

XIV ENCUENTRO ESTADO DE LA INVESTIGACION EDUCATIVA
"PARADIGMAS Y ENFOQUES METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA"

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CÓRDOBA

“Construcción y adaptación de escalas de medición de valores y virtudes”¹

Lic. José Eduardo Moreno

Director del Instituto de Investigaciones Psicoantropológicas
CONICET - Universidad del Salvador

Palabras clave: Psicología del desarrollo axiológico y moral. Valores. Evaluación psicológica.

Introducción

En la actualidad carecemos en lengua castellana de un conjunto de escalas de valores y virtudes que sean de utilidad para la evaluación psicológica en los diversos ámbitos (clínico, laboral, educacional, entre otros) y, en particular, carecemos de adaptaciones a nuestro país o construcciones propias. En este trabajo nos proponemos mostrar y evaluar los resultados obtenidos con una adaptación a nuestro país de una escala de valores.

Nos preocupa especialmente la elaboración de escalas que evalúen los valores puestos en juego en determinadas situaciones y elecciones de significación en el ciclo vital de las personas. En este sentido en nuestros trabajos previos construimos, por ejemplo, el Cuestionario de Motivaciones Ocupacionales (Moreno, Faletty, 1999)².

¹ Este trabajo de investigación comprende parte de un proyecto sobre construcción de escalas de valores financiado por la Universidad Adventista del Plata (Libertador San Martín, Entre Ríos).

² Faletty, R. C. & Moreno, J. E. (1999). *Cuestionario de Motivaciones Ocupacionales. Manual*. Instituto de Investigaciones Psicoantropológicas. Universidad del Salvador, Bs. As., Argentina.

Faletty, R. C. & Moreno, J. E. (1997). Occupational Motivation Questionnaire. Motivational Development and Vocational Guidance. *Revista de Pedagogie*. Instituto de Ciencias de la Educación, Bucarest, Rumania. Año XLVI, 1-12, 1997. pp.42-49. Número especial, selección de trabajos presentados en la Conferencia de la

La finalidad de esta línea de investigación es contar con una batería de instrumentos que permitan estudiar las complejas relaciones entre el sistema de valores con las actitudes y las motivaciones de las personas.

METODOLOGÍA

Instrumento

Utilizamos el Cuestionario de Valores Interpersonales de Leonard Gordon (1976) en su versión castellana de J. Forteza³.

Este Cuestionario contiene 90 frases que expresan cosas que las personas consideran importantes para su vida; se presentan en tríadas, es decir agrupadas de tres en tres. La tarea consiste en leer las tres frases de cada tríada y elegir la que indique lo **MÁS IMPORTANTE** para el entrevistado y luego, de entre las dos restantes frases, debe elegir la que indique lo **MENOS IMPORTANTE**. Por ejemplo:

	+	-	
()	()	1)	Poder gobernar mi propia vida.
()	()	2)	Disfrutar del afecto de los demás.
()	()	3)	Ser comprensivo con los que tienen algún problema.
	+	-	
()	()	4)	Realizar una tarea con iniciativa propia.
()	()	5)	Hacer siempre lo que es moralmente correcto.
()	()	6)	Ser estimado y respetado por los demás.

Comprende las siguientes escalas:

Estímulo (S): *Ser tratado con comprensión, recibiendo apoyo por parte de los demás; ser tratado con amabilidad y consideración.*

Conformidad (C): *Hacer lo que es socialmente correcto, siguiendo estrictamente las normas; hacer lo que es aceptado e idóneo, ser conformista.*

Reconocimiento (R): *Ser bien visto y admirado, ser considerado como persona importante, llamar favorablemente la atención, conseguir el reconocimiento de los demás.*

International Association for Educational and Vocational Guidance. Brasov, 22-24 de septiembre de 1997, Rumania.

³ Gordon, Leonard V. (1976). *Survey of Interpersonal Values*. Revised Manual. Chicago: Science Research Associates.

