores mediante la observación resulta inapropiada, ya que es una información difícil de categorizar y cuantificar y está bastante sesgada por los propios valores del que hace la interpretación. La segunda forma

de evaluación comentada resulta en cierto modo dificultosa para los sujetos, ya que se les preguntaría sobre cuestiones que tal vez no hayan sido objeto de reflexión. Existe en este caso la dificultad de las personas para expresar los valores humanos en palabras que puedan comunicar al entrevistador.

Una posición intermedia sostiene que las personas tienen una serie de valores estables de moderada complejidad que ponen en práctica al enfrentarse con diferentes situaciones de la vida cotidiana. De esta forma, tanto los cuestionarios como las encuestas resultan ser instrumentos útiles, sencillos de aplicar, especialmente a grandes poblaciones. No obstante, estos instrumentos no están exentos de problemas. Uno de los principales reside en que la formulación predeterminada de elementos no se adecue a ninguno de los valores de la persona o que los distintos participantes den interpretaciones diferentes a los estímulos presentados. Vera Martínez (2001) sostiene que se deben a la amplitud del rango de respuesta y la formulación del ítem, como aspectos fundamentales para la evaluación de los valores humanos.

Schwartz a partir de la taxonomía comentada diseñó un instrumento para evaluar los valores humanos. La escala constaba de 56 ítem que medían los diez valores, las cuatro dimensiones y los dos tipos de intereses; tenía dos listas de valores en las que el evaluado debía identificar los que guiaban prioritariamente su vida y aquellos contrarios a sus principios. Esta escala fue utilizada para identificar los sistemas de valores de diferentes culturas y sociedades (Schwartz & Sagie, 2000). Dado que en dicho instrumento constaba solamente el valor y su correspondiente definición, esto traía como consecuencia dificultades en la comprensión cuando el nivel socioeconómico de los participantes era medio o medio bajo (ya que originalmente la escala fue pensada para estudiantes universitarios) y para otros grupos etarios que no fueran adultos (por ejemplo: adolescentes).

Una versión más avanzada del instrumento es el PVQ de Schwartz (Schwartz et al., 2001). En función de investigaciones llevadas a cabo por Schwartz (2001) el PVQ trae dos innovaciones. La primera tiene un número menor de ítem (de 56 a 40) y la segunda es un refinamiento en la redacción de los ítem para mejorar su comprensión. Una versión más avanzada del mismo consta de 21 ítem.

Se encontraron muy pocas publicaciones en lengua española sobre la evaluación de los valores humanos. Son excepciones los trabajos de Ros (2001) realizados en la Universidad Complutense de Madrid y un trabajo reciente de investigadores de la Universidad del País Vasco (Zlobina, 2004). En Argentina se condujeron diferentes estudios para evaluar los valores humanos utilizando el modelo teórico de Schwartz (Castro Solano, 2005; Ca-

sullo & Castro Solano, 2004). Los estudios citados validaron instrumentos que operacionalizaban la teoría de Schwartz. Asimismo estos trabajos consideraban diferencias individuales tales como poblaciones (civil / militar), contextos (trabajo, relaciones familiares, recreación y tiempo libre), sexo y edad. En una de las investigaciones se utilizó la taxonomía de Schwartz para valorar un programa educativo (Castro Solano & Nader, 2004).

Habiendo revisado la bibliografía sobre valores desde la perspectiva de Schwartz, este trabajo tiene como objetivo principal la adaptación y validación del cuestionario PVQ de 40 ítem. Asimismo se intentó verificar si existen diferencias individuales según dos contextos objeto de estudio (civil y militar) y según sexo y edad.

Método

Participantes

Se trabajó con muestras intencionales, dado que la participación en el estudio fue voluntaria. En total participaron 692 personas con la siguiente distribución:

a.- Grupo 1 (población general): Para aplicar el instrumento se entrenó a un grupo de estudiantes avanzados de la Carrera de Psicología, quienes se encontraban realizando prácticas de investigación. La consigna fue que administraran el instrumento a personas mayores de edad, que preferentemente se encontraran trabajando sin establecer otros parámetros de inclusión o exclusión.

