

DISEÑO Y VALIDACIÓN DE UN INSTRUMENTO PARA LA MEDICIÓN DE LA
PROACTIVIDAD
C.Proactivo-1

MARÍA MERCEDES MAHECHA RAMÍREZ
MARTHA RAQUEL SOFÍA NIÑO CHACÓN
ROCÍO CAROLINA VARGAS PAZ

UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
NEIVA - HUILA
2011

DISEÑO Y VALIDACIÓN DE UN INSTRUMENTO PARA LA MEDICIÓN DE LA
PROACTIVIDAD
C.Proactivo-1

MARÍA MERCEDES MAHECHA RAMÍREZ
MARTHA RAQUEL SOFÍA NIÑO CHACÓN
ROCÍO CAROLINA VARGAS PAZ

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Psicólogo.

Asesor
DIEGO FELIPE LAMILLA GRANADOS
Psicólogo

UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
NEIVA – HUILA
2011

Nota de aceptación:

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Neiva, Diciembre del 2011

DEDICATORIA

Al culminar este largo proceso en mi vida y al dar cumplimiento a esta importante meta, quiero dedicar este triunfo a DIOS, que jamás me desamparó y que con sus bendiciones logro mantener mi fortaleza.

A mi madre, María Eugenia Ramírez, por su constancia, amor y generosidad; por ser el sustento indispensable en mi vida y porque sin su apoyo económico y moral este sueño no se habría logrado hacer realidad.

A mi familia, por su colaboración y paciencia, por ser el motor de mi inspiración. A esos tres grandes seres que tanto amo, a los que pese a su ausencia los llevo presentes en mi mente y corazón.

A mis amigas y compañeras de lucha, ellas que saben cuánto sacrificio nos costó llegar hasta este punto, las que con su infinita entereza y solidaridad fueron cruciales para finalizar esta etapa inolvidable de formación y aprendizaje.

María Mercedes

A Dios, por levantarme de cada batalla.
A mi familia, por ser el motivo de mi lucha.
A mi mo, por ser mi 27.
A mis compañeras por compartir con paciencia y dedicación cada fase de este logro.
A todas las personas que hicieron posibles esta gran victoria.

Martha Raquel

Doy gracias a Dios por las bendiciones recibidas durante mi formación profesional, al darme la oportunidad de haber pertenecido a ésta universidad, en la que continúe formándome como persona; llenándome de conocimientos con quienes fueron mis docentes y compañeros.

Dedico este logro a mis padres en su apoyo incondicional, a mi hermana Liliana por ser mi soporte económico para culminar éste proceso tan importante en mi vida, y a mis compañeras de trabajo con su compañerismo y entrega en ésta labor.

A todos; gracias, por su colaboración en este arduo camino.

Rocío Carolina

AGRADECIMIENTOS

Las autoras expresan su agradecimiento a:

Las entidades del sector financiero COOFISAM y UTRAHUILCA, a sus empleados y directivos por permitirnos llevar a cabo la presente investigación, por su colaboración y calidez humana.

A la Universidad Surcolombiana, por la formación académica, personal y profesional recibida. De igual forma al programa de Psicología por brindarnos las herramientas necesarias para el aporte científico en bienestar de la sociedad.

A Fabio Alexander Salazar Piñeros, Psicólogo coordinador del semillero de investigación de Psicología Positiva, por su paciencia, amabilidad y dedicación, sin él no habríamos logrado culminar la investigación. Por ser profesor y amigo, todo un ejemplo a seguir y digno de nuestra total admiración.

A Diego Felipe Lamilla Granados, Psicólogo, asesor y docente, por su exigencia y confianza; su orientación fue indispensable en el proceso de formación, elaboración y concepción de la idea de este proyecto.

A Yalena Mosquera Bahamón por sus valiosos aportes, por haber iniciado este proceso con nosotras, porque conoce esta investigación como sus autoras, por su entrega y total disposición de colaboración.

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	14
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
2. OBJETIVOS	17
2.1 OBJETIVO GENERAL	17
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	17
3. ANTECEDENTES	18
3.1 INTERNACIONALES	18
3.2 NACIONAL	20
4. JUSTIFICACIÓN	22
5. MARCO TEÓRICO	24
5.1 PROACTIVIDAD	24
5.1.1 Características de la proactividad	27
5.1.1.1 Anticipación	27
5.1.1.2 Planeación	27
5.1.1.3 Innovación Individual	27
5.1.1.4 Retroalimentación	28
5.1.1.5 Impacto directo hacia el futuro	28
5.1.1.6 Autoeficiencia	28
5.1.1.7 Identificación de oportunidades	28
5.1.1.8 Iniciativa	29
5.1.1.9 Responsabilidad	29
5.1.1.10 Creatividad	29
5.1.1.11 Liderazgo	29
5.1.1.12 Perseverancia	29
5.2 PROACTIVIDAD Y PSICOLOGÍA POSITIVA	29
5.3 TEORÍA DE LOS RASGOS COMUNES	34
5.4 MEDICIÓN DE LOS RASGOS	37

	Pág.	
5.5	TEORÍAS PSICOMÉTRICAS	38
5.5.1	La Teoría Clásica de los Test (TCT)	39
5.5.2	La Teoría de la Generalizabilidad (TG)	40
5.5.3	La Teoría de la Respuesta al Ítem (TRI).	40
5.6	TEST PSICOMÉTRICOS	40
5.6.1	Diseño y elaboración de un test	41
5.6.2	Confiabilidad	42
5.6.2.1	Coeficiente test-retest	43
5.6.2.2	Coeficiente de formas paralelas	43
5.6.2.3	Método de división por mitades	43
5.6.2.4	Coeficiente Alfa	44
5.6.2.5	Método de Kuder-Richardson	45
5.6.2.6	Confiabilidad Intercalificadores	45
5.6.3	Validez	45
5.6.3.1	Validez de contenido	46
5.6.3.2	Validez de constructo	46
5.6.3.3	Validez predictiva	47
5.6.3.4	Validez concurrente	47
6.	ASPECTOS ÉTICOS	48
7.	DISEÑO METODOLÓGICO	51
7.1	TIPO DE ESTUDIO	51
7.2	POBLACIÓN Y MUESTRA	51
7.3	INSTRUMENTOS Y MATERIALES	55
7.4	FASES PARA LA ELABORACIÓN DEL PROYECTO	56
8.	RESULTADOS	59
8.1	DEFINICIÓN DEL CONSTRUCTO	59
8.2	CARACTERÍSTICAS COMUNES DEL INDIVIDUO PROACTIVO	60
8.3	CONSTRUCCIÓN DE REACTIVOS DEL C.Proactivo-1	61
8.4	ANÁLISIS DE REACTIVOS	70
8.5	CONFIABILIDAD	76
8.6	VALIDEZ	77

		Pág.
8.6.1	Validez de constructo y de contenido	77
9.	DISCUSIÓN	84
10.	CONCLUSIONES	87
11.	RECOMENDACIONES	88
	BIBLIOGRAFÍA	89
	ANEXOS	96

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Relación de funcionarios UTRAHUILCA - sede Neiva	53
Tabla 2. Relación de funcionarios COOFISAM	53
Tabla 3. Distribución de la población por estratos	54
Tabla 4. Análisis de frecuencias de los conceptos que abarcan las características del individuo Proactivo	60
Tabla 5. Reactivos eliminados por alta y baja significancia en las correlaciones Ítem – prueba e Ítem –subatributo	71
Tabla 6. Opciones de respuesta del C. Proactivo-1	76
Tabla 7. Coeficientes de confiabilidad de las escalas del C. Proactivo-1	76
Tabla 8. Valoración de jueces expertos	78

LISTA DE CUADROS

	Pág.
Cuadro 1. Clasificación de las virtudes y fortalezas	32
Cuadro 2. Operacionalización del constructo Proactividad	61
Cuadro 3. Operacionalización de los 29 ítems finales del C. Proactivo-1	73

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo A. Instrucciones a los evaluadores para la aplicación del cuestionario C.proactivo_1	96
Anexo B. Consentimiento informado	97
Anexo C. Instrumento Final	98
Anexo D. Formato de calificación para los jueces	99
Anexo E. Formato de prueba piloto	106
Anexo F. Formato de aplicación prueba piloto	110

RESUMEN

Con la finalidad de abordar la proactividad como constructo, y definida con base en los postulados generales de la Psicología Positiva, se realiza la presente investigación con el objetivo general de diseñar y validar un instrumento para la medición de la proactividad. El estudio es de tipo instrumental, se empleó un enfoque cuantitativo para la recolección de los datos y un análisis estadístico descriptivo del instrumento.

En el desarrollo de este instrumento psicométrico, se contó con las apreciaciones de jueces expertos, quienes realizaron una evaluación y análisis cualitativo de redacción, forma, contenido, coherencia y pertinencia de los ítems, con el fin de perfeccionar la prueba, y de esta manera conservar los que cumplían con los requisitos mínimos para ser potenciales evaluadores y predictores de los subatributos.

La muestra empleada para la presente investigación fue de 57 empleados de la cooperativa de ahorro y crédito COOFISAM, 70 empleados de UTRAHUILCA sede Neiva y 270 estudiantes matriculados durante el periodo 2011-B, de la Universidad Surcolombiana de la ciudad de Neiva-Huila, para un total de 397 participantes, mayores de 18 años de edad.

El producto final del instrumento C.Proactivo-1, según los análisis sometidos mediante el paquete estadístico SPSS, fue de 29 ítems finales, que se encuentran reunidos en 4 dimensiones que caracterizan al individuo proactivo. Se obtuvo un Alfa de Cronbach general de 0.91, correlación total Spearman Brown de 0.89. El alfa por dimensiones fue el siguiente: Planeación 0.77, Anticipación 0.71, innovación 0.73 y Retroalimentación 0.74.

Se recomienda perfeccionar el instrumento con una estandarización y normalización, así como efectuar análisis de validez de constructo para asegurar aún más su sensibilidad.

Palabras claves. Proactividad, Psicología Positiva, característica de la personalidad, instrumento psicométrico, alfa de Cronbach, validez.

ABSTRACT

In order to address the construct of proactivity and defined based on the general tenets of positive psychology, this research is done with the overall objective to create and validate an instrument for measuring proactivity. The study of such instrument used a quantitative approach to data collection and descriptive analysis of the instrument.

In developing this psychometric instrument was counted with the findings of expert judges, who conducted an evaluation and qualitative analysis of language, form, content, coherence and relevance of the items, in order to refine the test, and thus keep those who met the minimum requirements for assessors and potential predictors of sub-attributes.

The sample used was 397 older students 18-year-olds enrolled in the University and employees Surcolombiana, Utrahuilca and Coofisam, financial sector entities of the department of Huila.

The final product of the instrument C. Proactive-1, according to the analysis submitted by the statistical package SPSS was 29 final items, which are gathered in 4 dimensions that characterize the individual proactive. We obtained a Cronbach alpha of 0.91 general, Brown Spearman correlation of 0.89 totals. The dimensions alpha was: 0.77 Planning, Anticipation 0.71, 0.73 Innovation and Feedback 0.75 0.74.

It is recommended to refine the instrument standardization and normalization, and to conduct construct validity tests to further ensure their sensitivity.

Keywords. Proactive, Positive Psychology, a characteristic of personality, psychometric instrument, Cronbach alpha validity.

INTRODUCCIÓN

La Proactividad es un constructo reciente en Psicología y cuyo estudio se ha limitado al área empresarial, sin embargo, teóricamente, la Proactividad es independiente del contexto, abordada como una característica fundamental en el desarrollo de tareas cotidianas en la vida diaria, por tal motivo, la Proactividad es un tópico que merece ser trabajado por la ciencia psicológica.

La Proactividad, característica del ser humano, es documentada en la presente investigación como una de las características tratadas en Psicología Positiva, trasladando a un primer plano las habilidades y fortalezas del sujeto de estudio, caso contrario en décadas anteriores, que la Psicología, centrada en las disfunciones humanas, dio un giro desde finales del siglo XX, rescatando las experiencias positivas y los rasgos o características individuales positivas del ser biopsicosocial.

El estudio que se presenta a continuación, pretende, crear un instrumento que mida la proactividad, desde una perspectiva de la Psicología Positiva brindando una herramienta útil para la ciencia psicológica y la sociedad.

El análisis psicométrico al que fue sometido el instrumento, cumple con todos los parámetros que demanda una prueba de alta calidad, que incluye el tamaño de la muestra, los análisis de confiabilidad y pruebas de validez de constructo y de contenido.

Este estudio nace como resultado de una serie de ideas e indagaciones que surgen entorno a la responsabilidad de la Psicología para abordar un tema como la Proactividad, que promete convertirse en un constructo que atraerá la atención de los investigadores del comportamiento y teóricos de múltiples áreas en los próximos años.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El abordaje de la proactividad se desenvuelve como uno de los ejes más significativos en el desarrollo de características favorables para el ser humano y la comunidad. El origen de este término se remonta a 1946, acuñado por Viktor Frankl, en “El hombre en búsqueda de sentido”¹. Años después, este constructo fue estudiado ampliamente por Thomas Bateman y Michael Crant, como una de las características más importantes que deben poseer las personas, para que una organización cumpla a satisfacción con la demanda y a su vez, sea más competitiva que otras. Sin embargo, el bagaje científico del constructo en otros contextos, es reducido, siendo añadido en contadas investigaciones de orden ambiental, educativo y de salud, obedeciendo a un enfoque teórico e hipotético, más no aplicativo.

En la revisión teórica se evidencian definiciones del constructo, que guardan pequeñas diferencias con la definición y aplicación del concepto emprendimiento y creatividad, usados como sinónimos, constituyendo una dificultad en la conceptualización del constructo Proactividad, en sus diferentes contextos.

Desde hace más de una década la Psicología, por medio de la rama de la Psicología Positiva, ha mostrado interés en aportar en esta área, fomentando investigaciones relacionadas con el mejoramiento de la calidad de vida, la potencialización de las virtudes y fortalezas humanas, la búsqueda de recursos e información para el cambio constructivo en la esfera personal, siendo éste un componente mediador y esencial en el éxito individual y colectivo en los diferentes oficios de la vida. De esta manera, la proactividad es uno de los constructos definidos como “Una actitud positiva, encaminada a la producción de cambios favorables, ofreciendo oportunidades en las crisis para que el futuro sea el deseado y se puedan desarrollar estrategias que conduzcan a modificar las condiciones del entorno en su favor”.²

Bateman y Crant, introducen la proactividad como un constructo que identifica una disposición individual estable, que hace tender al individuo a efectuar cambios

¹FRANKL, Viktor. El hombre en busca de sentido : La libertad interior. 20a edición. Barcelona : Editorial Herder. 1979. .p. 70

² GUZMÁN VÁSQUEZ, Alexandre; MALAVER ROJAS, Marleny & RIVERA RODRIGUEZ, Hugo. Análisis Estructural. Técnica de la Prospectiva. En: Documentos de investigación. (En línea) Vol. No. 24 (2005); p. 11. [Consultado 20 Jun. 2010]. Disponible en <<http://repository.urosario.edu.co/bitstream/10336/1204/1/BI%2024.pdf>>

en su entorno³. Las personas proactivas identifican oportunidades y actúan sobre ellas, muestran iniciativa, toman la acción, y perseveran hasta que ocurre un cambio significativo. Existe la posibilidad que los individuos proactivos, puedan responder de forma positiva a los contextos que ofrezcan un mayor número de oportunidades.

Los retos actuales, como la competencia empresarial, la preservación de los recursos renovables y no renovables, la erradicación de la violencia, y demás, son acciones encaminadas al mejoramiento de la calidad de vida, exigiendo la identificación y el incremento de las habilidades humanas, para construir nuevas estrategias de afrontamiento ante las dificultades y las limitaciones del medio.

Uno de los contextos en los que se evidencia las habilidades humanas es el ambiente universitario, el cual se caracteriza por ofrecer muchas oportunidades y responsabilidades a las cuales se debe responder idóneamente. Las exigencias académicas son parte de la vida universitaria, camino de preparación hacia la vida laboral.

El constructo proactividad ha sido estudiado dentro del contexto empresarial, enfocándolo como un determinante para el buen desempeño del personal en el desarrollo de sus funciones, por lo tanto, el recurso humano ha sido la población objetivo de estos estudios. Por consiguiente, en esta investigación se tuvo en cuenta una población con las mismas características y condiciones.

Teniendo en cuenta, que el constructo proactividad, enmarca una característica de la personalidad de un individuo, y que ésta, se encuentra inmersa dentro de la Psicología Positiva, la pertinencia de investigar a fondo el concepto es necesaria para el abordaje desde todos los contextos del ser humano como ente biopsicosocial para lograr así potenciar todas sus fortalezas. Para lo cual se requiere un instrumento que cuente con las propiedades psicométricas que permitan la evaluación objetiva de la Proactividad, de manera que pueda proporcionar información clara y precisa sobre el grado en que se presenta dicha característica en los individuos.

