

**IMPLICACIONES DEL MODELO DE VALORES DE SCHWARTZ PARA EL  
ESTUDIO DEL INDIVIDUALISMO Y EL COLECTIVISMO. DISCUSIÓN DE  
ALGUNOS DATOS OBTENIDOS EN MUESTRAS ESPAÑOLAS**

**ÁNGEL GÓMEZ JIMÉNEZ\* Y  
EVA MARTÍNEZ-SÁNCHEZ\*\*.**

\* Universidad Nacional de Educación a Distancia.

\*\* Universidad Rey Juan Carlos (Madrid).

**Resumen**

El presente trabajo está formado por tres partes bien diferenciadas. En primer lugar se hace una breve alusión a la definición de Cultura y se plantean los objetivos de la denominada "Psicología Cultural". El objeto de esta parte introductoria es incluir los términos individualismo y colectivismo y diferenciar cuándo dichos conceptos se utilizan a nivel individual o a nivel cultural. En segundo lugar, se hace un repaso general a las teorías más relevantes y que más desarrollo han producido hasta la fecha. En esta parte nos centraremos en particular en la defensa del modelo de Schwartz y en la influencia que éste ha ejercido en las teorías de otros autores, concretamente en el modelo de Triandis y su nueva concepción del individualismo colectivismo vertical y horizontal. En tercer y último lugar, y como objetivo principal del presente capítulo, revisamos una serie de investigaciones realizadas en nuestro país que apoyan el modelo de Schwartz, bien validándolo, o realizando aplicaciones concretas.

**Palabras clave:** Individualismo, Colectivismo.

**Abstract**

The first part of this paper deals with the concept of culture and the goals of the so-called "Cultural Psychology". It aims at introducing the terms "individualism" and "collectivism" and indicates when each of them is used at the individual or the cultural level. The second part presents an overview of the most relevant and fruitful theories formulated so far; it focuses mainly on Schwartz's model and its impact on related theories, specifically Triandis' one and his new concepts of vertical and horizontal Individualism-Collectivism. The third, and last, part reviews a series of research efforts carried out in Spain that provide empirical support for Schwartz's models by validating it directly or by applying it to concrete situations.

**Key words:** Individualism, Collectivism.

## Introducción

La cuestión sobre si individualismo y colectivismo son o no polos diferentes de una misma dimensión o pertenecen a dimensiones distintas es un asunto que ha suscitado un gran interés desde diversos ámbitos (Schwartz, 1994a y b; Triandis, 1994a 1995; Gelfand, Triandis y Chan, 1996; Ros y Gómez, 1997). Aunque la concepción de individualismo y colectivismo en psicología social es muy reciente ya que se remonta tan solo a 1980 con la obra de Hofstede, sin embargo otras disciplinas como por ejemplo la Filosofía, la Sociología y la Ética se han hecho eco de la importancia de tales dimensiones desde la antigüedad clásica. Una interesante concepción del Individualismo y el Colectivismo más allá del puro tratamiento psicosocial, puede ser consultada en un reciente trabajo publicado en nuestro país (Arias, 1998).

Comenzamos dando una visión general del tema con unas breves pinceladas sobre cuáles son las características comunes de las diferentes definiciones del término "cultura", para más concretamente describir cuáles son los objetivos de la psicología cultural. Debido a que individualismo y colectivismo han sido términos ampliamente utilizados para estudiar diferentes aspectos de la psicología cultural, se comenta la importancia de diferenciar cuándo las teorías que utilizan dichos conceptos lo hacen para referirse a un nivel cultural o individual.

Posteriormente hacemos un breve repaso de los diferentes y más importantes abordajes teóricos que han surgido hasta la fecha para estudiar el individualismo-colectivismo (Hofstede, 1980; Triandis, Leung, Villareal y Clark, 1985; Triandis, Bontempo y Villareal, 1988; Schwartz y Bilsky, 1987, 1990), prestando especial interés a la influencia ejercida por el modelo de Schwartz como una de las posibles causas que ha suscitado la reacción de otros autores y, en consecuencia, la modificación de sus modelos originales. Concretamente, nos referimos al paso de una concepción unidimensional a otra multidimensional (Triandis, 1994a y b; 1998; Triandis y Gelfand, 1998, con la concepción del individualismo-colectivismo vertical y horizontal).

La utilidad de esta breve explicación es servir como vehículo para pasar a nuestro objetivo principal: centrarnos en las implicaciones del modelo de Schwartz sobre individualismo y colectivismo, y describir algunos datos relevantes, actuales o en proceso, de una serie de investigaciones llevadas a cabo en nuestro país y que, con diferentes propósitos como son la validación del modelo en sí (validación de la propia escala, comparación con otros modelos), o describiendo aplicaciones concretas (como el estudio del efecto de la intervención en valores, la relación entre los valores y la conducta de discriminación o el significado de un valor en concreto respecto al resto) apoyan la concepción y el desarrollo de la teoría de Schwartz.

## Cultura, Individualismo y Colectivismo

Las acepciones de los términos Cultura, Psicología Cultural, Individualismo, Colectivismo, y las posibles confusiones existentes entre estos dos últimos términos según estén referidos a un nivel individual o cultural, han formado parte de las últimas revisiones importantes realizadas en prestigiosos manuales (Markus, Kitayama y Heiman, 1997, Kagitcibasi, 1997, Fiske, Kitayama, Markus y Nisbett, 1998).

Teniendo en cuenta además otra serie de referencias, en las Ciencias Sociales el término "cultura" es hoy en día uno de los más utilizados, y en la mayoría de los casos como dice Jahoda (1984, 1992) se da por sentado que este concepto tiene un significado consensuado. En un análisis reciente, Gouveia (1998) recoge de forma detallada las diferentes acepciones que ha tomado y toma este concepto para conformar su significado desde diferentes ámbitos científicos y concluye, citando a Brislin (1990), que de todas las definiciones recogidas se pueden identificar 5 atributos comunes a lo que puede ser definido como cultura: (1) constituye una construcción del hombre, (2) define un modo de vida, (3) es transmitida de generación en generación, (4) es internalizada por los miembros de una sociedad, y (5) es susceptible a cambios.

Desde nuestro campo de estudio, la psicología cultural...

En cuanto a los objetivos de estudio de la psicología cultural, según Fiske y cols. (1998, p. 916), dicha orientación tiene 3 objetivos coordinados: 1) caracterizar el significado y las prácticas de la variedad cultural y las estructuras y procesos psicológicos con los que están conectados, 2) Descubrir los principios sistemáticos subrayando la diversidad de los patrones culturales sociales y psicológicos y 3) Describir los procesos por los cuales los constructos culturales y psicológicos aclaran cómo las culturas crean y apoyan los procesos psicológicos y cómo estas tendencias psicológicas apoyan, reproducen y, en ocasiones cambian los sistemas culturales. *"La perspectiva cultural asume que los procesos psicológicos no están sólo "influidos", sino que están constituidos profunda y culturalmente y, como consecuencia, los procesos psicológicos variarán en el contexto sociocultural"* (Markus, Kitayama y Heiman, 1997, p. 859).

Dos conceptos muy utilizados para realizar comparaciones inter e intraculturales han sido el individualismo y el colectivismo. En una reciente revisión, Kagıtcıbası (1997) muestra una serie de características que se asignan a cada uno de estos conceptos desde la perspectiva de diferentes autores (pp.6-7). Más adelante, también describe cuáles son los atributos que definen el individualismo y el colectivismo, sus antecedentes y consecuentes (p. 15), basándose en unos datos recogidos de Triandis, McCusker y Hui (1990). Además, individualismo y colectivismo han sido herramientas utilizadas no sólo para comparar culturas en general, sino también para analizar diferencias entre diferentes sociedades en aspectos más concretos como por ejemplo percepción social y cognición, emociones, atribución y razonamiento moral, interacción social, comunicación o justicia distributiva por poner sólo algunos ejemplos. No obstante, dado que nuestra intención es tan sólo dar una visión general del tema, remitimos al lector interesado a la obra de Kagıtcıbası (1997), donde también se hace un repaso de las teorías más relevantes en el área.

Es bastante común que en los trabajos referentes a individualismo y colectivismo se hable en general tanto de datos como de teorías a nivel individual y a nivel cultural. No obstante, ha de quedar claro para entender cualquier modelo o teoría, o sus posibles aplicaciones en un cuestionario, de qué concepción estamos partiendo, sobre todo, a la hora de establecer las conclusiones de nuestros estudios.

Lo habitual ha sido considerar a personas a título individual como los sujetos de estudio, y posteriormente realizar algunas conclusiones sobre las culturas a las que pertenecen dichas personas siguiendo esos datos. En este sentido, los estudios transculturales permiten hablar de dimensiones "etics" (atributos comunes a todas las culturas) y dimensiones "emics" (atributos específicos de una cultura en concreto), (Leung, 1989). En cualquier caso, existe un debate aún no concluido sobre la validez de las medidas como realmente culturales y en la mayoría de los casos se opta por soluciones estadísticas para determinar si una medida es o no realmente cultural.

Este es uno de los aspectos que nos orienta sobre la importancia de diferenciar entre medidas individuales y culturales.

Respecto a esta cuestión, se recomienda al lector la obra de Gouveia y Clemente (1988) donde aparece un análisis detallado de las técnicas utilizadas para la medida de Individualismo y Colectivismo.

Por otro lado, Kagıtcıbası (1994) aporta cinco razones que explican el enorme atractivo que para el mundo científico han tenido en los últimos años los conceptos de Individualismo y colectivismo: (a) posibilitan diferenciar sistemáticamente entre las sociedades humanas, (b) producen un patrón conductual coherente con la orientación cultural, (c) esta diferencia es también encontrada en otros procesos psicológicos, (d) además de las diferencias culturales, el individualismo y colectivismo presentan variabilidad intracultural, lo que les hace útiles a la hora de explicar diferencias individuo-grupo con respecto a varias características psicológicas

y (e) su potencial para llegar a ser una dimensión universal de la variación de las culturas. Por ejemplo, mientras que muchos americanos y europeos enfatizan y dan mucha importancia al hecho de que son únicos, diferentes y mejores que otros, las personas del Este de Asia y de otras culturas hacen saliente al hecho de que son muy parecidos (Fiske, Kitayama, Markus y Nisbett, 1998).

Aunque aquí también podemos añadir la puesta en duda de la validez de estos constructos por parte de Fijneman, Willemsen & Portinga (1995) que comparando 5 países no encontraron diferencias significativas (respecto a la conducta de compartir recursos) entre aquellos clasificados como individualistas y los colectivistas.

Deberíamos concluir este apartado destacando que de cualquier forma, individualismo y colectivismo son dos términos indiscutiblemente unidos al concepto de cultura y que, por tanto, resultan muy útiles para el estudio de la misma.

## Perspectivas teóricas en la definición de individualismo y colectivismo

En general, la dimensión más utilizada hasta ahora para comparar los valores humanos ha sido la de Individualismo-Colectivismo, y entre los acercamientos teóricos más relevantes a la estructura de los valores se encuentran los de Hofstede (1984), Triandis y col. (1985) y Schwartz (1992).

A continuación, en esta primera parte del presente artículo, se hace una breve descripción de los tres modelos más representativos y que mayor fluido de investigación han suscitado hasta la fecha.