Este grupo estuvo integrado por 471 personas (216 varones y 255 mujeres) cuyas edades se encontraban entre los 18 y 71 años. La media de edad de los varones fue de 32.84 años y la desviación estándar de 10.42, mientras que la media de edad de las mujeres fue de 31.12 y la desviación estándar de 9.48. Todos ellos residían en la ciudad de Buenos Aires y en el Conurbano Bonaerense (Argentina). Para medir el nivel de ocupación, se generaron ocho categorías en las que se agruparon diferentes labores de acuerdo al grado de especialización que requerían y al grado de responsabilidad que estaba implícito en el mismo. La mayoría de los participantes del estudio, el 44% aproximadamente, eran comerciantes, docentes, enfermeros o suboficiales de las fuerzas de seguridad, el 20% eran gerentes, directores de empresas o profesionales, un 17% ocupaba puestos de supervisión, eran jefes u oficiales de las fuerzas de seguridad, mientras que el 19% restante se distribuía en las restantes categorías (jubilados, peones, empleados administra-

tivos no calificados, amas de casa y desocupados). Sobre el total de la muestra, un 30% manifestó trabajar en una gran empresa o multinacional, el 25% en medianas empresas, el 26% en pequeñas empresas mientras que el 19% faltante no contestó sobre su lugar de trabajo.

b.- Grupo 2 (oficiales militares): Este grupo estuvo integrado por 97 oficiales subalternos (tenientes primeros y capitanes) y jefes (mayores y tenientes coroneles), todos en servicio activo. En total, fueron 88 varones con una media de edad de 35.35 años y la desviación estándar de 6.04 y 9 mujeres con una media de edad de 32.44 años y la desviación estándar de 6.61. El 43% eran oficiales instructores, esto es, tenían a su cargo cadetes a quienes instruían en los aspectos militares, mientras que el 57% restante correspondía a oficiales que desarrollaban otras tareas, tales como administración o coordinación pedagógica. En cuanto al grado, hubo un 48% de tenientes primeros (42 varones y 6 mujeres), 17% eran capitanes, 20% eran mayores y un 11% eran tenientes coroneles.

c.- Grupo 3 (cadetes): Este grupo estuvo conformado por 124 cadetes que se encontraban en su último año de entrenamiento académico y militar. Del total, 108 eran varones con una edad promedio de 22.75 años y una desviación estándar de 1.78 y 16 eran mujeres con una media de 22.25 años y una desviación estándar de 1.84. En su mayoría, tenían 4 años de experiencia. Estaban siguiendo un programa de entrenamiento militar combinado con una rutina académica de grado universitario.

Instrumento

Perfil de Valores Personales (Portrait Values Questionnaire, Schwartz et al., 2001)

El Perfil de Valores Personales es una escala que evalúa valores humanos. Consta de 40 frases que describen características de las personas y el participante tiene que contestar en seis opciones de respuesta la medida en que se ve reconocido en cada una de ellas. Cada frase es un valor de la taxonomía del autor. Luego los valores pueden agruparse en diez tipos motivacionales básicos y estos, en las cuatro dimensiones que describe la teoría. Se realizó una adaptación de la escala según los giros idiomáticos locales para realizar esta investigación y un pequeño estudio piloto con 10 sujetos para asegurar la correcta interpretación de los ítem.

El cuestionario formaba parte de una batería de pruebas que se administró con el propósito de obtener información acerca de los estilos de liderazgo, los valores y la cultura organizacional.

Procedimiento

Las tareas de recolección de los datos de los participantes del Grupo 1 estuvieron a cargo de un becario, mientras que la recolección de datos de los Grupos 2 y 3 fue coordinada por un oficial militar.

De la implementación de este procedimiento resultaron los protocolos considerados en este estudio. Los datos fueron procesados con planillas Excel.

Resultados

Fiabilidad

Se calculó la fiabilidad del cuestionario mediante el coeficiente alpha de Cronbach (consistencia interna) para cada tipo motivacional y para cada una de las cuatro dimensiones (bipolaridades), para los tres grupos. Para ello, se utilizó el procesador SPSS versión 13.0. En todos los grupos, el instrumento presenta niveles de fiabilidad adecuados, en un rango que va desde .60 hasta .89. Hay que destacar, sin embargo, que los niveles de consistencia interna son algo menores para la población de oficiales y cadetes frente a la población civil (ver Tabla 1).