³BATEMAN, T & CRANT M. The proactive component of organizational behavior. Citado por CRANT, Michael. The proactive Personality Scale as a Predictor of entrepreneurial intentions. Journal of small business management [En línea] Vol. 34, No. 3 (1996); p. 43. [Consultado el 9 de Agosto del 2011]. Disponible en <<http://www.allbusiness.com/management/571634-1.html>>

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Diseñar y validar de un instrumento para la medición de la proactividad.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Establecer una base de reactivos característicos para el instrumento psicométrico acordes con los características comunes de individuos proactivos.

Determinar la validez de contenido a través de los métodos de juicio de expertos y análisis de frecuencia de los subatributos encontrados en la literatura.

Determinar la validez de constructo a través del juicio de expertos y el análisis de consistencia interna de la prueba.

Identificar el nivel de confiabilidad por medio del coeficiente Alfa de Cronbach y mediante el coeficiente de división por mitades corrección de Spearman Brown.

3. ANTECEDENTES

El término proactividad es reciente en el campo investigativo, por lo tanto ha sido un tema limitado, cuyo abordaje se evidencia a partir de los antecedentes en la temática a desarrollar. Es hasta años recientes donde surgen investigaciones que abordan o profundizan sobre el tema, siendo este concepto muy novedoso para la Psicología, las Ciencias Sociales y Humanas; desarrollando aportes alusivos a este concepto.

La proactividad nace en el ámbito empresarial, dándole la importancia de incursionarlo en la Psicología Positiva como constructo que determina algunas de las características positivas del ser humano, para ser evaluado en las actividades que desempeña en su vida cotidiana.

3.1 INTERNACIONALES

- ✓ Uno de los antecedentes más relevantes para el presente estudio fue la creación de la escala de Personalidad Proactiva por Bateman y Crant, en 1993, el objetivo de este estudio fue determinar la disposición personal hacia la conducta proactiva, que se define como la tendencia relativamente estable para efectuar el cambio del medio ambiente. Primero se desarrolló una escala inicial para evaluar la construcción de la escala. Se le administró a una muestra de 282 estudiantes de pregrado. Una segunda muestra de 130 estudiantes de pregrado se utilizó para determinar las relaciones entre la escala proactiva y los "Cinco Grandes": neuroticismo, extraversión, apertura, amabilidad y escrupulosidad. En una tercera muestra de 148 estudiantes de MBA, se evaluó la escala de relaciones proactivas con tres rasgos de personalidad y el criterio de las tres medidas. En coeficiente de confiabilidad de la escala, teniendo en cuenta los resultados obtenidos de estas tres aplicaciones van desde 0.87 a 0.89. La escala de respuesta utilizada para la personalidad proactiva fue una escala tipo Likert de "1" al "7", donde "1" representa "muy en desacuerdo" y "7" representa "Muy de acuerdo".⁴ En relación con las hipótesis, las puntuaciones en la escala proactiva relacionada con la necesidad de logro, necesidad de dominio, y las medidas independientes de la naturaleza de las actividades extracurriculares de los sujetos, la naturaleza de sus logros personales más importantes y las nominaciones por pares de los líderes

⁴ BROWN, Douglas, et. al. Proactive Personality and the success full job search: A field investigation with college graduates. Journal of applied psychology [En línea] vol. 91 No. 3 (2006); p. 717-726.[Consultado el 13 de febrero del 2011] Disponible en <<http://www.corecommunication.ca/wp-content/uploads/2009/10/proactive-personality-and-the-successful-job-search-a-field-investigation-journal-of-applied-psychology-brown-kane-cober-levey-20062.pdf>>

transformacionales. Se discute el potencial de la construcción proactiva para mejorar nuestra comprensión y capacidad de predecir, una amplia gama de comportamientos⁵.

- ✓ Otro estudio de gran importancia para la presente investigación fue uno desarrollado por Michael Crant, en 1995, en la universidad de Notre Dam, con el objetivo de examinar la validez de criterio de la Escala de Personalidad proactiva. Para ello empleó una muestra de 131 agentes de bienes raíces. Se calculó un índice de rendimiento en el trabajo para cada agente, dependiendo del número de casas vendidas, el número de listados obtenidos y los ingresos por comisiones durante un período de 9 meses. La experiencia, la conveniencia social, la capacidad mental general, y dos de los cinco grandes factores, la escrupulosidad y la extraversión, fueron controladas. La Escala de Personalidad proactiva resultó con un 8% de la varianza en la medición objetiva del rendimiento en el trabajo de los agentes. Estos resultados proporcionan evidencia adicional para la validez de criterio de la Escala de Personalidad proactiva y sugieren que las medidas específicas de la personalidad pueden tener una validez incremental sobre los cinco grandes factores de la personalidad.⁶

- ✓ Un aporte significativo es el de Cantisano y Morales llamado: “Identificación organizacional y Proactividad Personal en grupos de trabajo”⁷, en donde realizaron una operacionalización de la variable Identificación con la Organización basado en la escala de Ellemers, Kortekaas y Ouwerkerk en 1999, las conductas de ciudadanía, la iniciativa personal dentro de los grupos de trabajo con una versión reducida de la escala de Van Dyne y la variable Cohesión grupal, medida con una versión modificada de la escala de Dobbins y Zaccaro, 1986. Se realizó con 336 empleados de diferentes organizaciones (Hospitales, bancos, distribución comercial, empresas de servicio, entre otros), los cuales eran miembros de 60 grupos de trabajo con 5 integrantes cada uno, en edades comprendidas entre 20 a 34 años. Cada grupo estaba constituido por un 51.7% de mujeres y un 47.02% de varones, 52,4% de personas con estudios superiores y la media de permanencia

⁵ BATEMAN, Thomas & CRANT, Michael. The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates En: Journal of Organizational Behavior. [En línea] Vol. 14, No 2, (1993); p. 103–118, abstract [Consultado el 20 de agosto del 2011] Disponible en: <<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.4030140202/abstract>>

⁶ CRANT, Michael. The Proactive Personality Scale and objective job performance among real estate agents. En: Journal of Applied Psychology [En línea] Vol. 80, No 4 (1995); p. 534 [Consultado el 24 de septiembre del 2011] Disponible en <<http://www.mendeley.com/research/the-proactive-personality-scale-and-objective-job-performance-among-real-estate-agents/>>

⁷ CANTISANO Gabriela y MORALES Francisco. Identificación organizacional y Proactividad personal en grupos de trabajo, un modelo de ecuaciones estructurales. Anales de psicología. [En línea] vol. 22 No. 2 (2006); p. 234-242. [Consultado el 1º de octubre del 2010] Disponible en <<http://revistas.um.es/analesps/article/view/25841/25081>>

en la organización era de 8.3 años. Los resultados de este estudio ponen de manifiesto que la identificación organizacional tiene poder predictivo sobre aquellas conductas de los empleados que superan el rendimiento exigido en el puesto de trabajo: Conductas de ciudadanía organizacional y de iniciativa personal. Estos resultados confirman los de otros trabajos precedentes que ya habían mostrado que las contribuciones individuales al rendimiento grupal eran mayores entre los miembros del grupo más identificados Van Leeuwen & van Knippenberg, 1999, aunque se habían limitado a conductas prescritas y no a comportamientos direccionales. Los análisis de los modelos causales y de las ecuaciones estructurales, muestran que la identificación con la organización pronostica los resultados relativos a las conductas de ciudadanía organizacional y la iniciativa personal de los empleados, medida por la cohesión grupal.

Dentro de los resultados, se pudo evidenciar una iniciativa organizacional estable, con cohesión grupal, participación, obediencia e iniciativa personal. En los datos recogidos por el autoinforme, se pudo evidenciar sesgos, ya que los ámbitos laborales eran diversos, teniendo poco reconocimiento en los estudios realizados por cada empleado en su cargo laboral. En esta investigación se tuvieron en cuenta las escalas de: Ambiente laboral y personal, creatividad, emoción, estrés, innovación, liderazgo, motivación y planeación estratégica.

3.2 NACIONAL

La siguiente investigación tiene relevancia como base estadística y psicométrica para la creación del constructo Proactividad; realizado en la ciudad de Neiva-Huila en donde se diseñó y validó un instrumento psicométrico llamado CCE_1 "Características comunes del Emprendedor, versión 1", que permite hacer una valoración objetiva en los rasgos propios del emprendedor en los individuos, la población a la cual fue aplicado el instrumento fue de 366 estudiantes universitarios matriculados en carreras de pregrado de la Universidad Surcolombiana sede Neiva - Huila. El cuestionario está determinado por 158 ítems, distribuido en 13 rasgos comunes los cuales son: Identificación de oportunidades, Creatividad, Autoestima, Proyecto de vida, Autonomía, Planeación, Afrontamiento de riesgos, Perseverancia, Responsabilidad, Aptitud comunicativa, Dinamismo, Liderazgo y Necesidad de logro.

El instrumento CCE-1, con base en los postulados de la Psicología Positiva, se elaboró a través de una definición operacional de los rasgos comunes del emprendedor y la selección del tipo de escala para medir los subatributos, La validez de contenido se estableció por medio de juicio de expertos quienes determinaron si los ítems elaborados median los subatributos que lo conformaban.

La validez de criterio se halló a través de una correlación entre las escalas que posee el MIPS (Inventario Millon de estilos de personalidad) a una muestra de 40 sujetos, con las escalas del CCE_1.

El análisis de todos los datos se llevó a cabo mediante el paquete estadístico de SPSS V.15.0 y Microsoft Excel. Los datos obtenidos de la aplicación de CCE_1 se ingresaron a Excel para hallar la validez y confiabilidad del mismo a través de los métodos estadísticos, división por Mitades de Pearson con un valor estimado de 0.95, corrección de Spearman Brown 0.97 y Alfa de Cronbach con un 0.95, con un mínimo de 0.52 para la escala de Afrontamiento de riesgo y un máximo de 0.90 para Liderazgo.

Como resultado se obtuvo que el emprendedor no se limita exclusivamente al campo económico sino que deja abierta la posibilidad a desempeñarse en diferentes ámbitos de su cotidianidad, con la capacidad de afrontar situaciones complejas; de lo cual se puede concluir que no existe una función que lleve a pensar que el empresario es siempre sinónimo de emprendedor y viceversa.

4. JUSTIFICACIÓN

El estudio científico de la proactividad, como característica positiva, ha sido enfocado en la dinámica de las exigencias y necesidades de los empleados y sus respectivas empresas, acentuando el énfasis en la innovación y la generación de cambios en el entorno. De tal forma, la proactividad ha sido concebida desde una óptica empresarial, sin embargo, no es el único campo en que se manifiesta, y es de vital relevancia para la ciencia psicológica, abordar este atributo, reconociéndolo como una característica positiva del ser humano y lograr su identificación en varias poblaciones.

Actualmente, el constructo proactividad comienza a tener auge, generando grandes expectativas en cuanto a su abordaje, ya que encierra múltiples aspectos como la capacidad para mejorar su entorno a favor de sus intereses y el de los demás, lo que indica, el mejoramiento de la calidad de vida, entre otros aspectos, pertenecientes a la Psicología Positiva.⁸

Debido a la ausencia de investigaciones centradas en el constructo de la Proactividad en América Latina, se considera necesario, iniciar una búsqueda exhaustiva de información, en aras de ampliar el bagaje científico respecto al tópico, e iniciar y desarrollar una investigación basada en la construcción de un instrumento para la medición del mismo, permitiendo a la comunidad científica en Psicología, el abordaje pertinente de esta característica en las diferentes áreas de la vida.

Debido a lo anterior, es necesaria la creación de un instrumento que permita medir la proactividad, entendida ésta como “La característica estable a efectuar el cambio en el medio ambiente”,⁹ rescatando su sentido como fortaleza del ser humano desde la perspectiva de la psicología positiva, rama que prevalece por rescatar la importancia de las virtudes del hombre en los diferentes contextos de la vida. Estos aspectos han sido relegados desde el inicio de la psicología, y sólo

⁸ GROTBORG, E. (1995). *The Internacional Resilience Proyect* : Promoting Resilience in children. Citado por FIORENTINO, María Teresa. La construcción de la resiliencia en el mejoramiento de la calidad. De vida y la salud. En: Redalyc. [En línea] Vol. 15, N° 1 (2008); p. 99. [Consultado el 3 de julio del 2009]. Disponible en <<http://redalyc.uaemex.mx/pdf/1342/134212604004.pdf>>

⁹ BATEMAN, Thomas & CRANT, Michael, The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. En: Journal of Organizational Behavior. [En línea] Vol. 14, No. 2. (1993); p. 104. [Consultado el 10 de octubre del 2010]. Disponible en <<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.4030140202/abstract?systemMessage=Wiley+Online+Library+will+be+disrupted+8+Oct+from+10-14+BST+for+monthly+maintenance>>

aproximadamente 20 años, se le ha dado un abordaje científico en Psicología Positiva.

La creación del instrumento aplica para todos los contextos, contribuyendo significativamente a la comprensión del tópico, diferenciándolo del emprendimiento, permitiendo lograr un mejor y más profundo estudio del constructo proactividad, ya que existe una carencia de estudios enfocados en el diseño de instrumentos de este concepto con este fin.

5. MARCO TEÓRICO

Actualmente la necesidad de definir e identificar personas que cuenten con una actitud proactiva se hace evidente, a partir de la demanda de personas que cuenten con una visión centrada en la calidad de su trabajo y que sean innovadores, creativos y con la capacidad de planear estratégicamente, generando soluciones ante los eventos más desafiantes, activos en el aprovechamiento de oportunidades, con veras a asumir el liderazgo frente a situaciones de riesgo para sí mismos y para su entorno.¹⁰

5.1 PROACTIVIDAD

El término “Proactividad” y sus diferentes manifestaciones, han sido investigados a nivel internacional, y debido a esta situación no existe en el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. En el diccionario inglés de Oxford se encuentra el término “Proactive”¹¹ definido como la acción anticipatoria que las personas toman del impacto en sus vidas y en su medio ambiente, desligando conductas como el control de la situación, tomando la iniciativa o anticipándose a los eventos.

Cabe recalcar que la proactividad es un constructo que ha sido definido de múltiples formas, principalmente en el área organizacional, siendo percibida en muchas ocasiones como un sinónimo de emprendimiento o empresarismo.¹²

Es necesario dejar en claro que la persona proactiva puede ser la persona que se preocupa continuamente por su salud y es proactiva cuando visita continuamente al médico para descartar patologías que compliquen más adelante su bienestar. Además, también se habla de proactividad cuando las personas se preocupan por la conservación del medio ambiente, planeando estratégicamente cómo promover

¹⁰ BATEMAN, T. & CRANT, M. Op. cit., p. 104

¹¹ Oxford English Dictionary Online (1989) [Consultado 14 Marzo 2010] Disponible en: <<http://oxforddictionaries.com/definition/proactive>>

¹² CRANT, Michael. The proactive personality scale as a predictor of entrepreneurial intentions. En: Journal of Small Business Management. [En línea]. Vol. 34. No 3. (1996); p. 43. [Consultado el 26 de agosto del 2011]. Disponible en <<http://www.mendeley.com/research/the-proactive-personality-scale-as-a-predictor-of-entrepreneurial-intentions/>>

conductas orientadas al desarrollo sostenible, tal como se evidencia en la revista proactivo.¹³

Las personas que presentan conductas proactivas perciben los cambios como necesarios, dependiendo de las demandas del entorno, valiéndose de herramientas muy valiosas como la innovación y la creatividad como refiere Abascal-Rojas cuando refiere que “La actitud proactiva se caracteriza por esperar la discontinuidad, eliminar lo caduco, creer en la efectividad más que en la eficacia, gobernar la evolución, dirigir la innovación, explorar y explotar las nuevas y diferentes oportunidades del mañana.”¹⁴

La persona proactiva no busca el reconocimiento, éste se da por añadidura, puesto que esta conducta lo modela como un líder dentro de la organización, actuando estratégicamente, representando para algunos directivos una amenaza para sus cargos de trabajo. Pero bajo esta situación, es fundamental para las empresas contar con personas proactivas, de manera que siempre vayan un paso adelante de las otras empresas, así como lo refieren Guzmán, et al, “El ser que actúa iluminado por una actitud proactiva trata de provocar cambios que le favorezcan, busca generar oportunidades en las crisis para que su futuro sea el deseado. Puede desarrollar estrategias que lo lleven a modificar las condiciones del entorno en su favor.”¹⁵

Las personas como seres biopsicosociales, necesitan tener unas condiciones mínimas para desempeñarse de manera adecuada. Una de ellas es la estabilidad anímica, la cual influye en el estilo de vida, la ejecución y la calidad de los procesos y de los productos, así como lo refiere Ares Parra “...los seres humanos podemos sentir rabia, alegría, miedo, ira y afecto. En el mundo laboral las conductas emocionales que más fomentan el movimiento hacia la proactividad son el amor y el humor. Porque estando enfadados, asustados o tristes, no se activan las tareas ni las relaciones.”¹⁶ Se debe reforzar toda la energía emocional del

¹³ BELLING, Mónica. Revista Proactivo. [En línea]. Nº 80. [Consultado 3 sept. 2011]. Disponible en <http://proactivo.com.pe/?page_id=2>

¹⁴ FRITZ, Charlotte & SONNENTAG, Sabine. Antecedents of Day-Level Proactive Behavior: A Look at Job Stressors and Positive Affect During the Workday?. En: Journal of Management. [En línea]. Vol. 35, No.1 (2009); p. 828 [Consultado 10 Oct. 2010]. Disponible en <<http://jom.sagepub.com/content/35/1/94>>

¹⁵ ABASCAL, Francisco. Cómo se hace un plan estratégico: La teoría del marketing estratégico, 4 edición, impreso en España, ISBN 84-7356-377-8, ESIC EDITORIAL, Pág. 14.