### El modelo de Hofstede

El modelo elaborado por Hofstede (1984), consiste en una aproximación teórica a la estructura de los valores *desde un nivel cultural*. El individualismo es uno de los componentes de dicho modelo. Trabajando sobre éste área, el autor realizó un estudio en más de 40 países para comprobar cuáles eran aquellos valores que más se asociaban al contexto concreto del trabajo. Encontró que para diferenciar entre las distintas culturas, podían definirse cuatro factores:

1. *Distancia de Poder*: es el grado en el que los miembros de una sociedad aceptan como legítimo que el poder en instituciones y organizaciones esté desigualmente distribuido.

2. *Evitación de la Incertidumbre*: es el grado en que los miembros de una sociedad se encuentran incómodos con la incertidumbre y la ambigüedad, que les lleva a apoyar las creencias que les prometen certeza y a mantener las instituciones que protegen la conformidad.

3. *Masculinidad/femineidad*: preferencia por el logro, el heroísmo, la asertividad y el éxito material como opuesto a una preferencia por las relaciones, la modestia, la atención a los débiles y la calidad de vida.

4. *Individualismo*: preferencia por entornos sociales poco cerrados en los que se supone que son los individuos los que tienen que cuidar de sí mismos y sólo de sus familias cercanas.

En el caso de Hofstede, el individualismo se considera una dimensión con dos polos y se define como una valoración de la independencia emocional y la autonomía de la persona con respecto a cualquier grupo u organización. La ausencia de individualismo supondría una dependencia emocional del resto de las personas y un sentimiento del "nosotros".

Aquellas culturas que dieron mucha importancia a este factor (es decir, a la ausencia de Individualismo), contestarían favorablemente a preguntas del tipo: "Tener tiempo para la vida privada y familiar" o "Que el trabajo suponga el poder facilitar la autorrealización de la persona".

En aquellos países que dieran poca importancia a este factor, responderían favorablemente a ítems como: "El adiestramiento en el trabajo" o "Poder utilizar las habilidades propias en el trabajo".

Hofstede no utilizó el término Colectivismo como una dimensión independiente, pero uno de los factores obtenidos en su estudio ("Distancia de Poder"), posee una alta correlación negativa con el Individualismo: -0,64, (Hofstede, 1980, p. 213). En apoyo a esta concepción, también aparecen correlaciones negativas (-0,70, en una muestra de profesores y -0,75, en una de estudiantes) en un estudio transcultural realizado por Schwartz en 1994.

### El modelo de Triandis

Triandis utiliza en 1985 la dimensión bipolar individualismo-colectivismo para distinguir entre culturas (Triandis y cols. 1985). Según esta concepción, un sujeto es individualista o colectivista, pero no puede ser las dos cosas a la vez. Un individuo puede tener grados de individualismo o de colectivismo según que su puntuación sea como ideocéntrico o allocéntrico (que es la terminología utilizada para referirse a individualismo y colectivismo a nivel individual).

En primer lugar, para expresar cómo la persona organiza sus valores, en 1988 el autor desarrolla la dimensión Ideocentrismo-Alocentrismo, que Hui (1988) se encargaría de medir a través de una escala de su construcción. Mientras que el Ideocentrismo indica una predominancia de valores de independencia frente al grupo, el Alocentrismo representa una mayor predominancia de las necesidades del grupo frente a las del individuo. Para explicar el comportamiento de las personas, el autor resume esta dimensión como "1) la definición del self como dependiente o independiente; 2) la prioridad de metas personales frente a metas grupales, 3) el énfasis en las relaciones de intercambio antes que en las comunales y 4) el predominio de las actitudes frente a las normas para explicar el comportamiento" (Triandis y col. 1995, p.462).

El equipo de Triandis (Triandis, Leung, Villareal y Clarck, 1985; Triandis, Bontempo y Villareal, 1988) señala *en referencia a los valores personales*, que el individualismo estaría formado por "Autoconfianza", "Competición", "Distancia emocional de los endogrupos" y "Hedonismo", mientras que el colectivismo estaría formado por "Interdependencia", "Integridad familiar", y "Sociabilidad".

Morales, López y Vega (1992) han validado la escala de los tres factores del colectivismo en nuestro país obteniendo los factores "Autosuficiencia con busca de éxito", "Interdependencia y ayuda mutua", "Autoatribución de los propios éxitos e independencia emocional con respecto al endogrupo" e "Independencia en la elección de pareja y no aceptación de responsabilidad en los fracasos de las personas del endogrupo".

A *nivel cultural*, las culturas individualistas se caracterizarían por valorar la autonomía y la independencia emocional del individuo en relación a los grupos sociales a los que se pertenece. Las culturas colectivistas valorarían la tradición heredada y la dependencia emocional del endogrupo.

### El modelo de Schwartz

Según la definición tomada de Rokeach (1973), Schwartz (1996) considera los valores como "*metas deseables y situacionales, que varían en importancia y que sirven como principios guía en la vida de las personas*" (p. 2).

En la teoría de Schwartz (Schwartz 1992, 1994, 1996; Schwartz y Sagiv, 1995) los valores resultan importantes en función tanto del orden que ocupan en la estructura como de su posición respecto a otros valores. La *estructura circular de los valores* representa una relación dinámica

entre ellos. Los valores adyacentes serían compatibles, mientras que los que se encontrasen en posiciones opuestas podrían generar conflicto (como por ejemplo poder y universalismo). Un ejemplo de esta característica se puede ver más adelante en este mismo capítulo con los datos de un trabajo realizado en nuestro país (Martínez-Sánchez y Ros, en prensa, figura 3).

En segundo lugar, *las prioridades en los valores*. Schwartz considera la prioridad en valores como un predictor significativo de la conducta social. La importancia relativa de un valor con respecto a otro es la unidad de análisis más importante en su teoría. Más adelante también podrá comprobarse el efecto de esta característica en otra de las investigaciones descritas (Gómez y Huici, en prensa).

Contrario a la concepción original de Triandis y su equipo de investigación, según Schwartz, una persona puede tener un perfil de valores exclusivamente individualista, colectivista o de ambos tipos. Schwartz (1990) señala que hay una serie de diferencias importantes entre individualismo y colectivismo que se han pasado por alto en muchas ocasiones y que harían entrar en contradicción a la concepción descrita por Triandis y comentada en el apartado anterior. *En primer lugar*, existen valores que pueden servir a intereses colectivistas o individualistas, como por ejemplo los que comparten la búsqueda de la seguridad personal, familiar o nacional. *En segundo lugar*, la dicotomía no explicaría valores que sirven para metas colectivistas pero que no son propios del endogrupo, como por ejemplo "igualdad para todos" o "preservar la naturaleza". *En tercer lugar*, la dicotomía obliga a una oposición polar, pero puede ser que aun predominando los valores colectivistas, también se puedan mantener valores con intereses individualistas y viceversa. Por ejemplo, valores individualistas como Hedonismo, Autodirección y Estimulación sirven a los intereses de la persona, pero no tienen porqué hacerlo a costa de la colectividad.

Para resolver a la primera de las cuestiones, Schwartz introduce los valores "mixtos", es decir, que pueden servir tanto a intereses colectivistas como individualistas. Dichos valores son "Universalismo" (atención al bienestar de los demás y de la naturaleza) y "Seguridad" (conseguir seguridad en la sociedad, en las relaciones interpersonales y en la persona). Esta misma cuestión explicaría el segundo de los puntos, ya que el "Universalismo" incluye intereses colectivistas pero que no suponen un beneficio directo para el propio grupo. Para dar solución a la tercera de las cuestiones, un trabajo realizado en nuestro país por Ros y Gómez (1997) comparando las teorías de Schwartz y Triandis demuestra como una persona que según la escala de los tres factores de Triandis es colectivista, según el modelo de Schwartz también puede prestar interés a valores correspondientes al individualismo e igualmente en el sentido inverso.

*Desde un punto de vista individual*, Schwartz y Bilsky (1987) y Schwartz (1992) desarrollan una teoría alternativa a la estructura de los valores personales que postula una estructura de diez tipos motivacionales, tipos de valores o dimensiones de valor, que se organizan según principios de compatibilidad o contradicción lógica: Autodirección, Estimulación, Hedonismo, Logros y Poder son compatibles porque reflejan valores individualistas. Benevolencia, Tradición y Conformidad son valores colectivistas, y por último, Universalismo y Seguridad son valores mixtos porque representan intereses de ambos tipos. Estos valores se estructuran a su vez en dos dimensiones bipolares de orden superior:

1.- Autopromoción (compuesto por Logros y Poder) versus Autotrascendencia (Universalismo y Benevolencia). Es una oposición entre perseguir valores que favorezcan al individuo frente a los que benefician a la colectividad.

2.- Apertura al cambio (Autodirección, Estimulación y Hedonismo) versus Conservación (Tradición, Seguridad y Conformidad). Supone beneficiar los valores abiertos al cambio frente a los que intentan mantener el estatus.

Una descripción más detallada de los 10 tipos aparece en la Tabla 1.

**Tabla 1.- Los 10 Tipos Básicos de Valores (los paréntesis incluyen valores representativos en el SVS)**

|               |  |
|---------------|--|
| Universalismo | Atención al bienestar de los demás y de la naturaleza (justicia social, igualdad, un mundo de paz, un mundo de belleza, tolerancia, sabiduría, protección del medio ambiente). |
| Benevolencia  | Preservar el bienestar de los miembros del endogrupo (ayudar, perdonar, leal, responsable, honesto).   |
| Tradición     | Comprometerse con las ideas de la cultura tradicional (respeto por la tradición, devoto, humilde, moderado).   |
| Conformidad   | Actuar de acuerdo a las expectativas y normas sociales (educado, obediente, honra a padres y ancianos).  |
| Seguridad     | Conseguir seguridad en la sociedad, en las relaciones interpersonales y en la persona)   |
| Poder         | (seguridad familiar, seguridad nacional, orden social, salud).<br>Obtener prestigio social y dominio sobre personas y recursos   |
| Logro         | (autoridad, riqueza, poder social, reconocimiento social).<br>Conseguir éxito personal por la competencia según normas sociales  |
| Hedonismo     | (capaz, logra éxitos, ambicioso, influyente, inteligente).<br>Obtener placer y gratificación lúdica para la persona  |
| Estimulación  | (placer, disfrutar de la vida).<br>Tener estimulación, novedad y cambio en la vida   |
| Autodirección | (vida variada, vida excitante, atrevido).<br>Independencia en el pensamiento y creación<br>(creatividad, libertad, eligiendo mis propias metas, curioso, independiente).       |

Posteriormente y desde un punto de vista cultural, Schwartz (1994), basándose en 86 muestras de 38 culturas diferentes, desarrolla nuevamente una teoría alternativa, en esta ocasión de la estructura de valores culturales de Hofstede (1984). El autor realizó un análisis de escalamiento multidimensional denominado SSA (Smallest Space analysis, Guttman, 1968). Esta técnica consiste en situar a los valores como puntos en un espacio multidimensional, donde la distancia entre los puntos refleja las relaciones empíricas entre los valores medidos por las correlaciones entre sus medidas de importancia (en la página 20 aparece un ejemplo de este análisis realizado en España por Martínez-Sánchez y Ros, (en prensa). Como resultado se obtuvieron *siete valores culturales básicos*:

**Conservación:** cuando los intereses de la persona no se consideran diferentes de los intereses de su grupo. Indica un interés por el mantenimiento del estatus y una evitación de cualquier acción que pueda perturbar el orden social. Las culturas que enfatizasen este valor, se preocuparían por la seguridad, la conformidad y la tradición.