Validez de constructo

Teniendo como meta evaluar la validez de la prueba, se efectuaron análisis factoriales exploratorios utilizando el método de análisis de componentes principales con rotación tipo Varimax, en total, uno para cada muestra. Para la población civil, en primer lugar, se verificó que la matriz de datos no fuera una matriz identidad (Bartlett: 1784.49; $p < .0001$) y que pueda resistir este tipo de análisis (KMO: .79). Se obtuvo una solución factorial que contempla tres factores diferenciados entre sí que explican el 69% de la variancia.

El primer factor está compuesto por los valores que conforman las dimensiones *Autotrascendencia* y *Apertura al cambio*. El segundo factor está

conformado por los valores que corresponden a la dimensión *Conservación*, mientras que el último factor está conformado por los valores que corresponden a la dimensión *Autopromoción* (ver Tabla 2).

Se efectuó el mismo procedimiento para la población militar. Previo a esto, se agruparon tanto la población de oficiales como la de cadetes, para tener una cantidad adecuada de casos y poder efectuar correctamente el análisis. Asimismo, considerando estudios anteriores se encontró que los valores tanto de cadetes como de oficiales militares eran bastante similares (Casullo & Castro Solano, 2004). En primer lugar, se verificó que la matriz de datos no fuera una matriz identidad (Bartlett: 517.20; $p < .0001$) y que pueda resistir este tipo de análisis (KMO: .74). Se obtuvo una solución de tres factores que explicaban el 60% de la variancia. El primer factor está integrado por los valores que conforman la dimensión *Autopromoción* y por dos de los valores que conforman la dimensión *Apertura al cambio*. El segundo factor está compuesto por los valores que conforman la dimensión *Conservación*, en tanto el tercer factor está integrado por los valores que conforman la dimensión *Autotrascendencia* y además por el valor *Autodirección* que forma parte de la dimensión *Apertura al cambio* (ver Tabla 3).

Diferencias individuales según tipo de población

Se calcularon puntuaciones promedio para cada valor en función de las respuestas dadas al instrumento, para cada submuestra.

Los datos presentados en la Tabla 4 muestran que para la población civil importan, por un lado, la búsqueda de desafíos y novedades (*Estimulación*), el pensamiento creativo e independiente (*Autodirección*) y la búsqueda de placer y gratificación personal (*Hedonismo*) en tanto por otro lado, son guías la tolerancia, la justicia social, la protección del medio ambiente (*Universalismo*), el bienestar de los demás y la honestidad (*Benevolencia*).

Para la población de oficiales son valores predominantes la *Autodirección*, la *Benevolencia* y el *Universalismo*, mientras que para los cadetes predominan los valores *Benevolencia*, *Autodirección* y *Seguridad* (este último valor está relacionado con la búsqueda de la estabilidad social y personal y con la seguridad en general).

Para analizar cuáles son los valores que discriminan a los tres grupos, se llevó a cabo un análisis discriminante. Se obtuvieron dos funciones discriminantes de las cuales, la primera explicaba un 42% de la variancia entre los grupos y asimismo era significativa ($\lambda = .69$, $\chi^2 = 252$, $gl = 14$, $p < .001$).

Los valores que predominan tanto en los cadetes como en los oficiales son aquellos que rescatan el valor de las tradiciones (*Tradición*, r con la función = .67), el respeto por las costumbres (*Conformidad*, r con la función = .57). En cambio tanto la búsqueda del éxito personal (*Logro*, r con la función = -.35) y la gratificación y búsqueda de sensaciones placenteras (*Hedonismo*, r con la función = -.37) predominan más en la población civil.

Luego, se agruparon los tipos de valores en las cuatro dimensiones de Schwartz (2001) y se llevó a cabo un análisis discriminante para establecer cuál era la dimensión que diferenciaba a los tres grupos. Se obtuvieron dos funciones discriminantes, la primera explicaba un 25% de la variancia entre los grupos y asimismo era significativa [$\lambda = .79$, $\chi^2 = 160$, $gl = 8$, $p < .001$]. Se puede apreciar que la dimensión que más diferencia a las poblaciones es *Conservación* (r con la función = .82) y en menor medida *Apertura al cambio* (r con la función = .23). La población civil se guía más por el libre pensamiento y las nuevas experiencias, mientras que la población militar está más orientada a aceptar lo establecido, la estabilidad y al respeto por las costumbres.