Independencia (I): *Tener el derecho a hacer lo que uno quiere hacer, ser libre para decidir por sí mismo, ser capaz de actuar según el propio criterio.*

Benevolencia (B): *Hacer cosas por los demás y compartirlas con ellos, ayudar a los poco afortunados, ser generoso.*

Liderazgo (L): *Tener a cargo a otras personas teniendo autoridad sobre ellas, estar en un puesto de mando o poder.*

Procedimientos

1) Adaptación de la escala. Se revisó la redacción de los ítemes teniendo en cuenta el original en inglés y la traducción de J. Forteza de la versión española. Se adaptaron algunos ítemes al uso del lenguaje en la Argentina. Para ello a una muestra de 10 docentes y de 15 alumnos se le administró la prueba corregida para evaluar la comprensión de los ítemes y recibir sugerencias.

2) Estudios de confiabilidad y validez de la versión corregida. Administramos el cuestionario a una muestra de estudiantes de nivel secundario en la ciudad de Buenos Aires (113 varones y 281 mujeres).

3) A partir de los resultados anteriores vimos la conveniencia de elaborar una versión abreviada y de mayor facilidad para ser administrada a los adolescentes. Para eso modificamos la forma de administración original de tríadas en las que debe el alumno elegir el ítem más importante y el menos importante. Optamos por puntuar cada ítem según una escala de Likert.

Realizamos los estudios de confiabilidad y validación y proponemos una escala de 42 ítemes.

RESULTADOS

1) De la tabulación y procesamiento de los datos de la muestra de estudiantes de nivel secundario en la ciudad de Buenos Aires (113 varones y 281 mujeres) obtuvimos los siguientes resultados:

Poder de discriminación de los ítems. La variación de las respuestas a cada uno de los 90 ítems, es decir los porcentajes para las tres categorías: mayor adhesión, adhesión intermedia y menor adhesión a cada ítem o valor interpersonal, fue satisfactoria. Solamente 6 ítems tienen bajo poder discriminativo por concentrar sus respuestas en una categoría que comprende a más del 75% de las mismas. Los ítems de discriminación baja fueron los siguientes: 13, 30, 41, 59, 64 y 81. El ítem 13 consideramos que debe ser reformulado por hacer referencia a las demandas éticas más que a las sociales que explora la escala de conformidad social. De los restantes cinco ítems, tres pertenecen a la escala de liderazgo y los otros dos hacen referencia a comprender y ser comprendido. La escala de liderazgo obtuvo un promedio bastante menor que el obtenido en las muestras españolas originales.

Análisis de confiabilidad de las escalas. Los coeficientes alfa de Cronbach de las seis escalas fueron relativamente satisfactorios. La escala de Benevolencia es la que obtiene un mayor coeficiente (.79) y las escalas de Reconocimiento y Estímulo obtienen coeficientes no muy satisfactorios (.59 y .64 respectivamente). En la versión española, José Forteza encuentra coeficientes muy satisfactorios en ambas escalas (.73 y .78).

Correlaciones interescalas. Respecto de las correlaciones entre las escalas en la muestra argentina y una muestra similar de estudiantes españoles, podemos observar que: la escala de Reconocimiento tiene valores semejantes en ambas muestras, pero la escala de Liderazgo tiene una mayor correlación negativa con la escala de Estímulo en la muestra argentina y levemente menor con la escala de Benevolencia.

Estudio factorial confirmatorio. Se realizó un estudio factorial de los ítems y otro de las escalas a una muestra de 350 alumnos.

Se utilizó el método de ejes principales, luego la rotación Varimax y finalmente se aplicó la solución oblicua Promax.

Se obtuvieron 4 factores constituidos por los ítems de las escalas de Benevolencia, Liderazgo, Independencia y Conformidad.

Cuatro de los quince ítems que componen la escala de Estímulo (S) tienen un alto peso en el factor Independencia, pero de signo opuesto al de

los ítemes de Benevolencia (B). Los demás ítemes de dicha escala no se conforman como un quinto factor.

Algo parecido pasa con los ítemes de la escala de Reconocimiento (R) en que nueve de los trece ítemes que componen dicha escala se agrupan en el factor III constituido por los ítemes de la escala de independencia (I), con un pesaje alto o considerable opuesto en cuanto al signo.

Estos resultados provisionarios nos plantean ciertas dudas acerca de la ortogonalidad de las seis escalas por los autores.