**Autonomía Afectiva e Intelectual:** opuestas a la conservación. Son aquellos valores importantes en sociedades que consideran a la persona como una entidad autónoma que persigue sus deseos e intereses individuales. Habría que distinguir entre un aspecto intelectual de autodirección y otro afectivo referido a la estimulación y al hedonismo.

**Jerarquía:** consiste en la legitimidad de la adscripción de los roles y el reparto de recursos (por ejemplo poder social, autoridad, salud). Como apuntan Gouveia y Ros (en prensa), constituye la dimensión de colectivismo que hasta ahora había sido utilizada para describir culturas y sociedades por parte de Hofstede (1984) y Triandis (1990).

**Competencia:** son aquellos valores que priorizan la autoafirmación (ambición, éxito o riesgo). Está relacionado con el individualismo afectivo, ya que comparten el deseo por la actividad y la estimulación y presuponen como legítimos los posibles cambios de estatus.

*Armonía*: opuesto al valor de competencia y muy relacionado con el de compromiso igualitario. Enfatiza la armonía con la naturaleza. Se refiere por ejemplo a “un mundo de paz”, “justicia social” o a “ser útil o servicial”.

*Compromiso Igualitario*: serían aquellos valores típicos de culturas que comparten una preocupación por el bienestar de los demás. Se refiere a aspectos como “igualdad”, “justicia social”, “responsabilidad” o “un mundo de paz”.

A su vez, estos siete tipos de valores culturales se estructuran en dos dimensiones bipolares de orden superior al igual que sucedía con los valores personales:

1. *Autonomía versus Conservación*: se basa en el principio de la oposición entre perseguir valores que benefician al individuo sobre los valores que benefician al colectivo. Sería muy similar a la dimensión individualismo-colectivismo postulada por Hofstede (1984), Kagitçibasi y Berry (1989), Schwartz y Ros (1996) y Triandis (1990).

2. *Jerarquía y Competencia versus Compromiso Igualitario y Armonía*: mientras que el primero se refiere a la forma legítima de perseguir intereses personales o grupales incluso a costa de los demás, el segundo hace alusión al sacrificio o el interés personal para mantener la cercanía social y material.

Desde el punto de vista cultural, el trabajo de Ros y Schwartz (1995) comparando la jerarquía de valores de varios países de la Europa Occidental con las prioridades valorativas de naciones del resto del mundo, refuerza la multidimensionalidad y muestra que las culturas no tienen porqué adscribirse a un patrón rigurosamente individualista o colectivista. Desde la perspectiva unidimensional (Hofstede, 1984; Triandis, 1990), la cultura de la Europa Occidental serían individualista en un sentido pero no en otro, ya que cuando se asume la visión del individuo autónomo como la unidad social con sentido, es individualista. No obstante, la cultura Occidental también valora la preocupación por los otros, la justicia o la igualdad, antes que el egoísmo o la ambición.

En 1996, Schwartz y Ros comparan el perfil de valores de países de la Europa Occidental con los EEUU y muestran cómo ambos grupos comparten valores individualistas y colectivistas, aunque de distinto signo: en Europa priman valores que priorizan la autonomía de la persona desde la independencia, así como la responsabilidad social por los demás, mientras que en EEUU se priorizan los valores de la autonomía de la persona, pero ligado a la búsqueda del placer y el éxito así como los valores de seguridad y orden social.

También existen otros trabajos recientes que apoyan la concepción de Schwartz, como es el caso del llevado a cabo por Oishi, Schimmack, Diener y Suh (1998). En este caso lo que hacen los autores es presentar una serie de medidas alternativas al SVS de Schwartz. Utilizan el PCVS (Pairwise Comparison Value Survey), creado para proporcionar una medida alternativa al SVS. Se utiliza un procedimiento de comparación entre pares similar a la ley del juicio comparativo de Thurstone (1927). Cada uno de los diez tipos de valores es comparado con los otros nueve en una escala de siete puntos (de -3 a 3), obteniéndose un total de 45 parejas. De esta forma no sólo se mide la importancia relativa de cada tipo de valor, sino que además se obtiene el grado en el cual un valor es más importante que otro. Las correlaciones que se obtuvieron entre el SVS y el PCVS para cada uno de los diez tipos de valores fueron: Poder (0,80), Logro (0,68), Hedonismo (0,59), Estimulación (0,67), Autodirección (0,56), Universalismo (0,78), Benevolencia (0,42), Tradición (0,57), Conformidad (0,55) y Seguridad (0,34), todas ellas con  $p < 0,05$ . Como consecuencia, los autores afirman que en el caso en que los investigadores estén interesados en establecer las prioridades valorativas y en la comparación de las prioridades de varios grupos, el PCVS puede ser una medida alternativa al SVS bastante interesante ya que ambos miden la importancia de cada valor como principio que guía la vida de la persona.

Otra forma de medir los valores con la que los autores comparan el SVS de Schwartz es utilizando el PSVS (Personal Striving Value Survey), (Emmons, 1986), y comprobando la puntua-



ción en valores en base al tipo de esfuerzo personal. En esta línea, según Schwartz (1994), aquellas personas que prestan especial atención al poder, dirigen su esfuerzo a perseguir metas relacionadas con conseguir la fama o una buena reputación, mientras que aquellos que prefieren perseguir metas relacionadas con el universalismo, tienden a dirigir su esfuerzo personal hacia la consecución de metas que favorezcan la igualdad y la protección de los derechos de las personas. Según Oishi y cols. (1998), a pesar de que hasta el momento no se había identificado claramente la relación entre metas y valores (Austin y Vancouver, 1996), los autores afirman que *"el examen de las conexiones entre valores y metas, por lo tanto, proporciona (a) una prueba empírica del concepto de los valores de Schwartz como metas de alto orden y (b) construye una base para una comprensión sintética de la conducta humana"* (p. 1179).

En esta ocasión las correlaciones son menores aunque continúan siendo importantes: Poder (0,49), Logros (0,25), Hedonismo (0,20), Estimulación (0,45), Auto-dirección (0,38), Universalismo (0,40), Benevolencia (0,19), Tradición (0,24), Conformidad (0,24) y Seguridad (0,11), todas ellas con  $p < 0,01$ , excepto para Benevolencia con  $p < 0,05$  y para Seguridad, donde la correlación no fue significativa. Las correlaciones son menores debido a que mientras que el SVS se refiere a principios que guían la vida de las personas, el PSVS mide la prioridad en valores en la vida diaria.

### **La reacción de Triandis: el paso de la concepción unidimensional a la multidimensional**

Debido a los resultados expuestos hasta aquí y en línea con las tendencias recientes, parece lógico que Triandis reaccionase de alguna forma a las últimas investigaciones. Como consecuencia de un contexto muy específico, es decir de la concepción que presenta Schwartz de Individualismo y Colectivismo, Triandis propone la distinción entre individualismo y colectivismo horizontal y vertical, tanto a nivel personal como cultural. Sus primeras intenciones al respecto aparecieron publicadas en 1994, pero también se habían reflejado previamente en un trabajo presentado en Holanda (Triandis, 1994b). Esta concepción está muy relacionada con los dos tipos de conceptos de identidad (independiente e interdependiente) de Markus y Kitayama (1991). La característica principal del concepto de identidad independiente es la concepción de la persona como autónoma e independiente. Por otro lado, el concepto de identidad interdependiente se refiere a la concepción de uno mismo como sujeto a los demás, con lo que conlleva para la consiguiente estructura de roles, estatus y relaciones.

En 1995, Triandis presenta una escala con 32 ítems que han de contestarse siguiendo un intervalo de 9 puntos desde "Fuertemente en desacuerdo" hasta "Fuertemente de acuerdo" que había sido originariamente planteada por Singelis, Triandis, Bhawuk y Gelfand, en 1995. La tipología daría lugar a cuatro términos:

*Individualismo horizontal.* Las personas que presentasen esta orientación valorarían positivamente el tener su propio espacio, tener una identidad propia y ser diferentes de los demás. El elemento que mejor definiría a este término sería: "Único".

*Individualismo vertical.* Las personas con esta orientación valorarían el triunfo y el hedonismo. El elemento más definitorio sería "Orientación de Logro".

*Colectivismo horizontal.* Las personas que presentasen esta orientación prestarían atención a las relaciones con los iguales dentro del propio grupo y al establecimiento de la armonía grupal. El término más definitorio en este caso sería "Ser Cooperativo".

*Colectivismo Vertical.* La importancia en este caso se daría al respeto y la obediencia al poder. El sentido de "Cumplimiento" sería el término que más encajaría en este caso.

No obstante, no se plantea que estos sean cuatro polos opuestos o extremos. Los atributos horizontal y vertical de individualismo y colectivismo se relacionarían internamente.

Un análisis factorial confirmatorio (Lisrel) de esta escala ha sido llevado a cabo en nuestro país por Gouveia y Clemente (en revisión), apoyando la cuestión de que individualismo y colectivismo son diferentes, pero no independientes. En una línea similar se encuentra el argumento defendido por Gelfand, Triandis y Chan (1996) cuando relacionan el individualismo y el colectivismo con el autoritarismo, afirmando que individualismo y colectivismo no son polos opuestos de una misma dimensión, sino que son ortogonales.