¹⁶ CRANT, Michael. Proactive Behavior in Organizations Journal of Management En: Journal of Management (En línea) Vol. 26, No. 3. (2000); p. 435–462 [consultada 10 Oct. 2010]. Disponible en <<http://jom.sagepub.com/content/26/3/435.short>>

humor y del afecto como mecanismos de energización de las relaciones interpersonales y de la atención al trabajo, conjugando lo que las personas hacen y lo que dicen con lo afectivo y reflexivo de cada persona.”¹⁷

Las personas proactivas toman las riendas de los objetivos de la empresa y optimizan las propuestas con el fin de ir más lejos, abordando aspectos que favorecen la productividad de las organizaciones, así como lo define Ashford y Black¹⁸, los individuos a veces redefinen los objetivos proporcionados por la organización, proponiendo objetivos más desafiantes y activamente, influyen en procesos de socialización para mejorar la calidad de sus experiencias en el trabajo.

De hecho, antes de que los estudios se centraran en la conducta proactiva, las investigaciones iban dirigidas a las conductas motivacionales de los empleados desde la teoría de la expectativa¹⁹, en donde algunos empleados demostraban mayor eficacia independientemente de las condiciones en las que trabajaban, surgiendo en los años 90’s con Crant y Bateman, el constructo de conducta proactiva.²⁰

Se considera una característica de la personalidad que se evidencia en la conducta, ya que la única forma en la cual se puede asegurar que éste constructo sea medido, es a partir de su materialización en un contexto dado. De esta manera se hace operacionalizable y medible, partiendo de la línea base de la observación, lo cual apunta a una distinción del comportamiento característico y único del constructo.

La proactividad es una característica estable de autodirección y acción guiada hacia el futuro, en la cual el individuo apunta a causar el cambio, incluyendo cambios a una situación (Por ejemplo, introduciendo nuevos métodos de trabajo,

¹⁷ GUZMÁN, MALAVER & RIVERA, Op. cit., p. 11.

¹⁸ ASHFORD, S y BLACK, J. Proactivity during organizational entry: The role of desire for control. Citado por PARKER, Sharon & BINDL, Uta. Proactive work behavior: Forward-thinking and change oriented action in organizations. En: APA handbook of industrial and organizational psychology. p. 3

¹⁹ VAN, W. & THIERRY, H. Vroom. The expectancy models and work-related criteria: A meta-analysis Citado por GRANT, Adam & ASHFORD, Susan. The dynamics of proactivity at work. En: Research in Organizational Behavior. [En línea].No. 28 (2008); p. 6 [Consultado el 10 de Octubre del 2010] Disponible en: <www.sciencedirect.com>

²⁰ *Ibíd.*, p. 6

influyendo estratégicamente en la organización) y/o cambios hacia sí mismo (Por ejemplo, aprendiendo nuevas habilidades al enfrentarse con futuras demandas) valiéndose de estrategias innovadoras frente al cambio²¹. Esta definición concurre con más definiciones, que se destacan como una dirección hacia el futuro (La anticipación) y como un foco de cambio (El hecho de tomar el mando). Este constructo incluye las características que se describen a continuación.

5.1.1 Características de la proactividad. A partir de los fundamentos teóricos en las diferentes investigaciones de la proactividad (Definiciones encontradas) y a partir de un análisis de frecuencia (Ver tabla 4) de las dimensiones halladas en cada estudio, se opta por establecer las siguientes dimensiones de la proactividad.

5.1.1.1 Anticipación. Representa el inicio de la conducta proactiva, concretamente cuando los individuos piensan claramente y esto les permite anticiparse al futuro. La anticipación puede también involucrar imaginación de los beneficios y costos llevados a cabo o no en la variación posible del futuro. La imaginación es similar a la visión, debido a que sirve primero para gobernar y dejar huella en las funciones, ya que primero se enfocan los eventos y se visualizan y segundo para la comprensión de las funciones, debido a que permite a la gente entender y procesar la información.²²

5.1.1.2 Planeación. Hace referencia a la preparación de las tareas, proyectos, actividades o acciones. Significa la transformación de la visión en la implementación de guías de trabajo en las que se especifica cómo los eventos y/o resultados se pueden prever o promover.²³

5.1.1.3 Innovación Individual. Conducta envuelta en la creación e implementación de ideas nuevas o aprovechando las existentes, incluyendo la

²¹ ARES PARRA, Antonio. La Conducta Proactiva De Los Emprendedores. En: Portularia 4, [En línea] (2004); p. 494. (consultado el 15 de Junio del 2010) Disponible en <<http://www.unizar.es/proactividad/articulos/articulo2.pdf>>

²² LITTLE, B. R. Personal projects: A rationale and method for investigation. Citado por GRANT, Adam & ASHFORD, Susan. The dynamics of proactivity at work. En: Research in Organizational Behavior. [En línea]. No. 28 (2008); p. 10 [Consultado 10 Oct. 2010] Disponible en: <http://www.sciencedirect.com/science?_ob=ArticleListURL&_method=list&_ArticleListID=1820254533&_sort=r&_st=13&view=c&_acct=C000126568&_version=1&_urlVersion=0&_userid=10285920&md5=5ab60514afd64d866ad4423b7de30ba2&searchtype=a>

²³ Ibid, p. 10.

identificación de oportunidades²⁴. En esta dimensión se encuentra la creatividad, definida como la creación de ideas novedosas y prácticas, luego, la innovación es la implementación de estas ideas novedosas y prácticas²⁵. Considerando que la innovación, es una conducta observable y medible, además de ser materialización de la creatividad, se aborda como una de las dimensiones propias de la proactividad.

- 5.1.1.4 Retroalimentación.** Es un recurso valioso del que se valen las personas proactivas cuando se enfrentan a condiciones de incertidumbre. Es la consulta acerca de cómo los demás perciben y evalúan su comportamiento.²⁶
- 5.1.1.5 Impacto directo hacia el futuro.** Significa la manifestación física de la anticipación y planeación en la conducta concreta. Cuando los empleados direccionan las acciones hacia el impacto futuro tienen conciencia de los efectos de sus acciones sobre sí y su ambiente.²⁷
- 5.1.1.6 Autoeficiencia:** Son las creencias de un individuo en relación con su capacidad para llevar a cabo una acción o comportamiento.²⁸
- 5.1.1.7 Identificación de oportunidades:** Es la acción dirigida a la selección de situaciones que sean favorables según los intereses de las personas.²⁹

²⁴ AMABILE, T.M. A model of creativity and innovation in organizations. Citado por OHLY, Sandra; SONNENTAG Sabine & PLUNTKE, Franziska, Routinization, work characteristics and their relationships with creative and proactive behaviors. En: Journal of Organizational Behavior [En línea] First publ. in: 27 (2006); p. 258. [Consultado 10 Oct. 2010] Disponible en: <http://kops.ub.uni-konstanz.de/bitstream/handle/urn:nbn:de:bsz:352-opus-55907/Routinization_work_characteristics_and_their_relationships_with_creative_and_proactive_behaviors.pdf?sequence=1>

²⁵ Ibid, p. 258.

²⁶ CRANT, Op. cit., p. 452.

²⁷ WEICK, K. E. & ROBERTS, K. Citado por GRANT, Adam & ASHFORD, Susan. Op., cit. p. 11.

²⁸ BROWN, Douglas. Op. cit., p. 718

²⁹ PARKER, Sharon & COLLINS, Catherine. Taking stock: integrating and differentiating multiple proactive behaviors. En : Journal of management. [En línea] Vol. 36. No 3 (2008); p. 643 [Consultado el 15 de febrero del 2011] Disponible en: <http://iwp.dept.shef.ac.uk/espacePrive/sharonp/Parker&collins_Proac.pdf>

- 5.1.1.8 Iniciativa:** Implica actuar con antelación antes de que los cambios sucedan.³⁰
- 5.1.1.9 Responsabilidad:** Capacidad de actuar inmediatamente se van generando los cambios en el contexto.³¹
- 5.1.1.10 Creatividad:** Es la producción de ideas novedosas y prácticas. Este proceso incluye la imaginación.³²
- 5.1.1.11 Liderazgo:** conduce a motivar a las personas a ir más allá de las expectativas estándar, se vincula positivamente con distribuir las estrategias y los recursos de acuerdo a los objetivos designados, motivando para que se desarrolle los comportamientos individuales de innovación.³³
- 5.1.1.12 Perseverancia:** Consiste en insistir directamente por la aceptación o la oportunidad de desarrollar ideas, proyectos y demás, con otros. Ser persistente para superar las dificultades en la consecución de un objetivo.³⁴

5.2 PROACTIVIDAD Y PSICOLOGÍA POSITIVA

En los inicios de la ciencia psicológica, se establecieron tres objetivos fundamentales en su abordaje, los cuales se debían enfocar en los siguientes aspectos: La evaluación y tratamiento de los trastornos mentales, el mejoramiento

³⁰ Ibid., p. 640.

³¹ PARKER, Sharon; TURNER, Nick & WILLIAMS, Helen. Modeling the Antecedents of Proactive Behavior at Work. En: Journal of Applied Psychology [En línea] Vol. 91, No. 3. (2006); p.638 [Consultado el 12 de Agosto del 2011] Disponible en <http://proxycheck.lib.umanitoba.ca/faculties/management/faculty_staff/media/parker_williams_turner.pdf>

³² ZAMPETAKIS Leonidas. The role of creativity and proactivity on perceived entrepreneurial desirability. En: Journal Homepage. [En línea] Vol. 3 No 2 (2008); p. 155 [consultado el 10 de Octubre del 2011] <http://www.elsevier.com/locate/tsc>

³³ BINDL, Uta & PARKER, Sharon. Proactive work behavior: forward-thinking and change-oriented action in organizations. En: APA handbook of industrial and organizational psychology. [En línea] Vol. 2 (2006); p. 30. [consultado el 02 de julio del 2011] Disponible en: <http://iwp.dept.shef.ac.uk/files/docs/Bindl_Parker_Proactive_Work_Behavior_APA_handbook.pdf>

³⁴ PARKER, Sharon & COLLINS, Catherine. Op., cit., p. 634

de la calidad de vida de las personas y el fomento del talento de las mentes brillantes.

Con la llegada de la segunda guerra mundial, los psicólogos de la época se encargaron de abordar las secuelas y los traumas psicológicos, relegando los demás objetivos de la Psicología, centrándose en el estudio e intervención de los trastornos mentales, así como lo refiere Martin Seligman, “La Psicología pasa a ser casi sinónimo de tratamiento de las enfermedades mentales. Su medición histórica de hacer que los individuos “sin problemas” tengan una vida más productiva y plena, queda reducida a un papel mucho más secundario con respecto a la curación de trastornos, y los intentos de identificar y cultivar a los genios, quedan prácticamente abandonados.”³⁵

Resulta claro, que la Psicología, más que “aliviar el sufrimiento”³⁶ ha abordado con mayor auge la patología de la psiquis, como lo menciona Seligman, una de las causas, es que la Psicología “aún guarda el modelo psiquiátrico/médico y no ha podido separarse del modelo basado en el déficit.”³⁷

Es evidente que las experiencias negativas generan mayor impacto en la estabilidad del ser biopsicosocial y su contexto, y por ende, la Psicología ha realizado un abordaje extenso y muy descriptivo de las consecuencias negativas, sin embargo, estos hechos no siempre traen consigo malestares psicológicos, sino que en ocasiones, despiertan a la reflexión y promueven cambios positivos.³⁸

Frente a esta situación, en que muchas personas no notan las características positivas de sus experiencias, ni de su contexto, ni de sí mismas, es donde surge la Psicología Positiva, reorientando la Psicología en las misiones anteriormente relegadas: “Hacer más fuertes y productivas a las personas normales y hacer real el elevado potencial humano.”³⁹

³⁵ SELIGMAN, Martin Auténtica felicidad: De cómo la Psicología perdió el rumbo y yo encontré el mío. 1 edición. Barcelona: Ediciones B,S., 2002. p. 38

³⁶ *Ibid.*, p. 38.

³⁷ PRADA, Eliana. Psicología Positiva & Emociones Positivas. En: Psicología-positiva. [En línea]. Vol. 2 No. 2 (2005); p. 2 [Consultado 21. Agosto 2011]. Disponible en <<http://psicologia-positiva.com/revista.html>>

³⁸ SELIGMAN, Martin, Op. cit., p. 71

³⁹ SELIGMAN, Martin, Op. cit., p. 2

La Psicología Positiva es definida como “el estudio científico de las experiencias positivas y los rasgos individuales positivos, además de las instituciones que facilitan su desarrollo. El propósito de la Psicología Positiva es ampliar el foco de la Psicología clínica más allá del sufrimiento y su consecuente alivio.”⁴⁰

Teniendo en cuenta la definición de la Psicología Positiva, su objetivo elemental consiste en “catalizar un cambio en la Psicología de una preocupación, sólo con la reparación de las peores cosas en la vida, sino también a la construcción de las mejores cualidades de la vida”⁴¹. Es decir, que la preocupación de la Psicología Positiva, se basa en potencializar las virtudes y fortalezas del ser humano, aliviar el sufrimiento, brindar una perspectiva diferente del lado “Negativo” de la Psicología, otorgando alternativas diferentes de afrontamiento a las personas frente a situaciones difíciles, potencializando a nivel individual, grupal y social, medidas para amortiguar los daños ocasionados por las problemáticas sociales, culturales y demás.

El término Psicología Positiva fue acuñado por Martín Seligman en 1998, quien luego de investigar largo tiempo en la indefensión aprendida y la psicopatología, decidió darle una nueva perspectiva a la Psicología, incluyendo dentro de su estudio las fortalezas y las virtudes humanas.⁴²

No obstante las primeras aproximaciones a la Psicología Positiva se remontan a finales de los años 20´ con los escritos de Watson sobre el cuidado de los infantes y a finales de los años 30´ con el trabajo de Terman y colaboradores sobre el talento de los estudiantes, su ambiente académico y factores psicológicos relacionados con la felicidad marital.⁴³

⁴⁰ SELIGMAN, M.& et. al. Citado en PRADA, Eliana. Psicología Positiva & Emociones Positivas. En: Psicología-positiva. [En línea]. Vol. 2 No. 2 (2005); p. 2 [Consultado 21. Agosto 2011]. Disponible en <<http://psicologia-positiva.com/revista.html>>

⁴¹ SNYDER, C. R. & LOPEZ, Shane. Handbook of Positive Psychology. Part I. Oxford University Press. Introductory and historical over view. 2002. p. 3.

⁴² CONTRERAS, Françoise y ESGUERRA, Gustavo. Psicología Positiva: una nueva perspectiva en psicología. En: Diversitas, perspectivas en psicología. [En línea]. Vol. 2. No 2. (2006); p. 313. [Consultado 29 de Agosto del 2011]. Disponible en <http://www.usta.edu.co/otras_pag/revistas/diversitas/doc_pdf/diversitas_4/vol.2no.2/articulo_10.pdf>

⁴³ CONTRERAS y ESGUERRA, Op. Cit., p. 313

Diferentes investigadores de la Psicología Positiva han desarrollado un compendio de las fortalezas y virtudes humanas, clasificándolas en 24 fortalezas, recopiladas en el manual de clasificación *Character, Strengths and Virtudes*⁴⁴. Estas se encuentran agrupadas en 6 categorías, como se ilustra a continuación:

Cuadro 1. Clasificación de las virtudes y fortalezas.