Diferencias individuales según sexo y edad para población civil

Teniendo como objetivo determinar si existían diferencias según sexo y edad en las puntuaciones obtenidas en cada tipo motivacional (valor) y para cada dimensión bipolar, se efectuó un análisis multivariado de la variancia (MANOVA) con un diseño 2 (sexo = varón o mujer) por 4 (edades = 18 a 71). Este análisis se efectuó solamente para la población civil, dado que los sujetos de la población militar eran mayormente varones con un rango de edad muy similar.

En segundo lugar se trabajó con los diez tipos de valores. En cuanto a la influencia del sexo, los resultados mostraron que existen diferencias significativas entre los vectores de medias de ambos grupos [$\eta^2 = .92$; $F(10, 454) = 3.93$, $p > .001$, $\zeta^2 = .06$]. Considerando el tamaño del efecto, estas diferencias son muy pequeñas y carecen de relevancia práctica, por consiguiente, las orientaciones de valores de hombres y mujeres son similares.

Siguiendo el mismo procedimiento, se observa que existen diferencias en los vectores de medias de los diferentes grupos de edad [$\eta^2 = .84$; $F(30, 1333) = 2.56$, $p < .001$, $\zeta^2 = .05$]. En base a las indicaciones de Cohen (1991) para la interpretación del tamaño del efecto del contraste multivariado implementado, se puede considerar la magnitud de estas diferencias como muy pequeña, limitando la significación práctica de las diferencias en-

contradas. Por último, no se encontró interacción entre sexo y edad [$\eta^2 = .91$; $F(30, 1333) = 1.40, p > .05, \zeta^2 = .03$].

En primer lugar se trabajó con las dimensiones bipolares. En cuanto a la influencia del sexo, los resultados muestran que no existen diferencias significativas entre los vectores de medias de ambos grupos [$\eta^2 = .98$; $F(4, 460) = 2.36, p > .05, \zeta^2 = .02$]. Por consiguiente, las orientaciones de valores de hombres y mujeres son similares.

Con el mismo procedimiento, se observa que existen diferencias en los vectores de medias de los diferentes grupos de edad [$\lambda = .93$; $F(12, 1237) = 2.76, p < .001, \zeta^2 = .02$]. Siguiendo las indicaciones de Cohen (1991) para la interpretación del tamaño del efecto del contraste multivariado implementado se puede considerar la magnitud de estas diferencias como muy pequeña, limitando la significación práctica de las diferencias encontradas. Por último, tampoco se encontró interacción entre sexo y edad [$\lambda = .97$; $F(12, 1237) = 1.12, p > .05, \zeta^2 = .01$].

Discusión

Los resultados presentados permiten afirmar que el PVQ es una prueba fiable para evaluar los valores humanos en contextos civiles y militares. En cuanto a su estructura factorial en la población argentina se verificó que los datos se ajustan bastante bien al modelo teórico propuesto por el autor. Cabe considerar que en la población general civil se encontraron tres factores en lugar de los cuatro que propone la teoría. El factor *Autotrascendencia* se funde con el factor *Apertura al cambio*, siendo bastante coherente dado que en los estudios originales de Schwartz se trata de valores adyacentes y no opuestos. Los otros dos factores (*Conservación* y *Autopromoción*) ajustan perfectamente con el modelo teórico.

Para la población militar, en cambio, el ajuste entre el modelo y los datos fue menor. El factor *Autopromoción* se funde con dos de los valores de la dimensión *Apertura al cambio*, lo cual es lógico teóricamente porque se trata de valores adyacentes y no opuestos. El segundo factor es *Conservación*, que ajusta perfectamente con la teoría y el cuarto factor, *Autotrascendencia*, se funde con un valor adyacente de *Apertura al cambio*, resultando en una estructura factorial menos pura que para la población civil.