Como consecuencia de esta nueva concepción del individualismo y el colectivismo como estructuras abiertas por parte de Triandis, actualmente han surgido una serie de trabajos apoyados en esa línea teórica entre los cuales se encuentran los siguientes:

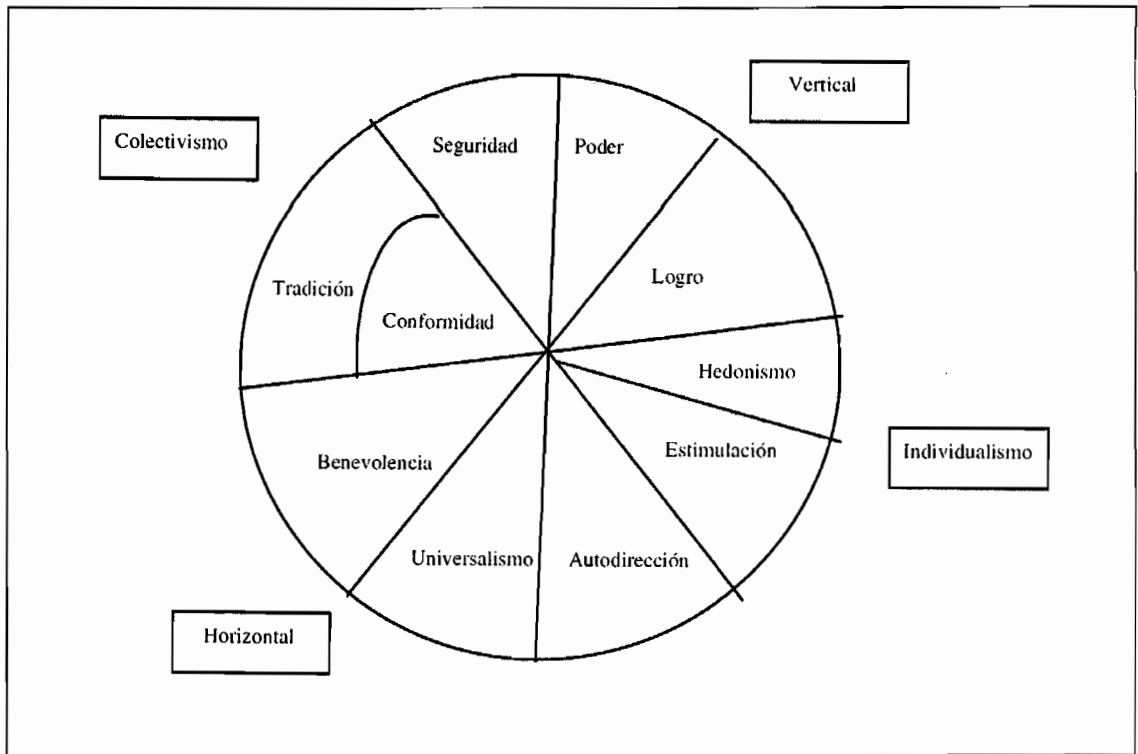
En un libro de reciente aparición editado por Cheng y Peterson (1998), Dortman (1998) utiliza la conceptualización del individualismo y colectivismo horizontal y vertical para centrarse en los aspectos culturales de la efectividad del liderazgo. En el mismo texto, Earley (1998) considera que la concepción de Triandis proporciona un medio para conectar la conducta interpersonal con un contexto societal a través de la práctica. Además, el autor describe una aplicación referente a la presentación social y al concepto de sí mismo. También en el mismo volumen, Cascio (1998) afirma que la aportación de Triandis sobre individualismo y colectivismo horizontal y vertical proporciona un valioso punto de partida para la investigación internacional comparativa sobre la dirección de recursos humanos. Estos trabajos están acompañados de comentarios del propio Triandis. Además, el mismo Triandis (1998) presenta una revisión de los estudios más recientes al respecto y una discusión de algunas aplicaciones de la teoría a la conducta organizacional internacional. También presta atención en particular, al impacto en la conducta social en general, y a las conductas relacionadas con el trabajo en particular.

Asimismo aparecen diversos trabajos en revistas, como por ejemplo en Triandis, Chen y Chan (1998). Los autores presentan un método que utiliza diferentes escenarios para la medida del individualismo (I) y colectivismo (C) horizontal (H) y vertical (V). Una muestra de estudiantes funcionaron como jueces para determinar qué escenarios (obtenidos previamente con una muestra de 123 estudiantes universitarios de Illinois y 181 estudiantes de Hong Kong) representaban adecuadamente las combinaciones HI, VI, HC, o VC. El resultado fue la obtención de 16 escenarios que proporcionaban una medida eficiente del individualismo y colectivismo horizontal y vertical. Triandis y Gelfand (1998) realizan cuatro estudios con las siguientes conclusiones: en su primer estudio demuestran que las cuatro combinaciones posibles que ya habían sido encontradas en EEUU (cultura individualista), también son válidas en Korea (cultura colectivista). En el segundo estudio se centran en la metodología y obtienen una medida de validez divergente y convergente que apoya sus constructos. En el tercer estudio demuestran que los cuatro constructos ya habían sido identificados previamente por el mismo autor, y en el último muestran la relación entre la medida de los cuatro constructos y medidas utilizadas por otros autores.

En el estudio citado anteriormente de Oishi y cols. (1998), también se establece una correlación entre la medida de individualismo-colectivismo horizontal y vertical de Triandis (1996) y las escalas SVS, PCVS y PSVS.

Sin embargo, si analizamos detenidamente las conclusiones a las que llega Triandis en su nueva concepción y las comparamos con las del modelo de Schwartz, parece que ambos acaban hablando de lo mismo aunque desde puntos de partida diferentes. Se podría situar un esquema global de ambas teorías de forma conjunta en una misma gráfica, donde el modelo circular de Schwartz y el bidimensional de Triandis aparecieran interconectados, como puede verse en la figura 1 (esta misma interconexión entre los modelos aparece en Oishi, Schimmack, Diener y Suh, 1998).

A lo que nos estarían llevando ambos modelos es a una concepción similar de la estructura de los valores tanto del individuo como de las diferentes culturas. No obstante, parece que la nueva versión de Triandis necesita de mayor bagaje teórico y empírico dada su reciente aparición.



\* Grad y Schwartz, 1998, hacen una comparación similar a ésta entre el modelo de Schwartz y los tipos confucianos de valores).

**Figura 1.- Solapamientos entre el modelo de los 10 tipos de Schwartz y el de individualismo-colectivismo horizontal-vertical de Triandis**

En un estudio realizado en nuestro país (Gouveia, en prensa) con 234 sujetos (de las provincias de Madrid, Orense y Cáceres), se comparan los modelos de Schwartz y Triandis, al igual que en el trabajo de Oishi y col. (1998). El autor afirma que es posible identificar valores del modelo de Schwartz que se corresponden con las nuevas dimensiones de Triandis. Autodirección es sinónimo de individualismo horizontal y logros y poder del individualismo vertical. Benevolencia y Seguridad se corresponderían con el colectivismo horizontal y Conformidad y Tradición con el colectivismo vertical.

Hasta ahora hemos visto que la diferencia esencial entre los modelos propuestos por los autores radica en que los dos primeros proponen y defienden una estructura formada por una sola dimensión con dos polos: Individualismo y Colectivismo. En este caso, el Individualismo incluiría los valores personales que enfatizan la autonomía de la persona. El Colectivismo por otro lado, incluiría los valores que enfatizan la dependencia de las personas de los endogrupos a los que pertenecen y con los que se identifican. Esta posición marcadamente dicotómica implicaría que, a primera vista, una persona no podría poseer, al mismo tiempo, valores agrupados dentro del Colectivismo y valores incluidos en el Individualismo.

Esta dicotomía ha sido criticada por Schwartz, apoyándose en la justificación de que algunos valores pueden servir a la vez a intereses individualistas y colectivistas. Esto radica en una concepción bidimensional de la estructura de los valores, con la consecuente posibilidad de la existencia de perfiles mixtos.

Como reacción a esta nueva concepción multidimensional, Triandis en sus trabajos más recientes (Triandis, 1994b; Triandis y Gelfand, 1998), ha propuesto la distinción entre individualismo y colectivismo horizontal y vertical, y ha desarrollado escalas para medirlas, tanto a nivel individual como cultural que también han sido descritas resumidamente en este mismo capítulo.

## Repercusiones del modelo de Schwartz en España

### Estudios de validación teórica y metodológica

#### *La validación de la escala de Schwartz*

La primera ocasión en la que se utilizó una versión en castellano de la escala de valores de Schwartz (Schwartz y Bilsky, 1990) fue en el trabajo realizado por Ros y Grad (1991). Los autores tradujeron el SVS (Schwartz Value Survey) al castellano y se lo aplicaron a una muestra de 179 profesores de EGB y a otra de 193 estudiantes del CAP para estudiar la estructura, la jerarquía del sistema de valores personales y el significado del valor trabajo para dichas muestras. El cuestionario estaba formado por dos listas: la primera incluía 30 valores terminales, y la segunda, 26 valores instrumentales (teniendo por tanto en cuenta la distinción que hace Rokeach en 1973 sobre estados finales y modos de conducta). En el cuestionario se solicitaba a los sujetos que puntuaran *en qué medida cada valor es importante como principio que guía su vida personal*, y se puntuaban en una escala que oscila entre "opuesto a mis valores" (-1) y "de suprema importancia" (7). Los autores añadieron a la escala dos valores terminales: "Trabajo" (ganarse dignamente la vida) e "Identidad Nacional" (definición como pueblo). El análisis de los cuestionarios fue realizado mediante el SSA (Smallest Space Analysis, Guttman, 1986; Canter, 1985) puesto que permite una representación espacial de los valores con una interrelación directa entre ellos. Además se estandarizaron las puntuaciones para conservar el orden otorgado a los valores por parte de cada persona y tener una medida de la intensidad relativa de las diferencias en la importancia asignada a cada valor.

La hipótesis general de los autores era que ambos grupos tendrían una estructura similar de valores debido a su selección ocupacional y a la similitud de ambos grupos en cuanto a sus antecedentes socioeconómicos y educativos.

En el análisis llevado a cabo por Ros y Grad, 47 de los 56 valores aparecían en regiones que apoyan los postulados de Schwartz para la muestra de profesores, y en el caso de la muestra de alumnos del CAP, son 52 los valores que sostenían los supuestos del autor. Por otro lado, el resultado general fue que existían diferencias entre ambos grupos en el significado motivacional atribuido al valor "trabajo" a pesar de que no existieron diferencias significativas en la importancia atribuida a dicho valor ( $M=0,82$  para los Profesores y  $M=0,85$  para los alumnos del CAP). Esto fue debido a que mientras que los profesores lo relacionan con dos tipos de valores colectivistas (Tradición y Benevolencia), el grupo de alumnos del CAP lo relacionan con dos tipos de valores individualistas (Logros y Autodirección).

Como conclusión general, se apoya la validez del cuestionario como instrumento útil en nuestro país.

### **La comparación entre el modelo de Schwartz y el de Triandis**

Bajo el supuesto de que los valores individualistas y colectivistas siguen una orientación bidimensional y defendiendo la hipótesis de que un individuo puede profesar al mismo tiempo valores individualistas y colectivistas, Ros y Gómez (1997) realizan un estudio cuyo principal propósito es comparar el modelo de Schwartz (Schwartz y Bilsky, 1987, Schwartz, 1990) y el modelos de los tres factores de Triandis y cols. (1988).

La muestra estaba compuesta por 184 alumnos de bachillerato de institutos de la Comunidad de Madrid con una media de edad de 16 años y con un nivel socioeconómico y cultural similar.

El estudio consistió básicamente en la aplicación conjunta de las escalas de Triandis y de Schwartz a dicha muestra. Si la concepción unidimensional de Triandis fuera la correcta, los sujetos con una puntuación alta en ideocentrismo (Triandis, 1988), tendrían altas puntuaciones en valores individualistas según la escala de Schwartz (en lo referente a Logros, Hedonismo, Poder, Estimulación y Autodirección). En la misma línea, los sujetos con una puntuación alta en alocentrismo según la escala de Triandis, también serían altos en valores colectivistas según Schwartz (es decir, en Benevolencia, Tradición y Conformidad). Además, si la percepción de Schwartz fuera la correcta, aquellos valores que según el autor son mixtos, es decir, Universalismo y Seguridad, correlacionarían tanto con el alocentrismo como con el idiocentrismo de la concepción de Triandis.

Los resultados muestran una alta fiabilidad para el SVS de Schwartz ( $\alpha=0,87$ ). No obstante, las conclusiones más interesantes de este trabajo son las siguientes:

En primer lugar, se comprueba como, efectivamente, los valores considerados por Schwartz como mixtos correlacionan tanto con alocentrismo ( $r=0,37$  en el caso de Universalismo y  $r=0,51$  para Seguridad) como con idiocentrismo ( $r=0,25$  para Universalismo y  $r=0,43$  para Seguridad), todas las correlaciones con  $p < 0,001$ .