VIRTUDES	DEFINICIÓN	FORTALEZAS
Sabiduría y conocimiento	Fortalezas cognitivas que implican la adquisición y el uso del conocimiento	Curiosidad, amor por el conocimiento y el aprendizaje, juicio, pensamiento crítico, mentalidad abierta, ingenio, originalidad, inteligencia práctica y perspectiva.
Coraje	Fortalezas emocionales que implican la consecución de metas ante situaciones de dificultad, externa o interna.	Valentía, perseverancia y diligencia, integridad, honestidad, autenticidad, vitalidad y pasión por las cosas.
Humanidad	Fortalezas interpersonales que implican cuidar y ofrecer amistad y cariño a los demás	Amor, apego, capacidad de amar y ser amado, simpatía, amabilidad, generosidad, inteligencia emocional, personal y social.
Justicia	Fortalezas cívicas que conllevan una	Ciudadanía, civismo, lealtad, trabajo en equipo, sentido de la

⁴⁴ CHRISTOPHER, Peterson & SELIGMAN, Martin. *Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification*. Oxford University Press. [En línea] (2004);p. 1- 815.[Consultado el 7 de septiembre del 2011] Disponible en <<http://www.mendeley.com/research/the-proactive-personality-scale-as-a-predictor-of-entrepreneurial-intentions/>>

	vida en comunidad saludable.	justicia, equidad y liderazgo.
Moderación	Fortalezas que nos protegen contra los excesos.	Capacidad de perdonar, misericordia, modestia, humildad, prudencia, discreción, cautela y auto-control, auto-regulación.
Trascendencia	Fortalezas que forjan conexiones con la inmensidad del universo y proveen de significado la vida.	Apreciación de la belleza y la excelencia, capacidad de asombro, gratitud, esperanza, optimismo, proyección hacia el futuro, sentido del humor y espiritualidad, fe, sentido religioso.

Uno de los principales aportes de la Psicología Positiva ha sido establecer que el sentimiento de felicidad y/o bienestar duradero es bastante estable en las personas, compuesto de un puntaje fijo, probablemente hereditario que es relativamente independiente al que se vive, se puede modificar por circunstancias específicas.

La Psicología Positiva plantea que una fortaleza del carácter debe satisfacer a la mayoría de los siguientes 10 criterios⁴⁵:

Criterio 1: Una fortaleza aporta diversos mandatos que constituyen una vida ideal, para cada quién y para los demás. Aunque las fortalezas y las virtudes determinan como un individuo enfrenta la adversidad, nuestro objetivo se enfoca en cómo ello se aplica de manera individual.

Criterio 2: Aunque las fortalezas pueden y de hecho producen resultados favorables, cada fortaleza está evaluada moralmente por derecho propio, aún si fuera obvia la ausencia de resultados favorables.

⁴⁵ CHRISTOPHER & SELIGMAN, Op. cit., p. 17-27.

Criterio 3: La manifestación de una fortaleza en una persona no disminuye la presencia de esta en las personas que la rodean.

Criterio 4: Ser capaz de expresar el “opuesto” de una fortaleza adoptiva en un contexto de felicidad a diferencia de andar describiéndola como una fortaleza de carácter.

Criterio 5: Una fortaleza necesita ser manifestada en el contexto de un comportamiento individual (Pensamientos, sentimientos y/o acciones) de forma que esta pueda ser evaluada. Esta debe ser un rasgo común en el sentido de que se adquiere un grado de generabilidad, por medio de situaciones constantes en el tiempo.

Criterio 6: La fortaleza es distinta de otros rasgos positivos cuando son clasificados y no pueden ser descompuestos entre ellos.

Criterio 7: Una Fortaleza de carácter está consagrada en pautas consensadas.

Criterio 8: No se cree que este criterio pueda ser aplicado a todas las fortalezas, pero es un criterio adicional donde se acepta la existencia de fenómenos con respecto a la fortaleza.

Criterio 9: Por ende, otro criterio para una fortaleza de carácter es la existencia de personas que muestran (Selectivamente) la ausencia total de una fortaleza recibida.

Criterio 10: Como lo sugirió la discusión de Erikson acerca de los estados psicosociales y las virtudes que resultan de sus resoluciones satisfactorias, la mayoría de la sociedades se proveen de instituciones y rituales asociados, para formar fortalezas y virtudes para sustentar sus prácticas.

Cabe destacar que los rasgos que integran el atributo, cumplen con algunos de los criterios necesarios para que sea una característica positiva.

5.3 TEORÍA DE LOS RASGOS COMUNES

Es importante determinar si la Proactividad se puede definir como una característica comportamental del individuo. Como sustento teórico se hallan diversas teorías en donde especifican la estabilidad conductual; una de estas investigaciones está establecida en la Teoría de los Rasgos Comunes en donde autores destacados como Gordon Allport designa cualidades constantes en las personas. Allport las define como Característica, Disposiciones o Rasgos Comunes, las cuales son “Construcciones Hipotéticas”⁴⁶, no observables debido a que no pueden ser medidas en forma empírica, pero conocidas por la disciplina de la Psicología, empleadas para suponer la existencia de estructuras y procesos psicológicos que aunque son considerados ficticios (No visto), son propuestas que podrán demostrarse directamente como en otras ocasiones ha ocurrido.

Los Rasgos Comunes están presentes en la mayoría de los sujetos, estas características están en función a un cierto nivel de organización en menor y/o mayor número, formando la base estructural de la Personalidad, ésta permite dinamizar de forma íntegra una conducta consecuyente más que temporal u ocasional en relación al ambiente, por tanto, se establecen los rasgos en tres dimensiones: Rasgo Común, la cual comparten la mayoría de los individuos; en donde se puede definir en relación a una cultura, el Rasgo Individual son cualidades únicas, describen de forma más precisa el carácter único del individuo, seguido por el Rasgo Cardinal que influye en casi todos los aspectos de la vida de un ser humano, y por último el Rasgo Central siendo las principales cualidades o cimientos de la Personalidad, estas hacen referencia a tendencias muy características del individuo.

Gordon Allport⁴⁷ afirma que ninguna teoría de las características puede tener firmeza si no acepta y explica la variabilidad que se observa en la conducta de una persona. Esta variación es propiciada por su contexto, por las personas y por los diferentes factores que pueden actuar sobre él; todos estos pueden llegar a causar un cambio de una conducta, lo que al mismo tiempo, existe una porción constante en el individuo, considerada por este autor como característica o rasgo.

Para este mismo autor, los rasgos son evidentes y los define como un “amplio sistema de tendencia de acción similares existente en una persona”⁴⁸, , es decir

⁴⁶ ALLPORT, Gordon. La Personalidad, su configuración y desarrollo: Teorías de las características comunes. Barcelona. Editorial Herder, 1980.p. 400

⁴⁷. Ibíd., p. 396.

⁴⁸ Ibíd., p. 401.

respuestas similares en su conducta que pueden ser reunidas en una categoría, esta será designada desde el punto de vista del autor de la investigación, puesto que las personas normales, en un determinado contexto tienden necesariamente a desarrollar modos de adaptación más o menos semejantes que permitirán comparar las personas unas entre otras por el modo en que resuelvan algún problema con el medio o con sus iguales.

Según lo descrito por Allport los rasgos se manifiestan en cualquier conducta, es estable en el ambiente y consistente como identificación, en ella se abordan la esencia de habilidades y hábitos comportamentales, por tanto se puede relacionar a la proactividad como una característica de la personalidad, fundamentada en que el individuo actúa bajo el rasgo dinámico, cambiante, implicando tanto a la mente como al cuerpo, estructurada, organizada, predispuesta por el futuro y única para cada individuo.

En otras palabras Allport llama características comunes “A los aspectos de la personalidad respecto a los cuales, pueden compararse útilmente la mayoría de las personas pertenecientes a una determinada cultura”⁴⁹.

Para dicha teoría la forma de estudiar una característica es por medio de la observación de las conductas, las cuales son la materialización de los procesos internos en el individuo. Sin embargo, no hay ninguna conducta que sea debida a una sola fuerza. Las características “son uno de los factores que establecen y hacen que este acto parezca “Característico” de la persona, pero no son el único determinante”⁵⁰. Por ello cada expresión de una característica difiere ligeramente de otra expresión, la cual puede encontrarse en condiciones distintas. Además, en el momento en que estas se producen ocurre una retroalimentación, que ocasiona que esta no sea igual a como era antes.

A pesar de este continuo fluir, existe una considerable persistencia en la conducta de un individuo, que permite determinar la base de lo que es típico en él; se retoma esta premisa para inferir que las características comunes encontradas en la Proactividad, pueden ser estudiadas a través de las conductas propias del mismo, por medio de un instrumento psicométrico, al tener en cuenta tres criterios necesarios para llevar a cabo la apreciación de las características según Allport:

⁴⁹ *Ibíd.*, p. 404.

⁵⁰ *Ibíd.*, p. 397.

“Los criterios de apreciación de una característica es la frecuencia con que una persona sigue un cierto tipo de adaptación, el ámbito de situaciones, la serie de situaciones diversas ante las que adopta el mismo modo de acción y la intensidad de las reacciones en las que observa este mismo Patrón de conducta preferido (PCP)”.⁵¹

Para la aplicación de estos criterios se requiere de métodos firmes y seguros para establecer la existencia de características en el sujeto, puesto que no podemos observarlas directamente,⁵² es por ello que las características comunes se establecen empíricamente cuando los tests de personalidad (u otros indicadores) muestran su fidelidad, comprobándose que las personas en general responden constantemente de un modo análogo durante cierto tiempo y con una intensidad característica.

5.4 MEDICIÓN DE LOS RASGOS

Es necesario resaltar que el objetivo principal de las pruebas psicológicas es evaluar el comportamiento, los rasgos de personalidad, otras características individuales y de grupo, a fin de ayudar a formarse juicios, predicciones y decisiones sobre la gente, principio básico que ha permanecido en todo el siglo XX. Para empezar a hablar de test Psicométricos es necesario tener en cuenta que estos son los que utilizan el concepto de medición y tienen su fundamento en la psicometría. Esta última es definida según Aliaga como:

“Una disciplina de la Psicología cuya finalidad intrínseca es la de aportar soluciones al problema de la medida en cualquier proceso de investigación psicológica. También es un campo metodológico que incluye teorías, métodos y usos de la medición psicológica, en que se incluyen aspectos meramente teóricos y otros de carácter más práctico. La perspectiva teórica incluye las teorías que tratan de las medidas en Psicología, encargándose de describirlas, categorizarlas, evaluar su utilidad y precisión, así como la búsqueda de nuevos métodos, teorías y modelos precisos que permitan mejores instrumentos de medida. La perspectiva práctica se ocupa tanto de aportar instrumentos adecuados para conseguir buenas medidas como de los usos que de los mismos se puedan realizar. Estos

⁵¹ Ibid., p. 405.

⁵² Ibid., p. 400.

instrumentos son los tests psicométricos. Finalmente, la psicometría se distingue por el uso del lenguaje formal y estructurado de las matemáticas”⁵³.

A través del tiempo, la Psicología ha tratado de medir algunos aspectos que no son físicos, ni directamente observables en el individuo, por tanto, se apoya en test psicométricos para que de esta manera lleguen a ser verídicos para la comunidad científica; como lo han citado algunos investigadores en este campo, los test psicométricos parten de postulados como los planteados por McCall, 1939 “Cualquier cosa que existe en cantidad, puede medirse”⁵⁴. La medición según Nunnally (1987) “Consiste en reglas para la asignación de números a objetos en tal forma que representen cantidades de atributos”⁵⁵.

La palabra “Objeto” se usa en un sentido amplio e incluye personas. En Psicología, medir es dar la magnitud de cierta propiedad o atributo con ayuda del sistema numérico.”⁵⁶

5.5 TEORÍAS PSICOMÉTRICAS

Existen en la teoría de los test, tres modelos fundamentales que permiten explicar el significado de los puntajes y en ese sentido tienen gran importancia para la elaboración de tests, los cuales se plantearán a continuación:

⁵³ ALIAGA TOVAR, Op. cit., p. 2.

⁵⁴ AIKEN, Op. cit., p. 1.

⁵⁵ ALLPORT, Gordon. Op. Cit., p. 403

⁵⁶ ALIAGA TOVAR, Jaime. Psicometría: Test psicométricos, confiabilidad y validez [En línea], 1-24, <http://www.unmsm.edu.pe/psicologia/documentos/documentos2007/libro%20eap/05LibroEAPAliaga.pdf> (página consultada el 28 de septiembre de 2011)

5.5.1 La Teoría Clásica de los Test (TCT). También conocida como modelo débil de los puntajes verdaderos, iniciada por Spearman y otros colaboradores en 1903, se consideró como hipótesis fundamental que el puntaje de una persona en un test (Lo observable) estaba en función de dos componentes: el puntaje verdadero (Inobservable) y el error.⁵⁷

$$X = V + e$$

Indica que el resultado de cualquier medición particular (Puntuación Observada, X) está compuesta de dos elementos: Una Puntuación Verdadera (que llamamos V) y un Error (designado como e)⁵⁸. Esta ecuación recuerda que el resultado de un test nunca representa con precisión absoluta el atributo medido.

De la anterior hipótesis se deriva una serie de supuestos fundamentales que se exponen a continuación:

- La media de los errores es anulada
- Los errores se distribuyen normalmente homocedástico, es decir la varianza de los errores de distintos puntajes son iguales.
 - No existe correlación entre los puntajes verdaderos y el error de un mismo test.
 - No existe correlación entre los errores de dos test.
- No existe correlación entre los puntajes verdaderos y los errores de dos test diferentes.

⁵⁷ Teoría Clásica de los Tests: una introducción no técnica, [En línea], [Pagina consultada el 20 de Septiembre de 2010]. Disponible en <<http://www.sigmas.cl/soft/winerror/TCT.html>>

⁵⁸ *Ibíd.*, p. 16

5.5.2 La Teoría de la Generalizabilidad (TG). También conocida como generalización de las aptitudes, la cual se basa en un modelo lineal del diseño experimental (ANOVA), para la cual se toman decisiones sobre la bondad de un instrumento con base en el estudio de las fuentes y tipos de error que pueden analizarse como ya se mencionó, a través del análisis de la varianza. ⁵⁹

5.5.3 La Teoría de la Respuesta al Ítem (TRI). Conocida como del rasgo latente, esta última teoría se basa en los modelos de las probabilidades de respuestas correctas a un ítem según las funciones de distribución normal y logística.⁶⁰ La TRI fue propuesta por Lord, en el año 1968; aquí se considera que cada individuo lleva asociado a cualquier rasgo un parámetro individual, llamado aptitud, conocido en la TCT como puntaje verdadero (v); lo que hace diferente a estas dos teorías es que en la clásica la relación entre el valor esperado y el rasgo es de tipo lineal, mientras que en el modelo TRI, las relaciones incluyen funciones de tipo exponencial.⁶¹

5.6 TEST PSICOMÉTRICOS

Los test psicométricos, son instrumentos que utiliza la Psicología para la medición de los atributos y características psicológicas. Conceptualmente se puede expresar que es un “procedimiento estandarizado compuesto por ítems seleccionados y organizados, concebidos para provocar en el individuo ciertas reacciones registrables, reacciones de toda naturaleza en cuanto a su complejidad, duración, forma, expresión y significado”⁶². Es decir, este tipo de procedimiento, permite tomar una muestra de conducta y describirla apoyado en categorías o puntuaciones y su respectiva interpretación. Ésta es una característica necesaria en cualquier test psicológico, se puede hablar de estandarización si los procedimientos para su aplicación son uniformes de un examinador a otro, de un ambiente a otro, para ello se hace necesario formular las instrucciones de aplicación paso a paso, para así garantizar procedimientos uniformes.

⁵⁹ *Ibíd.*, p.17

⁶⁰ *Ibíd.*, p.18

⁶¹ *Ibíd.*, p.18

⁶² ALIAGA TOVAR, Op. cit., p. 86.