El estudio factorial de los puntajes totales de las escalas nos dió por resultado tres factores que agrupan a las escalas de a dos con pesajes opuestos en cuanto al signo, a saber:

Factor I	Conformidad (-.766)
	Estímulo (.890)
Factor II	Benevolencia (-.746)
	Liderazgo (.854)
Factor III	Independencia (-.933)
	Reconocimiento(.723)

Teniendo en cuenta esta experiencia se elaboró una nueva prueba en la que se modificó la redacción de algunos ítemes y se excluyeron tres afirmaciones. Se optó por abandonar el uso de la técnica Q de tríadas de elección forzosa, adoptando la utilización de escalas tipo Likert de 4 categorías (Muy importante, importante, poco importante, nada importante). El uso de escalas por ítem facilita la construcción de una escala abreviada.

En la tabla N° 1 se puede observar la composición de la muestra de Villa Libertador San Martín (Universidad Adventista del Plata) según nivel de estudios y carreras.

TABLA N° 1
Valores Interpersonales. Muestra de VLMS (UAP). Frecuencias y porcentajes por carrera

CARRERA	f	%
Profesorado en Educación Física	23	9,2
Licenciatura en Psicología	28	11,2

Licenciatura en Psicopedagogía	17	6,8
Contador Público	22	8,8
Licenciatura en Administración	7	2,8
Trabajo Social	11	4,4
Quinto año con orientación en perito mercantil. Nivel medio.	24	9,6
Quinto año con orientación en ciencias biológicas. Nivel medio.	34	13,7
Medicina	72	28,9
Licenciatura en Ciencias de la Educación	3	1,2
Profesorado artístico con orientación musical. Nivel terciario no universitario.	5	2,0
Licenciatura en Enfermería	2	0,8
Licenciatura en Sistemas de la Información	1	0,4
TOTAL	249	100

Realizamos con dicha muestra un estudio factorial para estudiar la validez de constructo y especialmente para seleccionar los ítemes de mayor pesaje y confeccionar una escala abreviada.

En la tabla N° 2 se puede observar los pesajes obtenidos por los ítemes de las diversas escalas del Cuestionario de Valores Interpersonales (SIV), se pone en letra negrita los 7 ítemes de mayor pesaje que proponemos para una futura escala reducida.

TABLA N° 2

Estudio factorial Escalas del SIV.

	ESCALAS:	carga
	LIDERAZGO	
63	Liderar el grupo del que forme parte.	.766
41	Ser considerado el líder de mi grupo.	.750
57	Dirigir a otros en sus tareas.	.731
74	Tener a otras personas en tareas bajo mi dirección.	.710
65	Asumir cargos o tareas importantes.	.670
46	En mi grupo ser el que toma las decisiones.	.655
54	Tener gran influencia sobre los demás.	.635
31	Ocupar puestos que requieren cierta autoridad.	.631
15	Ocupar un puesto o lugar que me permita ordenar a otros lo que deben hacer.	.620
17	Hacerme cargo de que otros cumplan con sus tareas.	.613

37	En mi grupo tomar la iniciativa en las decisiones.	.603
82	Ser una persona influyente.	.580
70	Ser el responsable del grupo.	.566
21	Ocupar cargos de mucha responsabilidad.	.486
26	Estar encargado de algo importante, significativo.	.410
	BENEVOLENCIA	
28	Ayudar a los pobres y necesitados.	.728
42	Ayudar a los demás.	.728
44	Emplear parte de mi tiempo en hacer cosas para los demás.	.697
69	Contribuir a obras de ayuda social.	.644
58	Compartir lo que tengo con los demás.	.636
8	Tener en cuenta el bienestar de los demás.	.629
23	Ser generoso con los demás.	.616
79	Ser comprensivo con aquellos que tienen algún problema.	.598
84	Dejar a un lado mis cosas para auxiliar a otros.	.598
60	Tratar a todo el mundo con mucha amabilidad.	.581
3	Ser comprensivo con los que tienen algún problema.	.559
18	Ser amigo de los que no tiene amigos.	.528
71	Hacerme amigo de los menos afortunados.	.503
	CONFORMIDAD	
35	Cumplir con las leyes y normas al pie de la letra.	.717
78	Ajustarme estrictamente a las reglas y normas.	.702
52	Hacer aquello que es admitido como correcto y apropiado.	.695
55	Cumplir con las normas sociales de conducta.	.692
25	Hacer únicamente lo que esta permitido.	.680
32	Hacer lo que es socialmente correcto.	.633
64	Seguir normas estrictas de conducta.	.603
61	Ser respetuoso con los mayores y autoridades.	.558
5	Hacer siempre lo que es moralmente correcto.	.548
9	Tratar de actuar siempre con mucha ética.	.531
13	Cumplir con mi deber.	.483
87	Hacer las cosas de acuerdo con las costumbres.	.379
83	Tener buenos modales.	.363
	INDEPENDENCIA	
88	Poder vivir mi vida como yo quiera.	.624
43	Poder hacer habitualmente lo que deseo.	.597
53	Ser libre para ir y venir adonde y cuando me plazca.	.595
16	Poder ser independiente en mis tareas.	.582
81	Disponer de mis cosas en la forma que mejor me convenga.	.579
34	Tener libertad para hacer lo que quiero.	.548