En segundo lugar, los resultados de dicho estudio cuestionan seriamente la primitiva posición dicotómica de Triandis y muestran como Logros y Autodirección, que en teoría son valores de orientación individualista, se relacionan tanto con ideocentrismo ( $r=0,67$  para Logros y  $r=0,37$  para Autodirección) como con alocentrismo ( $r=0,30$  para Logros y  $r=0,17$  para Autodirección\*), todas las correlaciones con  $p < 0,001$ , excepto \*(con  $p<0,01$ ). Esto muestra que la realización de valores de competencia y la búsqueda del éxito personal a través de medios que están socialmente aceptados, pueden beneficiar a los individuos en sí como a los endogrupos a los cuáles pertenecen dichos individuos.

En consecuencia, este trabajo sirve como apoyo del modelo multidimensional de Schwartz frente al primitivo modelo de los tres factores de Triandis y da muestras de la utilidad de dicha escala en nuestro país.

### **Aplicaciones concretas del modelo de Schwartz**

#### **Los estudios sobre la intervención en valores**

Como se puede comprobar por la mayoría de las investigaciones aquí expuestas, los estudios llevados a cabo en el ámbito de los valores, han utilizado una metodología correlacional. Resulta sumamente interesante comprobar cuál es la estructura de los valores y cómo se distribuyen, si en una o en varias dimensiones, qué escala mide qué y cómo, y cuáles son las relaciones entre las diferentes escalas. Sin embargo, también resulta atractivo el intentar ir un poco más allá y abrir nuevas vías de investigación de cara al campo aplicado. Actualmente está muy de moda en nuestra sociedad la "educación en valores", pero no siempre dicha educación está apoyada en unos pilares teóricos serios.

Por ejemplo, en nuestro país, Ros, Grad y Martínez-Sánchez (1999) presentan una investigación aplicada para comprobar cuál es el efecto de realizar una intervención en los valores con el objetivo de influir en las prioridades valorativas de una serie de estudiantes de secundaria, y ver cuál es el efecto sobre su rendimiento académico.

La muestra estaba compuesta por 301 alumnos de 2º de bachillerato. Un estudio correlacional previo realizado por los mismos autores, había mostrado que el rendimiento académico estaba directa y positivamente asociado a valores de Seguridad y Logros, y que los estudiantes que más valoraban los tipos de valor de Universalismo, Benevolencia y Conformidad eran los que mejores conductas de estudio mostraban. Los autores utilizaron la técnica de la Autoconfrontación de Rokeach (1973) que consiste en seleccionar aquellos valores asociados a la conducta que se quiere modificar y proporcionar una información que asocie dichos valores a un grupo de referencia positivo (Newcomb, 1958), con la hipótesis de que esta técnica serviría para que los estudiantes modificaran su escala personal de valores para acercarse a la del grupo de referencia, e indirectamente, tendieran a cambiar sus conductas de estudio. Los valores que se presentaron a los estudiantes pertenecían a cada uno de los tipos motivacionales postulados por la teoría de Schwartz (1994): Atrevido (Estimulación), Ayudando (Benevolencia), Eligiendo mis propias metas (Autodirección), Igualdad (Prosocial-Universalismo), Limpio (Seguridad), Lograr éxitos (Logro), Obediente (Conformidad), Placer (Hedonismo), Riqueza (Poder), Sabiduría (Madurez-Universalismo) y Respeto por la Tradición (Tradición). Se utilizaron dos grupos, un primer grupo funcionó como control y el segundo grupo pasó por la técnica de autoconfrontación.

Las conclusiones generales fueron que, aunque hubo una mejoría general en el grupo de alumnos sobre los que se realizó la manipulación experimental, los alumnos más afectados por la autoconfrontación fueron los insatisfechos con su rendimiento académico (un 83% de los sujetos, frente al 60% de la condición de control). Como dicen los autores, *"la Autoconfrontación parece dar a los estudiantes insatisfechos con sus propias conductas una oportunidad de reorientarse" hacia hábitos de estudio más eficaces* (Ros y cols., 1999, p. 208).

Este trabajo es una prueba de que los estudios sobre individualismo y colectivismo no sólo tienen valor en sí mismos, sino que pueden orientar hacia la intervención, y suponer una base sólida sobre la que apoyar futuras investigaciones. El modelo de Schwartz facilita esta posibilidad debido a la jerarquización que establece entre los diferentes valores y a la situación en la que los coloca, cercanos o lejanos a otro tipo de valores, independientemente de su situación en la jerarquía (véase la figura 2 de este artículo).

En esta línea, un trabajo que orienta a la reflexión en este sentido es el realizado por Gómez y Huici (en prensa).

### ***La relación entre valores y discriminación***

En dicho trabajo, se describe un estudio empírico llevado a cabo con dos grupos (seguidores de equipos de baloncesto). En dicho estudio se establece una conexión entre la valoración que cada uno de los grupos hace del exogrupo (según una serie de características que según unos jueces externos son las más importantes para desarrollar el deporte del baloncesto, véase Gómez, 1998) y las diferencias de valores y de jerarquía de valores entre dichos grupos. En este caso, para establecer cuáles son las conductas y actitudes hacia un grupo y los valores que se profesan, los autores siguen la perspectiva de Schwartz y Struch (Schwartz y Struch, 1989; Struch y Schwartz, 1989). Esta consideración pone el acento en la importancia de la diferencia en la jerarquía de valores respecto a los miembros de exogrupos como justificación para la discriminación.

Se hace hincapié en la coincidencia o no en la jerarquía de valores que mantienen dos grupos. Según estos autores, se debe prestar atención a las creencias respecto a cualidades importantes

que estén relacionadas con conductas que se dan en una multiplicidad de situaciones. Estos aspectos son tenidos en cuenta en la formación de impresiones sobre los otros. Las creencias acerca de cuáles son los valores básicos de otro grupo son incluso más informativas que los estereotipos a la hora de predecir si se va a dar o no antagonismo intergrupar.

Más específicamente, la percepción de la sensibilidad del exogrupo depende de las creencias acerca de la jerarquía de valores de ese grupo. De especial interés es además la importancia que se supone que el otro grupo atribuye a los valores prosociales, (igualdad, ayuda, perdón) frente a hedonismo (placer, vida confortable). Si los integrantes de un grupo suponen de otro que tiene una jerarquía de valores distinta a la suya y que además dan mucha importancia a valores de placer y poca a los prosociales, se tendrá una imagen del exogrupo que favorecerá el antagonismo hacia dicho grupo. Además, la percepción de las diferencias puede ser la base para hacer legítima la creencia de una amenaza si es vista como una violación de las normas que son relevantes para la identidad del endogrupo (Mummendey y Wenzel, 1998). Estos últimos autores plantean entonces la idea de "tolerancia" no sólo como la aceptación de las diferencias, sino como la estimación positiva de dichas diferencias.

Sin embargo, apenas se ha tenido en cuenta el papel que pueden jugar los valores de cara a la mejora de las relaciones intergrupales, como si todas las estrategias fueran útiles para cualquier grupo, independientemente de sus prioridades valorativas. Sin embargo, parecería lógico pensar que los requisitos que favorecerían el cambio pudieran afectar de distinta forma a los grupos y que existirían "perfiles grupales" más abiertos a los cambios de actitud o más o menos propensos a estereotipar. Un aspecto importante de dichos perfiles lo constituirían los valores sustentados por el grupo. Sin embargo, los estudios en esta línea no han prestado atención al perfil de valores de los miembros del grupo que se desea modifiquen sus creencias sobre otro grupo.

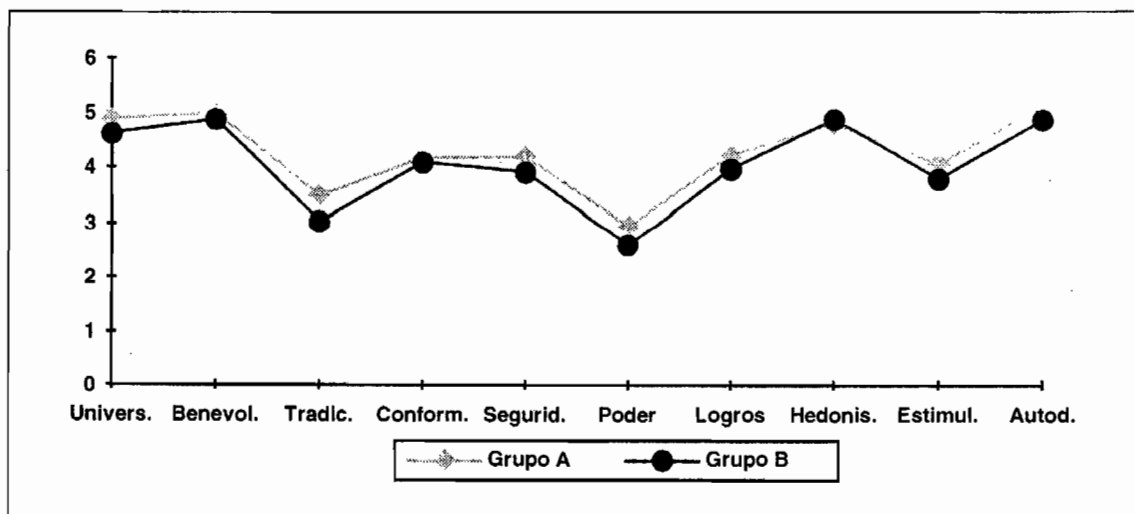
El presente estudio se planteó como la explicación a uno de los resultados obtenidos en una investigación sobre cambio de estereotipos (Gómez, 1998). En dicho trabajo se realizó una situación de contacto intergrupar siguiendo todas las condiciones establecidas por Allport (1954) y Cook (1984) y que son: estatus similar entre los grupos, que haya posibilidad de desconfirmación de los estereotipos, que los sujetos colaboren para conseguir una meta, que se dé un alto grado de conocimiento personal y que las normas de la situación favorezcan la igualdad grupal. Sin embargo, ambos grupos mostraron una imagen muy diferente del exogrupo (uno de los grupos mantenía una imagen del exogrupo mucho más negativa que el otro), y además reaccionaron de manera diferente a las estrategias de cambio.

La hipótesis de los autores para poder dar una explicación a dichos resultados, consistió en creer en la posibilidad de que ambos grupos tuvieran un perfil de valores diferente o, al menos, dado que esto era difícil perteneciendo ambos a la misma cultura, que las prioridades que establecieran en su perfil de valores fueran distintas.

En consecuencia, un total de 178 sujetos de los dos grupos rellenaron dos versiones del SVS de Schwartz. En primer lugar, debían rellenarlo teniendo en cuenta cuál era la importancia que tenían dichos valores *para ellos*. En segundo lugar hacía referencia a la importancia atribuida a dichos valores *por parte del grupo al que pertenecían*.

Los datos de la fiabilidad del cuestionario son similares a otros ya obtenidos ( $\alpha=0,89$ ), y la de los diez tipos motivacionales oscila entre ( $\alpha=0,58$  y  $\alpha=0,76$ ).