Existe una clasificación de los test psicométricos la cual se da por su administración, es decir individual o colectiva; por la forma o tipo de respuesta que exigen, objetivas o subjetivas; por el material de la prueba, lápiz y papel, verbal completamente, de ejecución, de aparatos especial o combinación de los tres primeros; por sus edades límites, ya sean infantiles, para adultos, para escolares, preescolares, entre otros.⁶³ A grandes rasgos, el empleo más común de los test psicométricos consiste en tomar decisiones sobre las personas, pero es necesario resaltar que tomar dichas decisiones no es el único objetivo, existen otros usos como lo son: “La clasificación, diagnóstico y planificación del tratamiento, autoconocimiento, valoración de programas e investigación.”⁶⁴

5.6.1 Diseño y elaboración de un test. En el momento de elaborar un test psicológico es necesario tener en cuenta que se pueden presentar variaciones de acuerdo al tipo de prueba y el beneficio que obtienen los participantes en la aplicación de la prueba, cualquiera que sea el fin. Aiken afirma que:

“(…) se necesita cierto grado de planeación del contenido antes de escribir los reactivos que contendrá el instrumento. La planeación de la prueba deberá incluir definiciones claras de las variables o constructos que van a medirse, descripción de las personas que van a ser examinadas, las condiciones bajo las cuales se administrará la prueba e información concerniente a la calificación, interpretación de las puntuaciones y uso que se dará a los resultados”⁶⁵.

Existen parámetros claros que deben cumplir los tests psicológicos los cuales son:

1. El test propiamente dicho.
2. El manual del test. Documento que contiene los siguientes capítulos o partes:
 - a) Exposición de los objetivos de la prueba (Qué mide).

⁶³ Ibid., p. 89.

⁶⁴ GREGORY, Robert J. Evaluación psicológica: Historia, principios y aplicaciones. México, Ed.

⁶⁵ AIKEN, Lewis R. Tests psicológicos y su evaluación. 11° edición. México, Ed. Prentice hall. 2003. p.18.

- b) Descripción de las características estructurales del test (Sus partes y componentes).

- c) Información acerca del proceso de estandarización o tipificación.

- d) Instrucciones generales sobre la manera de aplicar o tipificación

- e) Instrucciones generales sobre la manera de aplicar o administrar la prueba y del tipo de población en la cual es aplicable.

- f) Descripción del material de examen propiamente dicho a las instrucciones detalladas para la aplicación del test o de cada uno de los sub-tests.

- g) Instrucciones para las valoraciones (Calificación) de las respuestas obtenidas en cada uno de los sub-test.

- h) Información estadística y psicométrica acerca de las propiedades de la prueba como instrumento de medida, vale decir, confiabilidad y validez.

- i) Tablas de normas o baremos con los puntajes directos y convertidos para los diferentes grupos de edades y poblaciones (Poblaciones de referencia y grupos normativos adecuadamente descritos).⁶⁶

Los anteriores criterios del instrumento C. Proactivo-1, se encuentran contenidos en el anexo A.

5.6.2 Confiabilidad. Cuando se tiene un conjunto de calificaciones de una determinada prueba, la confiabilidad se expresa como un número decimal positivo que oscila entre .00 y 1.00. Es decir que si el resultado es de 1.00 indica una confiabilidad perfecta y un resultado de .00 indica una falta absoluta de confiabilidad de la medición.

⁶⁶ ALIAGA, Tovar, Op. cit., p.91, 92.

Es importante tener en cuenta al hablar de la confiabilidad de una prueba, que esta “Se estima analizando los efectos de variaciones en las condiciones de la administración y el contenido de la prueba en las calificaciones observadas”⁶⁷. Dichas variaciones son también conocidas como errores de medición, estos pueden surgir de innumerables fuentes “Como la selección de reactivos, la aplicación de la prueba, la calificación de la misma y los errores sistémicos de medición”⁶⁸. Estos errores de medición reducen la confiabilidad o repetibilidad de los resultados de un test psicométrico.

Existen diferentes métodos para estimar la confiabilidad, que toman en consideración los efectos de circunstancias algo diferentes entre estos se encontró: “Coeficiente test-retest, coeficiente de formas paralelas y coeficientes de consistencia interna (Método de división por mitades, método de Kuder-Richardson y coeficiente alfa) así como confiabilidad intercalificadores”⁶⁹.

- 5.6.2.1 Coeficiente test-retest.** En este método se administra dos veces a las mismas personas el test, calculándose el coeficiente de correlación entre las dos puntuaciones obtenidas, con esto se intenta determinar la variabilidad de las fuentes que puedan contribuir a la alteración de la prueba, tales como el ambiente, estado, sentimientos, lo que se pretende es dar una estabilidad al rasgo.
- 5.6.2.2 Coeficiente de formas paralelas.** Aquí, se administra dos tests que generalmente difieren en el orden de los ítems al mismo grupo, dejando entre ambas aplicaciones un periodo breve de tiempo, para evitar cambios en los sujetos pero el necesario para evitar la fatiga. Lo que pretende este método, es hallar las fluctuaciones de disposición de los ítems respecto a otros o respecto a ligeros cambios.
- 5.6.2.3 Método de división por mitades.** Una vez aplicado el test, se divide en dos mitades y se calcula la puntuación del sujeto en cada mitad, puede dividirse separando ítems pares de los ítems impares. Al dividir el test se debe conseguir que las dos mitades sean equivalentes.⁷⁰ Las dos series de puntajes resultantes se correlacionan con el coeficiente "r" de Pearson.

⁶⁷ AIKEN, Op. Cit., p. 86.

⁶⁸ Ibid., p.114.

⁶⁹ Ibid., p. 86 -88.

⁷⁰ DÍAZ, Carmen; BATANERO, Carmen y COBO, Belén. Fiabilidad y Generalizabilidad, aplicaciones en evaluación educativa validez [En línea] p. 1-14,[página consultada el 28 de septiembre de 2011] Disponible en <<http://www.ugr.es/~batanero/ARTICULOS/fiabilidad.pdf>>

$$r = \frac{\sigma_{XY}}{\sigma_X \cdot \sigma_Y}$$

Se pueden dividir aleatoriamente, según la dificultad o según el contenido y la dificultad (El procedimiento más aconsejable). Se calcula la correlación entre las puntuaciones obtenidas en las dos mitades del test, con un procedimiento de corrección que puede ser el de Spearman- Brown: Siendo r el coeficiente de correlación empírico entre las dos mitades del test.

$$r = \frac{2r_{oe}}{1 + r_{oe}}$$

El método de división por mitades “Proporciona un estimado de confiabilidad para un instrumento de la mitad de longitud que posee la prueba completa. Aunque existen algunas excepciones en general una prueba más corta es menos confiable que una larga, esto es especialmente cierto si, en comparación con la forma más corta la prueba más larga incorpora un contenido equivalente y de dificultad similar en los reactivos”⁷¹.

Es importante realizar también una covariación entre la varianza de la puntuación total del cuestionario y la varianza de la dimensión particular y de los ítems, para lo cual existen dos métodos.

5.6.2.4 Coeficiente Alfa. El cual refleja el grado en el que covarían los ítems que constituyen el test⁷². Se utiliza para hallar la confiabilidad de una prueba que consta de ítems en los cuales se pueden asignar calificaciones de distinto peso a respuestas diferentes. Puede “Considerarse como la medida de todos los posibles coeficientes por mitades, corregidos según la fórmula de Spearman-Brown”⁷³. El coeficiente á se halla:

⁷¹ GREGORY, Op. cit., p. 104.

⁷² DIAZ Carmen, Op. Cit., p. 6

⁷³ Ibíd., p. 104.

$$\alpha = \frac{k \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)}{k - 1}$$

Este coeficiente indica la consistencia interna de los reactivos; es decir, la tendencia de los mismos a correlacionarse en sentido positivo entre sí.

5.6.2.5 Método de Kuder-Richardson. Sólo se aplica a ítems dicotómicos. La fórmula utilizada es la siguiente:

$$r_{11} = \frac{k - \bar{X}(k - \bar{X}) / s^2}{k - 1}$$

5.6.2.6 Confiabilidad Intercalificadores. Es un procedimiento sencillo, en donde dos o más examinados califican de manera independiente una muestra de las pruebas y entonces se correlacionan las puntuaciones por parte de los examinadores. La confiabilidad intercalificadores complementa otros estimados de confiabilidad, pero no los sustituye⁷⁴.

5.6.3 Validez. La validez de una prueba es el grado en que mide aquello que afirma medir, es por ello una de las características más importantes en la construcción de una prueba. “Una prueba puede tener muchas clases de validez, dependiendo de los propósitos específicos para los cuales fue diseñada, la población objetivo, las condiciones en que se aplica y el método para determinar la validez”⁷⁵.

La validez de una prueba está directamente afectada por los errores no sistemáticos y por los sistemáticos (Constantes), “Es por ello que una prueba puede ser confiable sin ser válida, pero no puede ser válida sin ser confiable. La confiabilidad es una condición necesaria, pero no suficiente, para la validez”⁷⁶.

⁷⁴Ibíd., p. 106.

⁷⁵ AIKEN, Op. cit., p. 95.

⁷⁶Ibíd., p.95.

A diferencia de la confiabilidad de una prueba, la validez no es una cuestión simple que se resuelve con facilidad a través de unos cuantos estudios rudimentarios o formulas psicométrías. “La validación es un proceso en evolución, que comienza con la construcción de la prueba y que continúa de manera indefinida”⁷⁷. Es decir que la validez de una prueba depende de la acumulación de descubrimientos de investigación. Existen tipos de validez los cuales son:

5.6.3.1 Validez de contenido. En términos estadísticos la validez se define como “la proporción de la varianza verdadera que es relevante para los fines del examen”⁷⁸. Se refiere a lo que es atribuible a la variable, ya que los reactivos de una prueba pueden considerarse como una muestra obtenida de una población más amplia de reactivos potenciales que definen aquello que el investigador realmente desea medir⁷⁹.

Por tanto, la validez de contenido consiste en “determinar lo adecuado del muestreo de reactivos del universo de reactivos posibles; (Para su obtención no se utiliza procedimientos estadísticos). En consecuencia, el aspecto clave en la validez de contenido es el muestreo de los reactivos. En otras palabras, la validez de contenido es cuestión de determinar si la muestra de sus reactivos es representativa del universo o dominio conductual de ítems al que supuestamente representa. Para hacer esta determinación se recurre a Jueces” (O expertos), generalmente en número impar.”⁸⁰

5.6.3.2 Validez de constructo. Este tipo de validez hace referencia “Al grado en que el instrumento mide un constructo particular, o concepto psicológico; al establecer la validez de constructo en un instrumento, se puede afirmar que son idóneas las inferencias que se realizan por medio de los resultados arrojados en la evaluación de las conductas; esta validez no se determina por medio de un solo procedimiento”⁸¹.

A continuación se citan algunos de los métodos más usados para establecerla.

⁷⁷ GREGORY, Op. cit., p. 118.

⁷⁸ ALIAGA TOVAR, Op. cit., p.95.

⁷⁹ GREGORY, Op. cit., p. 120.

⁸⁰ ALIAGA TOVAR, Op. cit., p 97.

⁸¹ AIKEN, Op Cit., p. 98

- Por medio de juicios de expertos, los cuales certifican que el contenido de la prueba corresponde constructo de interés.
- Análisis de consistencia interna de la prueba.
- Estudios, tanto en grupos formados de manera experimental como en grupos que se presentan de manera natural, de las relaciones entre las puntuaciones de la prueba y otras variables en las cuales difieren los grupos.

Correlaciones de las puntuaciones en la prueba con las puntuaciones en otras pruebas y variables con las cuales se espera que tengan cierta relación, seguidas por un análisis factorial de esas correlaciones.⁸²

5.6.3.3 Validez predictiva. La validez predictiva, también llamada validez de criterio externo o validez empírica, se estudia comparando los puntajes de un instrumento (Variable independiente) con una o más variables externas (variables dependientes) denominadas variables criterio. La comparación entre los puntajes de la variable en estudio y de la variable criterio se expresa a través de un coeficiente de correlación, el cual se interpreta como un índice de validez.⁸³

5.6.3.4 Validez concurrente. La validez concurrente señala el grado en que las puntuaciones de una prueba llegan a estimar de manera precisa la posición actual de un individuo en el criterio relacionado. Es frecuente que las correlaciones entre una nueva prueba y otras existentes se citen como evidencia de validez concurrente.

⁸² *Ibíd.*, p. 99

⁸³ RUIZ, Bolívar. Confiabilidad. Programa Interinstitucional Doctorado en Educación. [En línea] p. 1-15, [consultada el 28 de septiembre de 2011] Disponible en: <<http://www.carlosruizbolivar.com/articulos/archivos/Curso%20CI1%20%20UCLA%20Art.%20Confiabilidad.pdf>>

6. ASPECTOS ÉTICOS

Para el desarrollo e implementación de este proyecto se tuvo en cuenta que para investigar con seres humanos se requiere del respeto a la dignidad humana y a la autonomía de la persona como base fundamental de toda práctica profesional, por lo cual en toda la aplicación se cumplirá a cabalidad la Ley número 1090 del 2006 por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones y la resolución 8430 de 1993.

En lo correspondiente a la ley número 1090 del 2006, se cumplió con el TÍTULO II: DISPOSICIONES GENERALES, ARTÍCULO 2, aplicando los principios universales por los que se rige el psicólogo: Responsabilidad, Competencia, Estándares morales y legales, Anuncios públicos, Confidencialidad, Bienestar del usuario, Relaciones profesionales, Evaluación de técnicas, Investigación con participantes humanos, Cuidado y uso de animales. Garantizando, durante la aplicación y desarrollo de la investigación, la confiabilidad de los datos recolectados y los resultados correspondientes. La publicación de los resultados se realizará en caso de que los participantes acepten de antemano y aprueben dicho proceso.

Con base en el respeto a la dignidad, la libertad y la vida, siendo estos los pilares del profesional en psicología, los participantes tuvieron pleno conocimiento de las normas legales y de los estándares profesionales que regulan la conducta de esta investigación. Además, se cumplió con el artículo 4 del título III referente a la actividad profesional del psicólogo, en el que la intervención del psicólogo se puede realizar individual o grupal, en instituciones públicas o privadas, lo cual en este caso, se desarrolló en instituciones públicas. En cualquiera de las situaciones anteriores se podrá intervenir en caso de requerimiento del profesional. Se cumplirá con el artículo 5 del título III, procurando el respeto de los principios y la ética profesional en el momento de ejercer la profesión.

Se llevó a cabo lo dispuesto en el artículo 10 del TÍTULO V: DE LOS DERECHOS, DEBERES, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA, ya que se garantizó y se brindó la plena y total confidencialidad de la información referente a los participantes, las instituciones y organizaciones que fueron parte de la investigación, incluyendo los resultados concernientes a la misma. Se respetaron los principios y valores, bajo los que se encuentran los estatutos y las normas éticas establecidas para el ejercicio de la Psicología y el respeto por los derechos humanos.

En cuanto a lo correspondiente al título VII: DEL CÓDIGO DEONTOLÓGICO Y BIOÉTICO PARA EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN DE PSICOLOGÍA, Capítulo I: De los principios generales del Código Deontológico y bioético para el ejercicio de la profesión de Psicología, Artículo 29, se guardó la confidencialidad de la identificación del participante, participantes o institución en que se desarrolló la investigación. Se implementó el uso del consentimiento previo y explícito, además se respetó la libertad de los participantes, ya que ellos son libres de elegir y acudir a otro profesional en Psicología. El secreto profesional es una obligación siempre y cuando la información haya sido recibida ejerciendo como profesional y en que toda información referente a los datos de los participantes de la investigación será omitida, a menos que sea estrictamente necesario.

Además, se empleó de manera adecuada el material psicotécnico, guardando el rigor ético y metodológico, evitando la intervención en caso de que las condiciones de los participantes no correspondan al campo de conocimientos o no se cuente con los recursos necesarios para desarrollarlo. Así como lo refiere el Artículo 36: Deberes del psicólogo con las personas objeto de su ejercicio profesional, correspondiente al CAPITULO III: DEBERES DEL PSICÓLOGO CON LAS PERSONAS OBJETO DE SU EJERCICIO PROFESIONAL. Se cumplirá con los deberes profesionales, en los espacios en los que preste los servicios, excepto en que ello implique alguna violación a la ley y demás normas legales vigentes, según lo estipulado en el artículo 42 del CAPITULO V: DE LOS DEBERES DEL PSICÓLOGO CON LAS INSTITUCIONES, LA SOCIEDAD Y EL ESTADO.

Para el cumplimiento del artículo 45 del Capítulo VI: Del uso de material psicotécnico, del Título VII, el desarrollo, la administración y el uso de instrumentos de medición psicológica fue administrada por estudiantes de la universidad Surcolombiana, las cuales fueron supervisadas y asesoradas por un docente profesional en Psicología.

Los autores de esta investigación son responsables del tópico, las respectivas medidas metodológicas, los recursos necesarios para la misma. Así mismo serán responsables del análisis de los datos y demás, como de su adecuada publicación, según lo establecido en el artículo 49 del CAPITULO VII: De la investigación científica, la propiedad intelectual y las publicaciones, correspondiente al título VII.