En ambos análisis los valores se agrupan en las dimensiones básicas propuestas por Schwartz y los casos de las excepciones comentadas se tratan de valores vecinos y no opuestos. Consultados los estudios transcultu-

rales de Schwartz (1992; Schwartz & Bilsky, 1987; Schwartz et al., 2001) es común encontrar desviaciones de valores a la dimensión bipolar vecina, según el tipo de población que se trate, debiéndose probablemente a dos cuestiones básicas. En primer lugar, el continuo de motivaciones relacionadas que forman la estructura de los valores propuesta por Schwartz y en segundo lugar la técnica que utilizó el autor para estudiar los valores de las culturas y diseñar su taxonomía de los valores: análisis de distancias en un espacio bidimensional con la técnica del espacio menor (Guttman, 1968).

En cuanto a las diferencias individuales existen orientaciones de valores distintas según el tipo de población. La dimensión que discrimina más es *Conservación / Apertura al cambio*. Es decir que en los militares predominan como guías motivacionales, las tradiciones, la estabilidad y el respeto por las normas como resulta esperable, ya que son precisamente los valores que se intentan socializar durante la formación militar. En los civiles en cambio predominan valores relacionados con la libertad de las acciones, la novedad y la gratificación personal. Los hallazgos comentados son congruentes con los resultados que se verificaron en otros estudios con la misma tipología de valores utilizando instrumentos diversos (Castro Solano & Nader, 2004; Casullo & Castro Solano, 2004).

Futuras investigaciones deberán tener en cuenta la versión del instrumento utilizada y la población a la que se aplicó, ya que si bien los datos ajustan bastante bien al modelo teórico, las estructuras factoriales tienden a variar de una población a otra.

Tabla 1
Niveles de fiabilidad del PVQ

Escalas	Civiles <i>n</i> = 471	Oficiales <i>n</i> = 97	Cadetes <i>n</i> = 124
Benevolencia	.65	.72	.60
Universalismo	.81	.64	.70
<i>Autotrascendencia</i>	.83	.76	.75
Autodirección	.67	.60	.60
Estimulación	.67	.63	.63
<i>Apertura al cambio</i>	.74	.66	.62
Hedonismo	.80	.79	.77
Logro	.77	.79	.66
Poder	.61	.60	.60
<i>Autopromoción</i>	.80	.84	.77
Seguridad	.74	.60	.62
Conformidad	.64	.60	.60
Tradicón	.60	.60	.60
<i>Conservación</i>	.80	.60	.74
Fiabilidad general	.89	.81	.85

Tabla 2
Análisis factorial exploratorio del PVQ para la población civil

	Factor 1	Factor 2	Factor 3
Autodirección	.81		
Benevolencia	.76		
Universalismo	.76		
Hedonismo	.76		
Estimulación	.59		
Conformidad		.81	
Tradicición		.80	
Seguridad		.67	
Poder			.87
Logro			.85

Tabla 3
Análisis factorial exploratorio del PVQ para la población militar

	Factor 1	Factor 2	Factor 3
Logro	.81		
Hedonismo	.73		
Estimulación	.70		
Poder	.69		
Conformidad		.82	
Tradicición		.71	
Seguridad		.66	
Benevolencia			.80
Universalismo			.71
Autodirección			.53

Tabla 4
Medias y desvíos de cada valor para cada población

	Civiles		Oficiales		Cadetes	
	M	DE	M	DE	M	DE
Autodirección	4.94	.72	4.91	.60	4.88	.68
Estimulación	4.20	.97	4.03	1.00	4.37	1.00
Hedonismo	4.80	.92	4.18	.99	4.41	1.11
Poder	3.54	.99	3.77	.82	3.68	.82
Logro	4.07	.97	3.59	1.07	3.58	.99
Seguridad	4.47	.91	4.78	.60	4.85	.73
Conformidad	4.05	.90	4.75	.64	4.70	.80
Tradición	3.51	.80	4.26	.70	4.26	.76
Benevolencia	4.89	.72	4.96	.67	5.07	.65
Universalismo	4.81	.80	4.80	.58	4.75	.77
Apertura	4.65	.71	4.37	.66	4.55	.72
Autopromoción	3.80	.88	3.68	.84	3.63	.77
Conservación	4.01	.70	4.59	.48	4.60	.61
Autotrascendencia	4.85	.69	4.88	.54	4.91	.61