Lo más importante es que el hecho de seguir el modelo teórico de Schwartz, dio explicación a los resultados obtenidos en su primer estudio. En primer lugar, se encontró que el grupo con una imagen inicial más negativa del exogrupo, pero que también mantenía la peor imagen de sí mismo, estableció una correlación significativamente más baja entre los valores personales y los de su grupo ( $r=0,49$ ), que en el caso del otro grupo ( $r=0,72$ ). En segundo lugar, y más importante, fue el resultado de que, efectivamente, al tratarse de dos grupos de la misma cultura, su perfil de valores fue muy similar como puede apreciarse en la figura 2:



\* Tomado de Gómez y Huici (en prensa)

**Figura 2.- Medias de los dos colegios en los tipos de valores del cuestionario de Schwartz**

Sin embargo, al establecer las comparaciones entre la jerarquización en los tipos de valores, se obtuvieron diferencias significativas en Universalismo ( $M_A=4,89$  y  $M_B=4,62$ , con  $p < 0,05$ ) y Tradición ( $M_A=3,49$  y  $M_B=3,03$ , con  $p < 0,05$ ). Además, lo más importante fue al realizar el análisis con los valores que formaban dichos tipos, se establecieron diferencias significativas entre los grupos en aquellos que estaban más relacionados con la tendencia a establecer una menor discriminación (Igualdad, Justicia Social, Tolerancia y Amistad), y el grupo que partía de una imagen del exogrupo más positiva, puntuó más alto en dicho tipo de valores (5,44; 4,81; 4,98; 5,13 para el grupo A y 3,35; 4,11; 4,12 y 4,01 para el grupo B, siendo todas las diferencias significativas con  $p < 0,001$ ).

Uno de los caminos que abre este trabajo es el estudio de los valores en su relación con la discriminación. En otros países ya se han realizado algunos trabajos al respecto. Por ejemplo, Jettem (1997) encontró que hacer saliente una norma de justicia para el endogrupo y el exogrupo, reducía el favoritismo endogrupal en condiciones de laboratorio. Sin embargo, con los grupos naturales la mayor reducción del favoritismo endogrupal se obtuvo cuando se hizo saliente la discriminación en el endogrupo, pero se le decía a los sujetos que los miembros del exogrupo habían utilizado una estrategia de justicia en una tarea determinada (reparto de monedas).

De forma paralela, cabe suponer que el resaltar ciertos valores del exogrupo, como por ejemplo, la importancia concedida al igualitarismo, frente a la falta de apoyo del igualitarismo por parte del endogrupo, pueden ser elementos favorecedores del cambio en las situaciones de contacto intergrupal.

La línea de trabajo que se abre relacionando los valores con el cambio de estereotipos no es de desdeñar. En nuestro país, Gómez y Rodríguez (en preparación) llevan a cabo actualmente una investigación en Andalucía para averiguar, entre otros aspectos, la influencia que puede tener sobre un grupo el informarle de que un exogrupo tiene unos valores similares o diferentes al suyo. Un estudio piloto previo realizado por Rodríguez (datos sin publicar) con un total de



118 sujetos de edades comprendidas entre los 18 y los 24 años que rellenaron el cuestionario de Schwartz para comprobar el perfil de valores de los andaluces, mostró una fiabilidad similar a la obtenida con otras muestras para este cuestionario (0,88). También se encontró que los valores a los que la muestra daba más importancia eran: en primer lugar Libertad ( $M=6,08$ ), seguido de Amistad verdadera ( $M=6,06$ ), Un mundo de paz ( $M=5,7$ ), Igualdad ( $M=5,67$ ) y Lealtad ( $M=5,66$ ). Un dato curioso, es que a los valores a los cuáles se les otorga una menor importancia son Autoridad ( $M=1,04$ ) y Poder Social ( $M=0,68$ ).

### **La salud como valor y sus significados**

Otro trabajo reciente en nuestro país es el llevado a cabo por Martínez-Sánchez y Ros (en prensa) donde se examinan los distintos significados que pueden ser dados al concepto de salud. En dicho trabajo, las autoras realizan un estudio empírico donde muestran cómo distintos significados atribuidos a la salud se asocian de forma sistemática con diferentes tipos motivacionales de valores.

La perspectiva de tener en cuenta "la salud" como un valor, es decir, como un conjunto de preferencias relativamente estables que guían nuestro comportamiento se ha estudiado a través del modelo de sistema de valores de Rokeach (1973) y desde la teoría universal de los valores humanos de Schwartz (Schwartz y Bilsky, 1987, 1990).

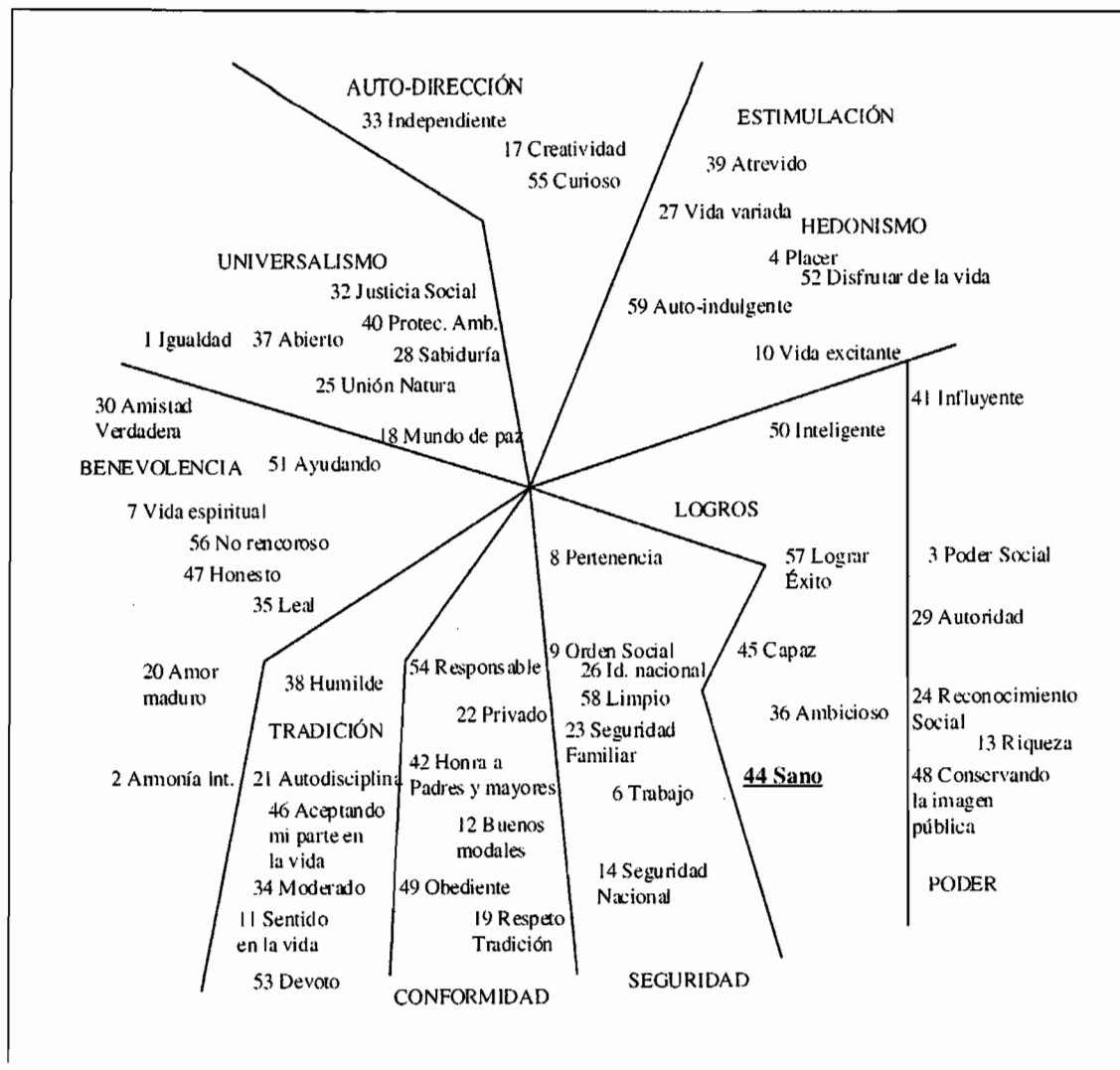
Las bases sobre las que se apoya el modelo de Schwartz han sido ya descritas anteriormente en este mismo capítulo. En cuanto al modelo de Rokeach, el autor define los valores como metas ordenadas jerárquicamente e interrelacionadas entre sí con coherencia interna y que sirven como principios que guían nuestras vidas. Elaboró un instrumento para medir el sistema de valores (RVS, Rokeach Value Survey) que consistía en la ordenación de 36 valores presentados en dos listas de 18 valores cada una (valores "terminales" en la primera lista e "instrumentales" en la segunda). La forma de rellenarlo es elegir primero el más importante, después el segundo en importancia y así sucesivamente en cada una de las dos listas. En el cuestionario inicial no aparecía el valor "salud", pero se incluyó posteriormente sustituyendo al valor "felicidad" en su cuestionario tipo G.

En el caso del trabajo de Ros y Martínez-Sánchez, objetivo principal consistía en averiguar la estructura de los significados de la salud a través de su asociación con los valores personales. Un total de 309 estudiantes de Sociología rellenaron el SVS de Schwartz, y 168 de ellos cumplieron a su vez un cuestionario de conceptos asociados al significado de salud, diseñado por Martínez-Sánchez y Ros. En este cuestionario se preguntaba "*Para ti, estar sano es... La ausencia de dolor, Estar en buena forma física, Llevar una dieta equilibrada, Hacer ejercicio regularmente...*" así hasta completar un total de 26 ítems.

Como se comentó anteriormente, una de las ventajas del cuestionario que sigue el modelo de Schwartz, es que se pueden ordenar los valores según la importancia que unos tienen con respecto a otros. De esta forma, al incluir el valor "salud" en el SVS se puede obtener la importancia relativa que tiene dicho valor para el sujeto en comparación con el resto de valores. En este caso, apareció como bastante importante ya que se situó el octavo con una puntuación de  $M=5,61$  (el intervalo de respuesta oscila entre  $-1$  y  $7$ ), situado entre "Lealtad" y "Trabajo". Es importante destacar que al igual que en el trabajo de Gómez y Huici (en prensa) y Rodríguez (datos sin publicar), los valores a los cuales se les da más importancia forman parte del tipo de valor "Universalismo", y son Amistad, Libertad, Justicia Social, Igualdad y Un mundo de paz.

Pero además, otra manera de recoger información acerca de la situación del valor "salud" con respecto al resto de valores es estableciendo un mapa de posicionamiento donde aparezcan tanto los diez tipos motivacionales como los valores que corresponden a cada uno de los tipos. De esta forma, las autoras realizaron un análisis SSA tomando los resultados de los 168 sujetos

que respondieron tanto al SVS de Schwartz como al cuestionario sobre los significados del valor salud con el resultado que aparece en la figura 3:



(Tomado de Martínez-Sánchez y Ros, en prensa).