En cuanto a lo concerniente de la **resolución Nº 008430 de 1993** en donde se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud, se velará por la seguridad, el bienestar y la protección de los derechos y el respeto a los valores de los participantes en esta investigación, por medio del

consentimiento informado, en el que se especifica un “contrato” en el que se informa al sujeto la finalidad de la aplicación y si desea participar en la investigación. Todas las personas tienen la libertad de participar o no, en la investigación. Con estos criterios se da cumplimiento al artículo 5, del Capítulo 1: De los aspectos éticos de la investigación en seres humanos, correspondiente al Título II.

Se guardó total imparcialidad en el momento de seleccionar a los participantes, otorgando una asignación aleatoria y demás procedimientos de investigación pertinentes. Además, se aseguró la privacidad y confidencialidad de los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos, únicamente otorgando los resultados al participante directo de la aplicación, dando cumplimiento a los artículos 5, 7 y 8 del capítulo 1: De los aspectos éticos de la investigación en seres humanos, correspondiente al Título II: de la investigación en seres humanos:

El riesgo en esta investigación corresponde a la categoría A, designada en el artículo 11 de la resolución 8430 de 1993 como correspondiente a una investigación *sin riesgo*, puesto que es un estudio que emplea técnicas de investigación como cuestionarios y entrevistas, en las que no se realiza ningún cambio de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en este estudio. Por lo tanto se hace cumplimiento a los artículos 10 y 11 del capítulo 1: De los aspectos éticos de la investigación en seres humanos, correspondiente al Título II: de la investigación en seres humanos:

“Investigación sin riesgo: Son estudios que emplean técnicas y métodos de investigación documental retrospectivos y aquellos en los que no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio, entre los que se consideran: revisión de historias clínicas, entrevistas, cuestionarios y otros en los que no se le identifique ni se traten aspectos sensitivos de su conducta.”⁸⁴

⁸⁴ República de Colombia. Resolución No 8430 de 1993. Artículos 11. Título II: de la investigación en seres humanos. Capítulo 1: De los aspectos éticos de la investigación en seres humanos. Título II: de la investigación en seres humanos. [En línea] [Consultado el 3 de febrero del 2011] Disponible en: <http://www.dib.unal.edu.co/promocion/etica_res_8430_1993.pdf>

7. DISEÑO METODOLÓGICO

7.1 TIPO DE ESTUDIO

La presente investigación está regida bajo el enfoque cuantitativo, que busca llevar a cabo la cuantificación y el análisis respectivo de los datos obtenidos durante el proceso de la investigación, como lo refiere HERNÁNDEZ; FERNÁNDEZ y BAPTISTA⁸⁵, cuantificar los datos/información y por lo regular, aplica una forma de análisis estadístico.

Además, es un estudio descriptivo puesto que según Hernández, Fernández y Baptista, “El propósito de los estudios descriptivos, incluye la medición o evaluación de diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar⁸⁶; es así como este estudio se suma a un tipo especial de diseño de investigación suscrito a los estudios descriptivos y denominados estudios instrumentales⁸⁷, cuya esencia psicométrica se dedica a la construcción de pruebas de evaluación psicológica. León y Montero “Han considerado como pertenecientes a esta categoría todos los estudios encaminados al desarrollo de pruebas y aparatos, incluyendo tanto el diseño como la adaptación de los mismos”⁸⁸.

7.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

Según Pick y López, la población es un conjunto de personas que forman el grupo de interés para una investigación determinada⁸⁹, otros autores, por ejemplo: Pólit

⁸⁵ HERNÁNDEZ; FERNÁNDEZ y BAPTISTA. Op. Cit., p. 47

⁸⁶ Ibid., p. 102.

⁸⁷ CARRETERO, Hugo y PÉREZ, Cristino. Normas para el desarrollo y revisión de estudios instrumentales: consideraciones sobre la selección de tests en la investigación psicológica. *International Journal of Clinical and Health Psychology*. [En línea]. Vol. 7, No. 3 (2007); p. 865 [Consultado 10 de junio del 2011]. Disponible en <http://www.aepc.es/ijchp/NDREI07_es.pdf>

⁸⁸ MONTERO, Ignacio & LEON, Orfelio. Clasificación y descripción de las metodologías de investigación en psicología. *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud / International Journal of Clinical and Health Psychology*. [En línea]. Vol. 2, No. 3 (2002); p. 507 [Consultado 10 de junio del 2011]. Disponible en <http://www.aepc.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-53.pdf>

⁸⁹ PICK Y LÓPEZ. *Como investigar en ciencias sociales*. México. Trillas, 1997. p.123.

y Hungler, la definen: “Cómo un conjunto global de casos que satisfacen una serie predeterminada de criterios”⁹⁰.

Para esta investigación, los criterios que se establecieron para determinar la población objeto de estudio fueron los siguientes:

En las cooperativas:

- ✓ Personas empleadas por la cooperativa (Independiente del tipo de contrato)
- ✓ Empleados cuya antigüedad laboral en la entidad fuese mayor a 6 meses
- ✓ Mayores de dieciocho (18) años de edad En

la Universidad Surcolombiana:

- ✓ Estudiantes matriculados para el periodo lectivo 2011-B en la universidad Surcolombiana.
- ✓ Individuos mayores de dieciocho (18) años de edad.
- ✓ Estudiantes de tercer semestre.
- ✓ Estudiantes de último semestre.

Teniendo en cuenta que el número de participantes en las cooperativas es reducido, además, de la viabilidad de la aplicación y el consecuente desplazamiento a cada una de las sedes, se opta por realizar un censo, definido por Hernández, Fernández, Baptista como “La inclusión de todos los sujetos o casos (Personas, animales) del universo o la población”⁹¹.

⁹⁰ POLIT, D. HUNGLER, B. Investigación científica en ciencias de la salud. 5ª Ed. México. Mc. Graw Hill. 1998. p. 223.

⁹¹ HERNÁNDEZ, Roberto; FERNÁNDEZ, Carlos y BAPTISTA, Pilar. Metodología de la investigación. 5. Ed. México: Mc. Graw Hill, 2007. P. 236.

En contraste con la población de la universidad Surcolombiana, la cual está constituida por 7.265 estudiantes, se opta por seleccionar una muestra, definida como una parte de la población, de la que se recolectan datos y es representativa de esa población.⁹²

A pesar de que existen muchos procedimientos para identificar la muestra poblacional, en esta investigación se emplea el muestreo aleatorio estratificado, que consiste “en estratificar, o clasificar a la población blanco en cuanto a variables antecedentes y después seleccionar al azar un porcentaje apropiado de personas en cada estrato.”⁹³

A continuación se presenta la relación de funcionarios de la cooperativa UTRAHUILA (Sede Neiva) y COOFISAM, en donde se especifica el número de personas por género y en total, cada una de las seccionales o sedes.

Tabla 1. Relación de funcionarios UTRAHUILCA - sede Neiva

SECCIONALES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
NEIVA CENTRO	17	16	33
NEIVA MÁRTIRES	4	3	7
SEDE CENTRAL	13	8	21
NEIVA SUR	3	6	9
TOTAL	37	33	70

Tabla 2. Relación de funcionarios COOFISAM

SEDES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
DIR. GENERAL	8	6	14
ACEVEDO	0	4	4
GARZÓN	4	6	10
GIGANTE	2	2	4
GUADALUPE	1	3	4
LA ARGENTINA	1	2	3
LA PLATA	2	1	3

⁹²HERNÁNDEZ; FERNÁNDEZ y BAPTISTA. Op. Cit., p. 236.

⁹³GREGORY, Op. cit., p. 85.

PITAL	1	3	4
PITALITO	2	2	4
SUAZA	2	1	3
TARQUI	1	3	4
TOTAL	24	33	57

Para seleccionar las carreras que formaron parte de la muestra, se emplearon balotas, lo cual implica “Sortear o rifar los individuos que harán parte de la muestra, por ejemplo, colocando en un recipiente las balota, papeles o tarjetas que contengan los nombres, los números que correspondan a cada unidad del universo. Luego se extrae del recipiente la cantidad de números o nombres necesarios para constituir la muestra”.⁹⁴ De cada una de las facultades de la universidad Surcolombiana, se eligieron siete carreras y de cada una de éstas, dos semestres, de esta forma la muestra de la universidad Surcolombiana quedó conformada por 270 estudiantes universitarios.

Tabla 3. Distribución de la población por estratos.

FACULTADES DE LA UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA	PROGRAMA DE PREGRADO	N. DE ESTUDIANTES INSCRITOS	MUESTRA	HOMBRES	MUJERES
DERECHO	DERECHO	462	42	230	232
ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN	CONTADURÍA PÚBLICA	368	58	142	226
CIENCIAS EXACTAS Y NATURALES	MATEMÁTICA APLICADA	153	36	105	48
CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS	COMUNICACIÓN SOCIAL Y PERIODISMO	176	50	56	120
INGENIERÍA	INGENIERÍA ELECTRÓNICA	432	34	365	67
EDUCACIÓN	LIC. EN MATEMÁTICAS	278	50	185	93

⁹⁴ BORDA, Pérez Mariela; TUESCA, Molina Rafael y NAVARRO, Lechuga Edgar. Método cuantitativos herramientas para la investigación en salud. En: población de estudio. Barranquilla : Ediciones Uninorte. 2° Edición. 2009. p. 120.

	TOTAL	1869	270	1083	786
--	--------------	-------------	------------	------	-----

7.3 INSTRUMENTOS Y MATERIALES

En la presente investigación se emplearon los siguientes instrumentos:

- ✓ **Formato de calificación para los jueces:** Para la recolección de las observaciones del instrumento se diseñó un formato de evaluación de las instrucciones del test y sus respectivos ítems. Los criterios a evaluar fueron: Forma, contenido, coherencia, relevancia, pertinencia y redacción (Ver anexo N° 6).
- ✓ **Formato de la aplicación de la prueba piloto:** Para llevar a cabo esta aplicación se elaboró un formato de calificación, en donde se contempla la dificultad en la comprensión de las instrucciones y los ítems (Ver anexo N° 7).

7.4 FASES PARA LA ELABORACIÓN DEL PROYECTO

A continuación, se evidencian las fases para el desarrollo de la presente investigación.

Fase 1: Elección e identificación de la investigación.

- ✓ Se inició con una búsqueda y recopilación exhaustiva de literatura, y de ésta manera, determinar e identificar las definiciones y dimensiones propias de la proactividad.
- ✓ Para llevar a cabo esta fase de la investigación, fue necesario recurrir a textos y revistas indexadas, algunas encontradas en publicaciones en la internet y en bases de datos de diversas universidades, entre estas la Universidad Surcolombiana.
- ✓ Teóricamente, se presentaron diversos inconvenientes, puesto que las fuentes de información basadas en el estudio conceptual y aplicativo del constructo “Proactividad” son limitadas. Dentro de los hallazgos en la revisión teórica, se

identificaron diversas definiciones del constructo, algunas como actitud, otros como proceso, dificultando la postura conceptual del término proactividad en esta investigación.

Fase 2: Comité de Bioética.

- ✓ Una vez obtenida la información necesaria para dar inicio a la materialización del estudio, se inició la redacción del documento, con las respectivas recomendaciones.
- ✓ Estructurada la metodología de la investigación, los parámetros éticos correspondientes a cualquier aplicación o intervención e identificada la población a la cual va dirigida dicha aplicación, fue evaluada por el comité de Bioética, en aras de dar el aval de la aplicación y proseguir con el estudio.

Fase 3: Construcción del instrumento

- ✓ Una vez definido el constructo se realizó un análisis de frecuencia para determinar cuáles eran las características marcadas en los individuos, las cuales se convertirían en las dimensiones abordadas en el instrumento. En el proceso se hallaron 12 características dentro de las cuales 4 estuvieron constantes en la teoría y por tal motivo, acordes y pertinentes para la consolidación del instrumento.
- ✓ El test se estableció dentro de la categoría de decisión de selección para la finalidad del test, la cual afirma que, el objetivo es admitir o excluir, emplear o rechazar para el caso de este estudio la expresión o no de la conducta proactiva.⁹⁵
- ✓ Se procedió a operacionalizar el constructo con sus dimensiones correspondientes, de manera que, los indicadores fuesen consistentes con el entramado conceptual.
- ✓ El formato inicial del instrumento, cuenta con cinco opciones de respuesta, diseñado en escala tipo Likert⁹⁶ que presenta cinco opciones de respuesta (Ver tabla 6)

⁹⁵ MARTÍNEZ, Rosario. la construcción de un test: Teoría de los test psicológicos y educativos. En: Construcción de un test. España: SÍNTESIS EDITORIAL S.A., 1995. p. 47

⁹⁶ AIKEN, Lewis R. Op. cit., p. 298

Siempre (S), Casi siempre (CS), Frecuentemente (F) A veces (AV) y Nunca (N).

Fase 4: Validación del instrumento por medio del juicio de expertos.

Para la implementación del juicio de expertos, requisito empleado para la construcción del test, fue necesario consultar a expertos en el tema de interés, Proactividad, y en el enfoque en que se concibe, Psicología Positiva.

Fase 5: Aplicación piloto del instrumento.

La aplicación piloto del instrumento se desarrolló en empleados de la sede Neiva de COOFISAM, puesto que dicha población cuenta con características comunes de toda la población objeto de este estudio.

Fase 6: Aplicación final del instrumento

Luego de modificar y eliminar algunos ítems del instrumento (Ver anexo N° 8), la aplicación final se realizó en los empleados de las sucursales de COOFISAM (Cooperativa Financiera San Miguel), en empleados de la sede Neiva de UTRAHUILCA, y en una muestra de estudiantes adscritos en un programa de pregrado de la Universidad Surcolombiana.

Fase 7: Validación del instrumento.

Por medio de la valoración de jueces expertos, el análisis de frecuencia de las dimensiones del constructo, y la calificación cualitativa de cada uno de los ítems, teniendo en cuenta las sugerencias de los jueces, se validó el instrumento en cuanto al contenido y constructo.

Fase 8: Confiabilidad del instrumento

✓ Se aplicó la corrección de Spearman Brown.

- ✓ El coeficiente Alfa de Cronbach, se llevó a cabo a través de la aplicación de la fórmula de coeficiente alfa de Cronbach al total de la prueba y por subatributo.

8. RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados que se lograron del proceso de diseño y validación del instrumento psicométrico que mide la proactividad, en los estudiantes de la Universidad Surcolombiana y en los empleados de COOFISAM Y UTRAHUILCA (Sede Neiva).

8.1 DEFINICIÓN DEL CONSTRUCTO

Se hizo necesario realizar una revisión exhaustiva del concepto proactividad, para lo cual se acudió a una amplia recopilación teórica en donde se expresa el constructo bajo diversas definiciones iniciando por el diccionario de la real academia de la lengua española donde el concepto no se encontró definido, por tal razón se acudió al diccionario inglés de Oxford, donde el termino es definido como la acción anticipatoria que los individuos toman de sí misma y/o del ambiente⁹⁷. También se ha definido como la actitud más ingeniosa, el ser que actúa iluminado por una actitud proactiva trata de provocar cambios que le favorezcan, busca generar oportunidades en las crisis para que su futuro sea el deseado. Puede desarrollar estrategias que lo lleven a modificar las condiciones del entorno en su favor.⁹⁸ Es definida como proceso debido a que no se limita a una única acción sino que es más una retroalimentación de las habilidades que pueden ser aplicadas en diversos roles.⁹⁹

Finalmente se planteó la Proactividad como una característica de la personalidad que poseen los individuos la cual se manifiesta en la acción guiada hacia el futuro incluyendo cambios en el ambiente, lo cual le permite sortear los obstáculos que se le presentan en las diversas esferas en las que se ve inmerso. Lo anterior se reafirma bajo las premisas de la Psicología Positiva iniciada por Martín Seligman,¹⁰⁰ que sirvió como guía para el diseño y construcción del C.Proactivo-1; como también para efectuar la elaboración del concepto proactividad ya mencionado debido a que según las teorías de Gordon Allport los rasgos o

⁹⁷ Oxford English Dictionary Online, Op. cit., Disponible en: <<http://oxforddictionaries.com/definition/proactive>>

⁹⁸ Análisis Estructural. Técnica de la Prospectiva ISSN 0124- 8219 Diciembre 2005

⁹⁹ GRANT & ASHFORD. Op. cit., p. 8.

¹⁰⁰ CONTRERAS, Françoise y ESGUERRA, Gustavo. Op. Cit., p. 313

características comunes permiten comparar a las personas entre sí, a pesar de que pueden variar en el grado en que las posean de un individuo a otro, de acuerdo a las exigencias del medio en que se encuentre y los procesos adaptativos que hayan adquirido según su cultura.