Referencias bibliográficas

- Barylko, J. (2000). *Los valores y las virtudes* [Values and virtues]. Buenos Aires: Emecé.
- Castro Solano, A. (2005). *Técnicas de evaluación psicológica en ámbitos militares* [Assessment techniques in military settings]. Buenos Aires: Paidós.
- Castro Solano, A. & Nader, M. (2004). Valoración de un programa de entrenamiento académico y militar de cadetes argentinos [Evaluation of an academic and military training program for Argentinian cadets]. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*, 17, 75-105.

- Casullo, M.M. & Castro Solano, A. (2004). Valores humanos y contextos en población civil y militar [Human values and context in military and civilian population]. *Acción Psicológica*, 3(1), 21-30.
- Cohen, J. (1991). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. NJ: Hillsdale Lawrence Erlbaum.
- Guttman, L. (1968). A general nonmetric technique for finding the smallest coordinate space for a configuration of points. *Psychometrika*, 33, 469-506.
- Hechter, M. (1993). Value research in the social and behavioral science. En M. Hetcher, L. Nadel & R. Michod (Eds.), *The origin of values* (pp. 1-28). NY: Aldine.
- Hernando, M. (1997). *Estrategias para educar en valores* [Strategies to educate in values]. Madrid: Editorial CCS.
- Inglehart, R. (1977). *The silent revolution: Changing values and political styles among western publics*. Princeton: Princeton University Press.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. NY: Harper and Row Publishers.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. NY: Free Press.
- Ross, M. (2001). Psicología social de los valores: Una perspectiva histórica [Social Psychology of human values: An historic perspective]. En M. Ros & V. Gouveia (Eds.), *Psicología social de los valores humanos* (pp. 27-49). Madrid: Biblioteca Nueva.
- Royce, J. & Powell, A. (1973). *Theory of personality and individual differences. Factors, systems and processes*. Englewood-Ciffs, NJ: Prentice Hall.
- Sánchez Canovas, J. & Sánchez López, M.P. (1994). *Psicología diferencial: Diversidad e individualidad humanas* [Differential Psychology: Human diversity and individuality]. Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces.
- Schwartz, S.H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical test in 20 countries. En M. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (pp. 1-65). NY: Academic Press.
- Schwartz, S. (1994). Are there universal aspects in the structure and content of human values? *Journal of Social Issues*, 50, 19-45.

- Schwartz, S. (2001). ¿Existen aspectos universales en la estructura y contenido de los valores humanos? [Are there universal aspects in the structure and content of human values?]. En M. Ros & V. Gouveia (Eds.), *Psicología social de los valores humanos* (pp. 53-76). Madrid: Biblioteca Nueva.
- Schwartz, S.H. & Bilsky, W. (1987). Toward a universal psychological structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 550-562.
- Schwartz, S., Melech, G., Lehman, A., Burgess, S., Harris, M. & Owens, V. (2001). Extending the cross-cultural validity of the theory of basic human values with a different method of measurement. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 32(5), 519-542.
- Schwartz, S.H. & Sagie, G. (2000). Value consensus and importance: A cross-national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 31(4), 465-497.
- Vera Martínez, J. (2001). Procedimientos escalares para la medición de los valores [Scaling procedures for values assessment]. En M. Ros & V. Gouveia (Eds.), *Psicología social de los valores humanos* (pp. 129-150). Madrid: Biblioteca Nueva.
- Zlobina, A. (2004). Estereotipos nacionales y regionales en Europa y España [National and regional stereotypes in Europe and Spain]. En D. Páez, I. Fernández, S. Ubillos & E. Zubieta (Eds.), *Psicología social, cultura y educación* (pp. 776-789). Madrid: Prentice Hall.

*Consejo Nacional de Investigaciones
Científicas y Técnicas (CONICET)
Colegio Militar de la Nación
Ciudad Autónoma de Buenos Aires
República Argentina*

Fecha de recepción: 4 de abril de 2005
Fecha de aceptación: 28 de marzo de 2006