**Figura 3.- Ejemplo del resultado de un análisis SSA del cuestionario de valores de Schwartz**

De esta manera, la inclusión de este ítem en el cuestionario de valores de Schwartz, permite a las autoras identificar no sólo la importancia relativa con respecto al resto de valores, sino también lo sitúa rodeado de aquellos valores a los cuáles se asocia. El análisis que permite

este cuestionario es interesante si se tienen en cuenta las posibles comparaciones interculturales que podrían llevarse a cabo. Podríamos encontrar por ejemplo dos culturas diferentes que dieran la misma importancia a un determinado valor, pero que lo asociasen con valores diferentes, o, por otro lado, podría ser que tuvieran una asociación de valores similar, pero que la colocasen en una posición diferente dentro de una jerarquía.

En el caso del presente trabajo, el valor "salud" estuvo asociado fundamentalmente a Logros ( $r=0,56$ , con  $p < 0,01$ ) y a Seguridad ( $r=0,36$ , con  $p < 0,01$ ). Esto significaría la asociación de la salud con la demostración de competencia por el cuidado personal según las normas sociales, y también con la búsqueda de la estabilidad y la armonía en la sociedad y en las relaciones sociales.

En realidad, la principal aportación de este trabajo consiste en mostrar la potencial aplicabilidad del estudio de los valores personales en el campo de la salud. Si los valores personales se asocian de forma sistemática tanto a las creencias que las personas tienen acerca de la salud (como se demuestra en este trabajo), como a la probabilidad de llevar a cabo determinadas conductas de salud (Martínez-Sánchez y Ros, 1999), entonces, el estudio de los valores personales puede ser muy útil en la planificación y aplicación de programas de educación y promoción de la salud.

### Otros estudios llevados a cabo en nuestro país relacionados con el modelo de Schwartz

Aunque no han sido objetos de mayor detalle en este capítulo, también existen en nuestro país otros trabajos bajo la perspectiva del modelo de Schwartz y que son de referencia obligada, como son por ejemplo los de Grad y Schwartz (1998) o Gouveia, Clemente y Vidal (1998).

En el primero de ellos, Grad y Schwartz prueban la validez del cuestionario de Schwartz en una cultura diferente de aquella para la que se creó. Para ello, 424 estudiantes de la Universidad China de Hong Kong rellenaron el cuestionario de valores chinos (CVS, The Chinese Culture Connection, 1987) y una versión ampliada del cuestionario de valores de Rokeach (RVS, Ng y cols., 1982). Los autores analizaron la estructura de ambos cuestionarios con el SSA y obtuvieron ocho regiones de valores que apoyan casi todas las distinciones entre tipos de valores propuestas por el modelo de Schwartz: Universalismo, Benevolencia, Conformidad, Tradición, Poder, Logro y Auto-Dirección. Algunas de las conclusiones generales del estudio apoyan una correspondencia conceptual entre las categorías de valores confucianas y las categorías de Schwartz. Además, la relación estructural entre los tipos de valores confucianos y la organización establecida por el modelo de Schwartz son similares. El dato más relevante que se puede obtener a través de este estudio es que el modelo de Schwartz demostró ser un instrumento válido para la investigación transcultural, especialmente por su papel de cara a entender los valores en términos de categorías básicas y la relación estructural de los tipos de valores.

El trabajo de Grad y Schwartz (1998) supone además en sí mismo una contribución metodológica para la evaluación de modelos culturales generales.

En el segundo trabajo de los citados anteriormente, Gouveia, Clemente y Vidal (1998) realizaron un estudio con 176 estudiantes universitarios con la intención de simplificar el cuestionario de valores de Schwartz en su adaptación española (Ros y Grad, 1991). Los sujetos rellenaban la versión original compuesta por 56 ítems, pero paralelamente también cumplimentaban una segunda versión propuesta por los autores. Dicha versión tiene esencialmente dos características particulares: en primer lugar, no diferencia entre las dos listas de valores del cuestionario original (instrumentales y finales). Además, y en segundo lugar, el formato de respuesta oscila entre 0 "Nada importante en mi vida" y 4 "De mucha importancia en mi vida", en lugar de ir de -1 a 7 como hace el cuestionario original. Los sujetos también debían rellenar la escala de Individualismo-Colectivismo de Singelis y cols (1995) con la finalidad de servir como distractor.

Además, para tener un dato añadido que relacione ambas versiones, la compararon con un criterio externo (la religiosidad), ya que esta había sido estudiada previamente por Schwartz (Schwartz y Huismans, 1995).

Los autores establecieron la correlación entre la escala original y la propuesta en cada uno de los valores, encontrando un coeficiente promedio  $r$  de Pearson de 0,64, (con una oscilación entre 0,44 y 0,87,  $p < 0,00$ ). Asimismo, cuando la correlación se estableció entre los diez tipos de valores, la media fue de 0,75 (con una oscilación entre 0,67 y 0,83  $p < 0,00$ ). A pesar de resultar interesante esta nueva versión y de ser recomendable en determinadas ocasiones, los mismos autores reconocen que quizá no funcione igual que la versión original cuando se quiera representar los valores a nivel espacial. Además, la característica de la escala original, según la cuál se pide a la persona que ha de rellenar el cuestionario, que fije unos valores extremos (-1 y 7) y en función de eso coloque el resto, hace que la propuesta de adaptación de la escala pueda ser útil sólo en restringidas ocasiones.

Un aspecto que se echa en falta en este trabajo son las posibles interrelaciones y diferencias entre la escala de Schwartz y la de Individualismo-colectivismo horizontal y vertical de Singelis y cols..

## Conclusiones generales

En el presente capítulo se ha tratado de prestar atención principalmente a tres aspectos:

En primer lugar, hemos podido comprobar la importancia que los constructos individualismo y colectivismo han tenido y tienen en el ámbito de la Psicología Social como instrumento para el estudio de las diferencias intra e interculturales, fundamentalmente debido a que ambos están unidos indiscutiblemente al concepto de cultura.

En segundo lugar se han revisado los modelos teóricos considerados como más relevantes al respecto. Nos hemos centrado concretamente en defender uno de dichos modelos, ya que desde nuestro punto de vista, el modelo de Schwartz ha demostrado ser el más eficaz a la hora de aportar un conocimiento sistemático sobre el estudio de los valores humanos. De hecho, así lo demuestra la gran cantidad de trabajos que en todo el mundo se están llevando a cabo desde esta perspectiva teórica. Además hemos podido mostrar cómo el modelo de Schwartz ha tenido una importante repercusión en la investigación en valores en España. De esta forma, hemos introducido una revisión de aquellas que hemos considerado más relevantes. También hay que destacar que principalmente se ha tenido en cuenta en estos trabajos el individualismo y el colectivismo a nivel individual, no cultural.

En tercer lugar, y como valor añadido, hemos tratado de hacer referencia, en la mayoría de los casos, a trabajos que se han realizado en España, o al menos con muestras españolas.

Por último, destacar que actualmente Schwartz continúa tratando de mejorar su escala, intentando adaptarla por ejemplo a los jóvenes. Una de las características de la adaptación es sustituir los ítems actuales por una frase que exprese con más claridad el contenido de cada valor. No se dispone actualmente de datos publicados, pero es seguro que en breve aparecerán tanto nuevos resultados al respecto como un intento de adaptación de su nueva escala a nuestro país, como sucedió con el ya comentado trabajo de Ros y Grad.

Tampoco podíamos terminar este apartado de conclusiones sin olvidar la reciente línea de investigación llevada a cabo en nuestro país por el equipo de Morales, Gaviria y Molero. Algunos avances de sus trabajos se encuentran en este mismo volumen, por lo cual se remite al lector a su lectura.

Sin embargo, y para finalizar, no podemos dejarnos llevar a engaño. Aun aceptando la utilidad de los constructos estudiados, no debemos caer en la tentación de creer que con ellos podemos explicar la amplia variedad de comportamientos humanos, tanto a nivel individual como cultural.

Los psicólogos sociales debemos ver en ellos una herramienta útil para comprender ese mundo de interacciones que es objeto de nuestros estudios, pero en el que también nos vemos inmersos cada día. Asimismo, ya va siendo hora de que también se utilicen estos conocimientos no sólo para medir, sino también para modificar. Las posibilidades de investigación que nos abre la manipulación de los valores que forman el individualismo y el colectivismo, es un campo que ofrece muchas posibilidades y que todavía está por explotar.

## Referencias

- Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice*. Cambridge: Addison-Wesley.
- Arias, A. (1998). Individualismo-Colectivismo: fuera de los límites del tratamiento psicosocial. *Revista de Psicología Social*, Vol 13, 2, pp. 141-148.
- Austin, J. T. y Vancouver, J. B. (1996). Goal constructs in psychology: Structure, process, and content. *Psychological Bulletin*, 120, 338-375.
- Brislin, R. W. (1990). Applied Cross-cultural Psychology: an introduction. En R. W. Brislin (ed.) *Applied Cross-cultural Psychology*, pp. 9-33. Newbury Park. Sage.
- Canter, D. (1985). (ed.) *Facet theory: Approaches to social research*. Nueva York: Springer Verlag.
- Cascio, W. F. (1998). The theory of vertical and horizontal individualism and collectivism: Implications for international human resource management. En Cheng, J. L. C. y Peterson, R. B. (ed.). *Advances in international comparative management*, Vol. 12, pp. 37-44. Stamford, CT, USA: Jai Press.
- Cheng, J. L. C. y Peterson, R. B. (1998). *Advances in international comparative management*, Vol. 12, pp. 45-52. Stamford, CT, USA: Jai Press.
- The Chinese Culture Connection (1986). Chinese values and the search for culture-free dimensions of culture. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 18, 143-164.
- Cook, S. W. (1984). Cooperative interaction in multiethnic contexts. En N. Miller y M. B. Brewer (eds.), *Groups in contact: the psychology of desegregation* (pp. 291-302). Orlando, fl: Academic Press.
- Dortman, P. W. (1998). Implications of vertical and horizontal individualism and collectivism for leadership effectiveness. En Cheng, J. L. C. y Peterson, R. B. (ed.). *Advances in international comparative management*, Vol. 12, pp. 53-65. Stamford, CT, USA: Jai Press.
- Earley, Ch. (1998). Exploring new directions in cultural context: Applying Triandis's typology to organizational face theory. En Cheng, J. L. C. y Peterson, R. B. (ed.). *Advances in international comparative management*, Vol. 12, pp. 45-52. Stamford, CT, USA: Jai Press.
- Emmons, R. A. (1986). Personal strivings: An approach to personality and subjective well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1058-1068.
- Fijneman, Y. A., Willemsen, M. E. y Poortinga, Y. H., en cooperación con Erelcin, F. G., Georgas, J., Hui, H. C., Leung, K. Y Malpass, R. S. (1995). Individualism.collectivism: An empirical study of a conceptual issue. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 27, 381-402.
- Fiske, A. P., Kitayama, S., Markus, H. R. y Nisbett, R. E. (1998). The Cultural Matrix of Social Psychology. En Gilbert, D. T., Fiske, S. T., y Lindzey, G. (eds.) *The Handbook of Social Psychology*, Nueva York, McGraw Hill.
- Gelfand, M. J., Triandis, H. C. y Chan, D. K-S. (1996). Individualism versus collectivism or versus authoritarianism? *European Journal of Social Psychology*, 26, 397-410.
- Gómez, A. (1998). Factores Facilitadores de los Efectos Positivos del Contacto Intergrupual. Madrid, UNED. Tesis Doctoral Sin Publicar.
- Gómez, A. y Huici, C. (en prensa). Valores y reducción del prejuicio. En M. Ros y V. V. Gouveia (eds.) *Psicología Social de los Valores Humanos: Desarrollos Teóricos, Metodológicos y Aplicados*. Madrid: Alianza.
- Gouveia, V. V. (1998). La naturaleza de los valores descriptores del individualismo y del colectivismo: una comparación intra e intercultural. Madrid. Tesis doctoral sin publicar.
- Gouveia, V. V. (En prensa). El individualismo y el colectivismo normativo: comparación de dos modelos. En M. Ros y V. V. Gouveia (eds.). *Psicología Social de los Valores Humanos: Desarrollos Teóricos, Metodológicos y Aplicados*. Madrid: Alianza.
- Gouveia, V. V. y Clemente, M. (1998). *La medida del Individualismo y del Colectivismo: La investigación en el campo de la Psicología Cultural*. Servicio de Publicaciones de la Universidad de La Coruña, Monografía 63.
- Gouveia, V. V., Clemente, M. y Vidal, M. A. (1998). El cuestionario de valores de Schwartz (CVS): propuesta de adaptación en el formato de respuesta. *Revista de Psicología Social*, 13, 3, 463-470.
- Gouveia, V. V. Y Clemente, M. (En revisión). The horizontal and vertical attributes of individualism and collectivism: data on the appropriateness of the Triandis' typology. *Journal of Cross-cultural Psychology*.
- Gouveia V. V. y Ros M. (En prensa). The Hofstede and Schwartz Models for classifying Individualism at the Cultural Level: their relation to macro-social and macro-economic variables.. To appear in *Psychothema*.