El individuo proactivo posee la habilidad para adaptarse a los cambios del medio y hasta cierto punto cambiarlo, no busca reconocimiento, este se da por añadidura, tiene la capacidad de identificar oportunidades que otros no perciben, planean su accionar y ejecutan funciones más allá de las que le son asignadas catalogándolo como hábil y productivo.

8.2 CARACTERÍSTICAS COMUNES DEL INDIVIDUO PROACTIVO

El individuo proactivo contiene rasgos comunes que se caracterizan por conductas encaminadas a la anticipación, planeación y retroalimentación; constituidas en las dimensiones establecidas en la prueba psicométrica. Para lograr instaurar dichas afirmaciones, fue necesario realizar un análisis de frecuencia el cual consistió en llevar a cabo una revisión bibliográfica de los conceptos manejados sobre el atributo de investigación (Ver Tabla 4), para después de ello, retomar los conceptos de mayor frecuencia con el fin de elaborar la operacionalización del instrumento psicométrico, finalizando con la adopción de la proactividad como aquella característica estable a efectuar el cambio en el medio ambiente. Es aquel individuo que no sólo identifica oportunidades y actúa sobre ellas, sino que muestra iniciativa, toma medidas, y persevera hasta lograr un cambio significativo.¹⁰¹

Tabla 4. Análisis de frecuencias de los conceptos que abarcan las características del individuo Proactivo.

CARACTERÍSTICA O CONDUCTA	<i>f</i>
1. Planeación*	9
2. Anticipación*	8
3. Innovación*	6
4. Retroalimentación*	4
5. Impacto Directo hacia el Futuro	2
6. Autoeficiencia	1
7. Identificación de oportunidades	1

¹⁰¹ BATEMAN & CRANT. Op. cit., p. 104

8. Iniciativa	1
9. Responsabilidad	1
10. Creatividad	1
11. Liderazgo	1
12. Perseverancia	1

*Características empleadas para el desarrollo de la presente investigación.

Fue así como se revisaron 12 conceptos (Dentro de los cuales se destacan los autores Frese, Fay, Bateman, Cran, Parker, entre otros) los cuales arrojaron diversas características que se lograron condensar en 4 dimensiones conductuales del individuo proactivo, las cuales eran los más constantes y frecuentes dentro de la exploración, estos son: Planeación, Anticipación, Innovación y Retroalimentación.

A continuación se elaboraron los conceptos de las 4 dimensiones del individuo proactivo por los autores de la investigación (CuadroN°2), con el fin de llevar a cabo la operacionalización del atributo.

8.3 CONSTRUCCIÓN DE REACTIVOS DEL C.Proactivo-1

Se realiza el análisis de frecuencia previamente descrito, en donde se estableció la existencia de 4 dimensiones del individuo proactivo se procedió a la construcción inicial de los ítems, de acuerdo a la definición de cada subatributo, esto arrojó como resultado la elaboración de 67 ítems, que hacían alusión a las conductas que los caracterizan (Cuadro N° 2).

Cuadro 2. Operacionalización del constructo Proactividad.

ATRIBUTO	SUBATRIBUTO	INDICADORES
<p style="text-align: center;">PROACTIVIDAD</p> <p>Es aquella característica estable a efectuar el cambio en el medio ambiente. Es aquel individuo que no sólo identifica oportunidades y actúa sobre ellas, sino que muestra iniciativa, toma medidas, y persevera hasta lograr un cambio significativo.¹⁰²</p>	<p style="text-align: center;">ANTICIPACIÓN</p> <p>Representa el inicio de la conducta Proactiva, concretamente cuando las personas piensan claramente y esto, les permite anticiparse al futuro. La anticipación puede también involucrar imaginación de los beneficios y costos llevados a cabo o no en la variación posible del futuro. La imaginación es similar a la visión, debido a que sirve primero para gobernar y dejar huella en las funciones, ya que primero se enfocan los eventos, se visualizan y segundo para la comprensión de las funciones, debido a que permite a la gente entender y procesar la información.¹⁰³</p>	<p>-Verifico mi entorno antes de iniciar cualquier proyecto.</p> <p>Identifico los beneficios y costos llevados a cabo en lo que hago para evitar cualquier error.</p> <p>- Identifico las consecuencias de mis acciones.</p> <p>Evalúo los riesgos relacionados con la ejecución de un proyecto</p> <p>Considero la posibilidad de cambiar una actividad por otra más beneficiosa.</p> <p>Identifico errores que eran posibles de evitar y efectivamente han sucedido.</p> <p>- Impido que se cometan errores en lo que hago.</p> <p>-Investigo la dinámica de mis actividades para estar informado de los cambios a los que me enfrentaré.</p>

¹⁰²BATEMAN, Thomas y CRANT, Michael, 1993, p. 104) The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. Journal of Organizational Behavior,

¹⁰³GRANT & ASHFORD. Op. cit., p. 10

		<p>Propongo soluciones a los problemas que podrían presentarse en mis acciones.</p> <p>Se me facilita replantear mis estrategias en el desarrollo de mis labores</p> <p>Investigo las estrategias que tienen los demás para estar al alcance de ellos.</p> <p>Establezco acciones que prevengan inconvenientes en el alcance de mis metas.</p> <p>Busco otras actividades a realizar en caso de no continuar con la misma labor.</p> <p>Logro evitar inconvenientes o pleitos con los demás cuando realizo un oficio.</p>
	<p style="text-align: center;">SUBATRIBUTO</p> <p style="text-align: center;">PLANEACIÓN</p> <p>Preparación de las tareas, proyectos, actividades o acciones. Significa la transformación de la visión en la implementación de guías de trabajo en</p>	<p style="text-align: center;">INDICADORES</p> <p>Expreso mis inquietudes frente a alguna labor no definida</p> <p>Manifiesto mis sugerencias para el buen desarrollo de una acción.</p>

	<p>las que se especifica cómo los eventos y/o resultados se pueden prever o promover.¹⁰⁴</p>	<p>Cuando emprendo un proyecto, evalúo otras formas de lograr mis objetivos.</p> <p>Mido el tiempo en el que debo realizar alguna actividad</p> <p>Exploro las ventajas y desventajas de los cambios que surgen en mis actividades diarias</p> <p>Establezco cada uno de los pasos necesarios para lograr los objetivos propuestos en mis actividades.</p> <p>Diseño soluciones que faciliten el desarrollo de mis funciones.</p> <p>Llevo un orden de cada una de las acciones que desarrollo en mi tiempo diario.</p> <p>Esquematizo un plan que contenga el qué, cómo y cuándo ejecutar mis actividades.</p> <p>- Planifico lo que hago diariamente</p> <p>Cuando tengo tareas a realizar, distribuyo los recursos presentes según las necesidades.</p>
--	---	--

¹⁰⁴GRANT & ASHFORD. Op. Cit., p. 10

		<p>-Realizo estrategias enfocadas a la solución de problemas que se presenten en mis actividades.</p> <p>Ofrezco acciones positivas a los problemas que se presentan a las demás personas.</p> <p>-Planteo objetivos para el mejoramiento de mis acciones.</p> <p>Efectúo una lista de las tareas que debo realizar en mis actividades diarias</p> <p>Actúo de acuerdo a los retos diarios que se presentan en mi ambiente de trabajo.</p> <p>Cambio la dinámica de mis actividades, si no me da buenos resultados.</p> <p>Hago observaciones de mis tareas o trabajo con el fin de mejorar.</p> <p>Actúo de acuerdo a las exigencias que se presenten.</p> <p>Puedo cambiar de planes fácilmente, si lo pensado no sale según lo previsto.</p> <p>Estudio las posibles dificultades que se presenten en el desarrollo de un proyecto</p>
--	--	---

		<p>Tengo en cuenta los errores anteriores para mejorar en las tareas futuras.</p> <p>- Hago seguimiento a las actividades que realizo.</p> <p>Antes de comenzar un proyecto investigo el tema y lo preparo para llevarlo a cabo</p> <p>Propongo constantemente diversas maneras de asumir los cambios.</p> <p>- Realizo las labores o actividades planteadas</p> <p>Ejecuto varios planes a la vez, para lograr mis objetivos</p> <p>Cuando se presentan dificultades, aplico otros planes para lograr mis metas.</p> <p>Insisto en la aplicación de algunas de mis ideas a las necesidades del contexto.</p> <p>Replanteo mis propuestas cuando éstas no son aceptadas.</p>
	SUBATRIBUTO	INDICADORES
	<p style="text-align: center;">INNOVACIÓN INDIVIDUAL</p> <p>Conducta envuelta en la creación e implementación de ideas nuevas o</p>	<p>No espero a que los demás fomenten nuevas ideas</p> <p>- Comunico a mis superiores o conocidos nuevas</p>

	<p>aprovechando las existentes, incluyendo la identificación de oportunidades.¹⁰⁵ En esta dimensión se encuentra la Creatividad, definida como la creación de ideas novedosas y prácticas, luego la innovación es la implementación de estas ideas novedosas y prácticas.¹⁰⁶</p>	<p>ideas para mejorar el trabajo.</p> <p>Tomo nota de las oportunidades que se pueden aprovechar para el mejoramiento del lugar donde desempeño mis actividades.</p> <p>Expreso a mis compañeros o conocidos las nuevas opciones para afrontar una problemática que nos afecte a todos.</p> <p>Comento con las demás personas ideas para mejorar las actividades del lugar donde me desempeño.</p> <p>Modifico observaciones con el fin de mejorarlas, abordando aspectos que favorecen el medio en el que me encuentro.</p> <p>Cuando hago mis tareas, empleo medidas poco comunes a lo usado actualmente.</p> <p>Investigo otras estrategias en busca del mejoramiento en mis actividades.</p> <p>Identifico las oportunidades que se dan en un proyecto</p>
--	--	--

¹⁰⁵ OHLY; SONNENTAG & PLUNTKE, Op. cit., p. 258.

¹⁰⁶ Ibíd, p. 258.

		<p>De acuerdo a las exigencias del medio, ejerzo medidas nuevas a las empleadas.</p> <p>- Promuevo cambios en actividades</p> <p>Genero modificaciones en los contextos donde me desenvuelvo</p> <p>Modifico y ejecuto ideas de tal manera que se ajusten a los intereses de los demás.</p>
	SUBATRIBUTO	INDICADORES
	<p style="text-align: center;">RETROALIMENTACIÓN</p> <p>Es un recurso valioso del que se valen las personas proactivas cuando se enfrentan a condiciones de incertidumbre. Es la consulta acerca de cómo los demás perciben y evalúan su comportamiento.¹⁰⁷</p>	<p>Hablo con las personas que me rodean sobre las soluciones a las dificultades que se presenten.</p> <p>Intercambio ideas con los demás para mejorar mis labores.</p> <p>Identifico las observaciones que mejor se adecúan a mis necesidades</p> <p>Me relaciono con compañeros y conocidos que aportan a mi desarrollo como persona.</p> <p>Las demás personas me reconocen por cuestionar mis labores</p>

¹⁰⁷ BATEMAN & CRANT, Op. cit.,p. 452.

		<p>Asesoro a algunos compañeros frente a diversas dificultades que se les ha presentado.</p> <p>Pregunto a las personas cuales son las necesidades y opciones de mejora de servicios que ofrezco.</p> <p>Pido recomendaciones acerca de mi desempeño en alguna actividad.</p> <p>- Hago observaciones de mis resultados</p> <p>Pongo en práctica las observaciones que me sugieren.</p>
--	--	---

8.4 ANÁLISIS DE REACTIVOS

Los 67 ítems contruidos para medir las 4 dimensiones contaron con la validez de contenido otorgada por el juicio de expertos pertenecientes a las áreas de Psicología Positiva, Psicología y Psicometría;

- Ps. Fabio Alexander Salazar Piñeros: Coordinador Semillero Psicología Positiva. Docente de la cátedra de Conductismo en la Universidad Surcolombiana.
- Ps. Fernando Fergusson: Presidente de SOCOPSI. (Sociedad Colombiana de Psicología).
- Ps. Carmen Patricia Gutiérrez: Especialista en Organizaciones de la Salud. Docente de la asignatura de pruebas psicológicas y psicometría en la Universidad SurColombiana.
- Ps. Yalena Mosquera Bahamón: Especialista en Planeación, Gestión y Control del Desarrollo Social. Docente universitaria en el área de investigación.
- Ps. Carlos Fierro Aldana: Especialización en Psicología Clínica, Especialización, Gerencia de la Salud Ocupacional. Docente del curso de seminario de práctica profesional de Psicología en la Universidad Surcolombiana.

Quienes apoyados en sus conocimientos, realizaron una evaluación cualitativa de los reactivos (Coherencia, contenido, forma, pertinencia, redacción y relevancia), fue así como se pudo determinar que de los 67 reactivos, 4 fueron eliminados , los cuales no poseían los requisitos mínimos para ser potenciales evaluadores y predictores de conductas que caracterizan a los subatributos, determinando que se conservarían 63 ítems.

Se llevó acabo la aplicación del instrumento a una prueba piloto comprendida por 7 individuos en donde se evaluaron si los 63 reactivos eran confusos o claros y por sugerencia y observaciones realizadas. Luego de esta aplicación, se eliminaron 9 reactivos, logrando establecer 54 ítems finales los cuales fueron aplicados a la muestra total. Mediante este grupo se confirmó anticipadamente lo expuesto en el ámbito teórico, en donde se expresa que todos los individuos poseen algún grado de proactividad. Por lo que se construyó un formato específico (Ver anexo G).

Luego de la aplicación a una muestra de 397 individuos se realizaron correlaciones de cada ítem con el total de la prueba y con el subatributo, tomándose como criterio de eliminación aquellos que presentaron una correlación muy alta o muy baja, con la finalidad de disminuir el α de Cronbach el cual fue 0.91 (Ver tablaN° 5). El análisis de Correlación ítem – Prueba e ítem – Subatributo, estuvo basado en los valores críticos de la corrección de Spearman Brown.

Tabla 5. Reactivos eliminados por alta y baja significancia en las correlaciones Ítem – prueba e Ítem –subatributo.

No. de ítem	Ítems eliminados	Subatributo	Correlación ítem-prueba	Correlación ítem-subatributo
43*	Manifiesto mis sugerencias para el desarrollo de una acción.	Planeación	0.635	0.588
9*	Cuando emprendo un proyecto, evalúo otras formas de lograr mis objetivos.	Planeación	0.579	0.621
51	Mido el tiempo en el que debo realizar alguna actividad.	Planeación	0.384	0.499
33*	Exploro las ventajas y desventajas de los cambios que surgen en mis actividades diarias.	Planeación	0.634	0.656
34*	Establezco los pasos necesarios para lograr los objetivos propuestos en mis actividades.	Planeación	0.637	0.690
21	Diseño soluciones que faciliten el desarrollo de mis actividades.	Planeación	0,468	0.594
42*	Llevo un orden de cada una de las acciones que desarrollo en mi tiempo diario.	Planeación	0.634	0.641

20*	Cuando tengo tareas a realizar, distribuyo los recursos presentes según las necesidades.	Planeación	0.541	0.617
45*	Realizo estrategias enfocadas a la solución de problemas que se presenten en mis actividades.	Planeación	0.691	0.699
10*	Planteo objetivos para el mejoramiento de mis acciones.	Planeación	0.504	0.530
12	Efectúo una lista de las tareas que debo realizar en mis actividades diarias.	Planeación	0.401	0.565
3*	Actúo de acuerdo a los retos diarios que se presentan en mi ambiente.	Planeación	0,527	0,473
1	Actúo de acuerdo a las exigencias que se presenten.	Planeación	0.381	0.463
47	Puedo cambiar de planes fácilmente, si lo pensado no sale según lo previsto	Planeación	0.446	0,435
42*	Estudio las posibles dificultades que se presenten en la desarrollo de un proyecto.	Planeación	0.639	0.689
31*	Tengo en cuenta los errores anteriores para mejorar en las tareas futuras.	Planeación	0,538	0,573
28*	Realizo las labores o actividades planteadas.	Planeación	0,513	0,560
19	Insisto en la aplicación de algunas de mis ideas a las necesidades del contexto.	Planeación	0,488	0,466

54	Replanteo mis propuestas cuando éstas no son aceptadas.	Planeación	0,490	0,496
23*	Comunico a mis superiores o conocidos nuevas ideas para mejorar el trabajo.	Innovación	0,603	0,633
8*	Comento con las demás personas ideas para mejorar las actividades del lugar donde me desempeño.	Innovación	0,539	0,585
52	Me relaciono con compañeros y conocidos que aportan a mi desarrollo como persona.	Retroalimentación	0,495	0,437
44	Las demás personas me reconocen por cuestionar mis labores.	Retroalimentación	0,329	0,319
53	Pido recomendaciones acerca de mi desempeño en alguna actividad.	Retroalimentación	0,447	0,520
5	Asesoro a compañeros frente a diversas dificultades que se les presenta.	Retroalimentación	0,455	0,345

* Estos ítems (43*, 9*, 33*, 34*, 42*, 20*, 45*, 10*, 3*, 42*, 31*, 28*, 23*, 8*) poseen alta correlación ítem – prueba, ítem – subatributo, en comparación con los demás, por lo cual son eliminados para disminuir el alfa de Cronbrach.