66	Ser dueño de mis actos.	.547
76	Que se me permita hacer las cosas a mi modo.	.532
11	Actuar con independencia.	.494
24	Tomar decisiones de acuerdo a criterios propios.	.440
72	Ocupar lugares en los que no tenga que obedecer órdenes.	.429
1	Poder gobernar mi vida.	.384
59	Tener libertad para no cumplir ciertas reglas o normas.	.350
50	Poder desentenderme de las cosas que me rodean si tengo ganas.	.299
39	Actuar con relativa libertad respecto de normas y convencionalismos sociales.	.239
	ESTIMULO	
51	Que la gente me comprenda.	.766
38	Saber que los demás se interesan por mis cosas.	.710
40	Que las personas me demuestren su aprecio.	.708
62	Que la gente me trate con comprensión.	.702
27	Que los demás valoren lo que yo hago.	.693
36	Saber que los demás están de acuerdo conmigo.	.663
10	Que la gente aprecie lo que hago.	.642
56	Ser tratado con amabilidad.	.638
86	Ser mirado con cariño y confianza por los demás.	.602
85	Que haya gente dispuesta a prestarme su ayuda.	.575
12	Que la gente sea considerada conmigo.	.573
67	Recibir aliento de los demás.	.555
14	<i>Saber que la gente esta de mi parte. L .425</i>	.545
7	<i>Ser elegido por mis compañeros. L .365</i>	.538
47	Que algunos se preocupen por mi bienestar.	.520
	RECONOCIMIENTO SOCIAL	
77	Codearme con personas muy conocidas, populares o famosas.	.695
73	Recibir elogios de los demás.	.629
80	Que la gente considere que soy muy importante.	.619
75	Que la gente haga comentarios favorables sobre mí.	.587
30	Ser popular entre la gente.	.592
68	Ser famoso.	.569
49	Que las personas me admiren.	.559
45	Que la gente admire mis trabajos.	.538
19	Ser amigo o conocido de personas reconocidas o famosas.	.525
22	Ser tratado y valorado como una persona de cierta posición.	.459

En la tabla N° 3 podemos observar los percentiles, medias y desvíos de las escalas del SIV en la muestra de VLSM.

TABLA N°3

Baremo Provisorio - Estudiantes de Villa libertador San Martín

Percentil	Benevolencia	Liderazgo	Conformidad	Independencia	Estímulo	Reconocimiento
1	21	10	17	23	20	10
25	31	18	27	29	28	17
50	34	22	31	33	31	20
75	38	26	33	36	34	25
99	40	38	40	40	40	35
Mínimo	20	10	12	21	13	10
Máximo	40	39	40	40	40	38
Media	34,09	22,26	30,13	32,50	31,01	20,96
Desvío	4,24	5,75	4,78	4,25	4,76	5,58
n=	249	2,49	249	249	249	249

En las escalas con 7 ítemes obtuvimos alfa de Cronbach muy satisfactorios:

Escalas de Valores Interpersonales	alfa
Benevolencia	.855
Liderazgo	.877
Conformidad	.855
Independencia	.786
Estímulo	.868
Reconocimiento	.854

Conclusiones

Teniendo en cuenta los 7 ítemes de mayor pesaje en el estudio factorial elaboramos el cuestionario abreviado de Gordon de 42 ítemes. Es decir, conseguimos construir un cuestionario abreviado de Valores Interpersonales confiable y válido.