- Grad, H. y Schwartz, S. H. (1998). Aspectos culturales en la estructura de los cuestionarios de valores CVS y RVS. *Revista de Psicología Social, 13*, 3, 471-484.
- Guttman, L. (1968). A general nonmetric technique for finding the smallest coordinate space for a configuration of points. *Psychometrika, 33*, 469-506.
- Hofstede, G. (1984). *Culture's Consequences: International Differences in Work Related Values*. Beverly Hills: Sage.
- Hui, C. H. (1988). Measurement of Individualism-collectivism. *Journal of Research in Personality, 22*, 17-36.
- Jahoda, G. (1984). Do we need a concept of culture? *Journal of Cross-Cultural Psychology, 15*, 139-151.
- Jahoda, G. (1992). *Crossroads between culture: continuities and change in theories of human nature*. London: Harvester Wheatsheaf.
- Jettem, J. (1997). *Dimensions of Distinctiveness: Intergroup discrimination and Social Identity*. Thesis Publishers, Amsterdam.
- Kagitçibasi, Ç. (1994). A critical appraisal of individualism and collectivism: toward a new formulation. En U. Kim, H. C. Triandis, Ç. Kagitçibasi, S. C. Choi y G. Yoon (eds.) *Individualism and collectivism theory, method and applications*, pp. 52-65. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Kagitçibasi, Ç. (1997). Individualism and Collectivism. En J. W. Berry, Segall, M. H. y Ç. Kagitçibasi, (eds.) *Handbook of Cross-Cultural Psychology, Vol. 3*, pp. 1-49. Allyn and Bacon.
- Kagitçibasi, Ç y Berry, J. W. (1989). Cross-Cultural Psychology: Current researches and trends. *Annual Review of Psychology, 40*, 493-531.
- Leung, K. (1989). Cross-Cultural differences: individual-level versus culture-level analysis. *International Journal of Psychology, 24*, 703-719.
- Markus, H. R., Kitayama, S. y Heiman, R. J. (1997). Culture and "Basic" Psychological Principles. En E. T. Higgins y A. W. Kruglansky, (eds.) *Social Psychology: Handbook of basic principles*. Nueva York, Guilford.
- Martínez-Sánchez, E. y Ros, M. (En prensa). Los significados de la salud y la salud como valor. En M. Ros y V. Gouveia (eds.) *Psicología Social de los Valores Humanos: Desarrollos Teóricos, Metodológicos y Aplicados*. Madrid: Alianza.
- Martínez-Sánchez, E. y Ros, M. (1999). Values, Norms and Health Behavior. 12<sup>th</sup> General Meeting of the European Association of Experimental Social Psychology. Keeble College, Oxford, 6-11<sup>th</sup> July.
- Markus, H. R. y Kitayama, S. (1991). Culture and self: Implications for cognition, emotion and motivation. *Psychological Review, 98*, 224-253.
- Morales, J. F., López, M. y Vega, L. (1992). Individualismo, colectivismo e identidad social. *Revista de Psicología Social, Monográfico*, 49-72.
- Mummendey, A. y Wenzel, M. (1998). *Social Discrimination and Tolerance in Intergroup Relations: Reactions to Intergroup Difference*. Manuscrito inédito.
- Newcomb, T. M. (1958). Attitude development as a function of reference groups: The Bennington Study. En E. Maccoby, Th. M. Newcomb y E. Hartley. *Readings in Social Psychology* (pp. 265-275). Nueva York: Holt, Rinehart & Winston.
- Ng, S. H., Hossain, A. B. M., Ball, P., Bond, M. H., Hayashi, K. Lim, S. P., O'Driscoll, M. P., Sinha, D. y Yang, K. S. (1982). Human values in nine countries. En R. Rath, H. S. Asthana, D. Sinha, y J. B. H. Sinha (Eds.), *Diversity and unity in cross-cultural psychology* (pp. 196-205). Lisse, Netherlands: Swets and Zeitlinger.
- Oishi, S., Schimmack, U., Diener, E. y Suh, E. M. (1998). The measurement of Values and Individualism-Collectivism. *Personality and Social Psychology Bulletin, Vol 24, 11*, 1177-1189.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: Free Press.
- Ros, M. y Gómez, A. (1997). Valores personales individualistas y colectivistas y su relación con la Autoestima Colectiva. *Revista de Psicología Social, (12)*, 2, pp. 179-198
- Ros, M. y Grad, H. (1991). El significado del valor trabajo relacionado a la experiencia ocupacional: una comparación entre profesores de E.G.B. y estudiantes del CAP. *Revista de Psicología Social, 6*, pp.: 181-208.
- Ros, M., Grad, H. y Martínez-Sánchez, E. (1999). Una intervención en los valores para la mejora del rendimiento académico. *Revista de Psicología Social, 14*, 2-3, pp. 199-210.
- Ros, M. y Schwartz, S. (1995). Jerarquía de valores de la Europa Occidental: una comparación transcultural. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas. N° 69*, pp. 69-88.
- Schwartz, S. H. (1990). Individualism-collectivism: critique and proposed refinements. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 21* (2), pp. 139-157.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical test in 20 countries. En M. P. Zanna (De.), *Advances in Experimental Social Psychology*, vol. 25 (pp. 1-65). Nueva York, Academic Press.
- Schwartz, S. H. (1994a). Beyond Individualism/collectivism: New cultural dimensions of values. En U. Kim, H. C. Triandis, C. Kagitçibasi, S. C. Choi y G. Yoon (Eds.). *Individualism and Collectivism: Theory, method and applications*. Thousand Oaks, CA: Sage publications.
- Schwartz, S. H. (1994b). Are there universal aspects in the structure and contents of human value? *Journal of Social Issues, 50*, 19-45.
- Schwartz, S. H. (1996). Value priorities and behavior: Applying a theory of integrated value systems. En C. Seligman, J. M. Olson y M. P. Zanna (eds.), *The psychology of values: The Ontario symposium* (Vol. 8, pp. 1-24). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Schwartz, S. H. y Bilsky, W. (1987). Towards a structural model of human values. *Journal of Personality and Social Psychology, 53*, 550-562.
- Schwartz, S. H. y Bilsky, W. (1990). Towards a theory of the universal content and structure of values: Extensions and cross-cultural replications. *Journal of Personality and Social Psychology, 58*, 878-891.
- Schwartz, S. H. y Huisman, S. (1995). Value priorities and religiosity in four western religions. *Social Psychology Quarterly, 58*, 88-107.
- Schwartz, S. H. y Ros, M. (1996). Values in the West: A Theoretical and Empirical Challenge to the

- Individualism-Collectivism Cultural Dimension. *World Psychology*, 2, 91-122.
- Schwartz, S. H. y Sagiv, L. (1995). Identifying culture-specifics in the content and structure of values. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 26, 92-116.
- Schwartz, S. H. y Struch, N. (1989). Values, stereotypes, and intergroup antagonism. En D. Bar-Tal, C. F. Graumann, A. W. Kruglanski, W. Stroebe (eds.). *Stereotyping and prejudice: Changing conceptions* (pp. 151-168). New York: Springer-Verlag.
- Singelis, T. M., Triandis, H. C., Bhawuk, D. S. y Gelfand, M. (1995). Horizontal and Vertical dimensions of individualism and collectivism: a theoretical measurement refinement. *Cross-Cultural Research*, 29, 240-275.
- Struch, N. y Schwartz, S. H. (1989). Intergroup aggressions: its predictors and distinctness from ingroup bias. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, pp. 364-373.
- Thurstone, L. L. (1927). A law of comparative judgement. *Psychological review*, 34, 273-286.
- Triandis, H. C. (1990). Cross-cultural studies of individualism-collectivism. En J. Berman (ed.). *Nebraska Symposium on Motivation, 1989* (pp. 41-133). Lincoln: University of Nebraska Press.
- Triandis, H. C. (1994a). *Culture and Social Behavior*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Triandis, H. C. (1994b). Horizontal and Vertical Individualism and Collectivism and Work. *Work Paper 94.11.047/6. WORC*. The Netherlands Tilburg University.
- Triandis, H. C. (1995). *Individualism and collectivism*. Boulder, CO: Westview Press.
- Triandis, H. C. (1998). Vertical and Horizontal individualism and collectivism: Theory and research implications for international comparative management. En Cheng, J. L. C. y Peterson, R. B. (ed.). *Advances in international comparative management, Vol. 12*, pp. 7-35. Stamford, CT, USA: Jai Press.
- Triandis, H. C., Leung, K., Villareal, M. J. y Clark, F. L. (1985). Allocentric versus idiocentric tendencies: Convergent and discriminant validation. *Journal of Research in Personality*, 19, 395-415.
- Triandis, H. C., Bontempo, R. y Villareal, M. J. (1988). Individualism and collectivism: cross cultural perspectives on self-ingroup relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54 (2), pp. 323-338.
- Triandis, H. C., Chen, X. P. y Chan, D. K. S. (1998). Scenarios for the measurement of collectivism and individualism. *Journal of Cross-Cultural Psychology, Vol 29 (2)*, pp. 275-289.
- Triandis, H. C. y Gelfand, M. (1998). Converging Measurement of Horizontal and Vertical Individualism and Collectivism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 118-128.
- Triandis, H. C., McCusker, C. y Hui, C. H. (1990). Multi-method probes of individualism and collectivism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1006-1020.