Los ítems número 51, 21, 12, 1, 47, 19, 54, 52, 44, 53 y 5 poseen baja correlación ítem – prueba, ítem – subatributo, en comparación con los demás, por lo cual son eliminados.

Teniendo en cuenta esto se especifica el alfa de Cronbach por dimensión sin eliminación de ítems: Planeación (0,92) y el coeficiente de la prueba general (0,95).

Luego de realizar el análisis concerniente a los reactivos, el instrumento finalizó con 29 ítems, organizados en las 4 dimensiones, tal como se evidencia en el Cuadro.

Cuadro 3. Operacionalización de los 29 ítems finales del C. Proactivo-1.

ANTICIPACIÓN	
1	Considero la posibilidad de cambiar una actividad por otra más beneficiosa.
2	Impido que se cometan errores en lo que hago.
3	Busco otras actividades a realizar en caso de no continuar con la misma labor.
5	Logro evitar inconvenientes o pleitos con los demás.
6	Investigo las estrategias que tienen los demás para estar a la par con ellos.
7	Propongo soluciones a los problemas que podrían presentarse por mis acciones.
8	Verifico mi entorno antes de iniciar cualquier proyecto.
9	Identifico los beneficios y costos llevados a cabo en lo que hago para evitar cualquier error.
10	Se me facilita replantear mis estrategias en el desarrollo de mis labores.
PLANEACIÓN	
1	Cambio la dinámica de mi trabajo si no me da buenos resultados.
2	Antes de comenzar un proyecto investigo el tema y lo preparo para llevarlo a cabo.
3	Ofrezco opciones a los problemas que se les presentan a las demás personas.
4	Ejecuto varios planes a la vez, para lograr mis objetivos.
5	Hago observaciones de mis tareas o trabajo, con el fin de mejorar.
6	Hago seguimiento a las actividades que realizo.
7	Planifico lo que hago diariamente
8	Esquematizo un plan que contenga el qué, cómo y cuándo ejecutar mis actividades.
9	Propongo constantemente diversas maneras de asumir los cambios.
INNOVACIÓN INDIVIDUAL	
1	De acuerdo a las exigencias del medio, ejerzo medidas nuevas a las ya

	empleadas.
2	Expreso a mis compañeros o conocidos opciones para afrontar una problemática que nos afecte a todos.
3	Identifico las oportunidades que se dan en un proyecto.
4	Identifico las oportunidades que se pueden aprovechar para el mejoramiento del lugar donde desempeño mis actividades.
5	Genero modificaciones en los contextos donde me desenvuelvo.
RETROALIMENTACIÓN	
1	Pregunto a las personas cuáles son las necesidades y opciones de mejora a mis actividades.
2	Identifico las observaciones que mejor se adecúan a mis necesidades.
3	Intercambio ideas con los demás para mejorar mis labores.
4	Hablo con los demás sobre las soluciones a las dificultades que se presenten.
5	Pongo en práctica las observaciones que me sugieren.
6	Hago observaciones de mis resultados.

Finalmente el instrumento se titula C.Proactivo-1, (Cuestionario de la proactividad versión 1), conformado por 29 indicadores, pertenecientes a las 4 dimensiones del individuo proactivo, cuya redacción es clara, concisa, coherente y gramaticalmente correcta, redactados en primera persona. La prueba cuenta con un alfa total de 0.91, y cada enunciado o indicador, se refiere a actividades cotidianas de la vida, cuenta con un lenguaje apropiado para estudiantes universitarios y empleados pertenecientes a una empresa. Cuenta con opción múltiple de respuesta, diseñada en escala tipo Likert¹⁰⁸ (Ver Tabla N°6) con cinco respuestas ordenadas en un continuo de: siempre, frecuentemente, a veces, rara vez y nunca, con puntuaciones que varían entre 1 y 5, donde 5 es la respuesta esperada en las personas que poseen en mayor medida el atributo y 1 las respuestas de las personas que poseen en menor grado proactividad.

Estas opciones de respuesta dependen de la intensidad con que se presentan las conductas propias de la proactividad, por lo cual “Siempre” se refiere a la práctica constante de la conducta proactiva; “Casi siempre”, es la manifestación menos constante de la acción del constructo; “Frecuentemente”, se refiere al desarrollo ocasional del atributo; “A veces”, se refiere a que rara vez se emite la conducta y “Nunca” es la práctica irregular o presentada de forma esporádica del comportamiento proactivo.

¹⁰⁸ AIKEN, Op. cit., p. 298

Ninguno de los reactivos tiene puntuación inversa, por lo que los valores de cada una de las opciones de respuesta de la escala Likert se conservan en todos los 29 ítems del instrumento.

Tabla 6. Opciones de respuesta del C. Proactivo-1

Siempre	5
Casi siempre	4
Frecuentemente	3
A veces	2
Nunca	1

8.5 CONFIABILIDAD

A continuación en la Tabla 8, se presentan, para cada dimensión del C. Proactivo-1 y para el instrumento en general, dos métodos para la estimación de la confiabilidad basados en la consistencia interna. Tanto la confiabilidad establecida mediante el método de división por mitades, ajustada con la fórmula de Spearman Brown, como la establecida por el método del coeficiente alfa de Cronbach.

Tabla 7. Coeficientes de confiabilidad de las escalas del C. Proactivo-1

DIMENSIONES	Corrección Spearman-Brown	Coficiente alfa de Cronbach
ANTICIPACIÓN	0,84**	0,71
PLANEACIÓN	0,88**	0,77
INNOVACIÓN	0,85**	0,73
RETROALIMENTACIÓN	0,86**	0,74
TOTAL DE LA PRUEBA	0,87	0,91

** Escalas con el valor máximo de su coeficiente de confiabilidad.

Se llevó a cabo el ajuste de la confiabilidad por mitades al utilizar la fórmula de Spearman Brown, hallando un valor estimado para el total de la prueba de 0.87, con un mínimo de 0.84 para la dimensión de anticipación y un máximo de 0.88 para la de planeación. El coeficiente alfa de Cronbach arrojó un índice de confiabilidad de la prueba total de 0.91, con un valor mínimo de 0.71 para la dimensión de anticipación y un valor máximo de 0.77 para la escala de planeación.

En términos generales se puede concluir que el instrumento C. proactivo-1 posee una confiabilidad por encima de 0.90, de lo cual se infiere que la varianza debida al error de medición es muy pequeña y casi cercana a cero. En otras palabras, el error de medición que presenta el instrumento elaborado se encuentra por debajo de 0.05, de igual forma se puede afirmar que si la prueba psicométrica C. proactivo-1 se aplica a un individuo en dos momentos distintos, la variabilidad de los resultados de una a otra aplicación no sería significativa; también se puede denotar que los ítems en su conjunto aportan significativamente a la medición del atributo Proactividad.

8.6 VALIDEZ

Se puede afirmar que “Una prueba es válida al grado en que las inferencias que se realicen a partir de ella sean apropiadas, significativas y útiles”¹⁰⁹, para lograr que el instrumento psicométrico C. Proactivo-1 cumpla con las anteriores condiciones, se optó por incluir varios tipos de evidencias, al realizar la validez de constructo, de contenido y relacionada con el criterio, el proceso de cada una de ellas se expone a continuación:

8.6.1 Validez de constructo y de contenido. Se determinó por medio de la valoración emitida por jueces expertos en las áreas de Psicología, psicometría y proactividad, los cuales aportaron desde sus conocimientos evaluaciones cualitativas de las definiciones de: el atributo (Proactividad), los subatributos (Anticipación, Planeación, Innovación individual y Retroalimentación) y los ítems elaborados para medir cada uno de ellos.

Las decisiones tomadas con base en las observaciones realizadas por los jueces se consolidan en la Tabla 9 los cuales se llevaron a cabo según el formato que se elaboró para la evaluación de estas valoraciones emitidas por los jueces al identificar así las decisiones tomadas por los investigadores (Ver Anexo N° 6).

¹⁰⁹GREGORY, Op. Cit. p. 118.

Tabla 8. Valoración de jueces expertos.

DIMENSIÓN	ÍTEMS	OBSERVACIONES
ANTICIPACIÓN	Verifico mi entorno antes de iniciar cualquier proyecto.	Ítem no corregido
	Identifico los beneficios y costos llevados a cabo en lo que hago para evitar cualquier error.	Ítem no corregido
	Identifico las consecuencias de mis acciones.	Ítem no corregido
	Evalúo los riesgos relacionados con la ejecución de un proyecto.	Ítem no corregido
	Considero la posibilidad de cambiar una actividad por otra más beneficiosa.	Ítem no corregido
	Identifico errores que eran posibles de evitar y efectivamente han sucedido.	Ítem no corregido
	Impido que se cometan errores en lo que hago.	Ítem no corregido
	Investigo la dinámica de mi oficio para estar informado de los cambios a los que me enfrentaré.	Ítem no corregido
	Propongo soluciones a los problemas que podrían presentarse en mis acciones.	Ítem modificado
	Se me facilita replantear mis estrategias en el desarrollo de mis labores.	Ítem no corregido
	Investigo las estrategias que tienen los demás para estar al alcance de ellos.	Ítem modificado
	Establezco acciones que prevengan inconvenientes en el alcance de mis metas.	Ítem no corregido
	Busco otras actividades a realizar en caso de no continuar con la misma labor.	Ítem no corregido
	Logro evitar inconvenientes o pleitos con los demás	Ítem modificado

	cuando realizo un oficio.	
PLANEACIÓN	Expreso mis inquietudes frente a alguna labor no definida.	Ítem no corregido
	Manifiesto mis sugerencias para el buen desarrollo de una acción.	Ítem modificado
	Cuando emprendo un proyecto, evalúo otras formas de lograr mis objetivos.	Ítem no corregido
	Mido el tiempo en el que debo realizar alguna actividad.	Ítem no corregido
	Exploro las ventajas y desventajas de los cambios que surgen en mis actividades diarias.	Ítem no corregido
	Establezco cada uno de los pasos necesarios para lograr los objetivos propuestos en mis actividades.	Ítem modificado
	Diseño soluciones que faciliten el desarrollo de mis actividades.	Ítem no corregido
	Llevo un orden de cada una de las acciones que desarrollo en mi tiempo diario.	Ítem no corregido
	Esquematizo un plan que contenga el qué, cómo y cuándo ejecutar mis actividades.	Ítem no corregido
	Planifico lo que hago diariamente.	Ítem no corregido
	Cuando tengo tareas a realizar, distribuyo los recursos presentes según las necesidades.	Ítem no corregido
	Realizo estrategias enfocadas a la solución de problemas que se presenten en mis actividades.	Ítem no corregido
	Ofrezco acciones positivas a los problemas que se presentan a las demás personas.	Ítem modificado
	Planteo objetivos para el mejoramiento de mis acciones.	Ítem no corregido
Efectúo una lista de las tareas que debo realizar en mis actividades diarias.	Ítem no corregido	

PLANEACIÓN	Actúo de acuerdo a los retos diarios que se presentan en mi ambiente de trabajo.	Ítem no corregido
	Cambio la dinámica de mi trabajo si no me da buenos resultados.	Ítem no corregido
	Hago observaciones de mis tareas o trabajo, con el fin de mejorar.	Ítem no corregido
	Actúo de acuerdo a las exigencias que se presenten.	Ítem no corregido
	Puedo cambiar de planes fácilmente, si lo pensado no sale según lo previsto.	Ítem no corregido
	Estudio las posibles dificultades que se presenten en la desarrollo de un proyecto.	Ítem no corregido
	Tengo en cuenta los errores anteriores para mejorar en las tareas futuras.	Ítem no corregido
	Hago seguimiento a las actividades que realizo.	Ítem no corregido
	Antes de comenzar un proyecto investigo el tema y lo preparo para llevarlo a cabo.	Ítem no corregido
	Propongo constantemente diversas maneras de asumir los cambios.	Ítem no corregido
	Realizo las labores o actividades planteadas.	Ítem no corregido
	Ejecuto varios planes a la vez, para lograr mis objetivos.	Ítem no corregido
	Cuando se presentan dificultades, aplico otros planes para lograr mis metas.	Ítem no corregido
	Insisto en la aplicación de algunas de mis ideas a las necesidades del contexto.	Ítem no corregido
Replanteo mis propuestas cuando éstas no son aceptadas.	Ítem no corregido	
INNOVACIÓN INDIVIDUAL	No espero a que los demás fomenten nuevas ideas.	Ítem eliminado por sugerencia
	Comunico a mis superiores o conocidos nuevas ideas	Ítem no corregido

	para mejorar el trabajo.	
INNOVACIÓN INDIVIDUAL	Tomo nota de las oportunidades que se pueden aprovechar para el mejoramiento del lugar donde desempeño mis actividades.	Ítem modificado
	Expreso a mis compañeros o conocidos las nuevas opciones para afrontar una problemática que nos afecte a todos.	Ítem modificado
	Comento con las demás personas ideas para mejorar las actividades del lugar donde me desempeño.	Ítem no corregido
	Modifico observaciones con el fin de mejorarlas, abordando aspectos que favorecen el medio en el que me encuentro.	Ítem eliminado por sugerencia
	Cuando hago mis tareas, empleo medidas poco comunes a lo usado actualmente.	Ítem no corregido
	Investigo otras estrategias en busca del mejoramiento en mis actividades.	Ítem no corregido
	Identifico las oportunidades que se dan en un proyecto.	Ítem no corregido
	De acuerdo a las exigencias del medio, ejerzo medidas nuevas a las ya empleadas.	Ítem no corregido
	Promuevo cambios en actividades.	Ítem eliminado por sugerencia
	Genero modificaciones en los contextos donde me desenvuelvo.	Ítem no corregido
	Modifico y ejecuto ideas de tal manera que se ajusten a los intereses de los demás.	Ítem eliminado por sugerencia
RETROALIMENTACIÓN	Hablo con las personas que me rodean sobre las soluciones a las dificultades que se presenten.	Ítem modificado
	Intercambio ideas con los demás para mejorar mis labores.	Ítem no corregido

RETROALIMENTACIÓN	Identifico las observaciones que mejor se adecúan a mis necesidades.	Ítem no corregido
	Me relaciono con compañeros y conocidos que aportan a mi desarrollo como persona.	Ítem no corregido
	Las demás personas me reconocen por cuestionar mis labores.	Ítem no corregido
	Asesoro a algunos compañeros frente a diversas dificultades que se les ha presentado.	Ítem modificado
	Pregunto a las personas cuales son las necesidades y opciones de mejora de servicios que ofrezco.	Ítem modificado
	Pido recomendaciones acerca de mi desempeño en alguna actividad.	Ítem no corregido
	Hago observaciones de mis resultados.	Item no corregido
	Pongo en práctica las observaciones que me sugieren.	Ítem no corregido

Inicialmente el instrumento C. Proactivo-1 estuvo compuesto por 67 ítems, de los cuales fueron modificados 15 ítems por los jueces expertos en su forma, contenido, redacción, coherencia, pertinencia y relevancia y 4 ítems se eliminaron. Al finalizar esta fase de la investigación, el instrumento quedó compuesto por 63 ítems distribuidos en 4 dimensiones.

Luego de la aplicación piloto del instrumento (Ver anexo N° 7) comprendida por 7 individuos, en donde se evaluó si los 63 reactivos eran confusos o claros, dejando espacio para sugerencias y observaciones.

Como resultado de la aplicación piloto, el instrumento quedó conformado por 54 ítems finales, los cuales fueron aplicados a la muestra total de 397 personas. Luego, por medio de una exhaustiva revisión estadística, teniendo en cuenta el alto coeficiente de confiabilidad (α : 0.93), se redujo el instrumento C. Proactivo-1. a 29 ítems.

9. DISCUSIÓN

La Psicología inicia su abordaje como ciencia, con tres objetivos generales: La identificación de los trastornos, el mejoramiento de la calidad de vida de las personas y la potencialización de las mentes brillantes. Luego de la segunda guerra mundial, la ciencia psicológica profundiza en la identificación, clasificación y tratamiento de los trastornos mentales, guardando el modelo médico psiquiátrico basado en el déficit, perspectiva que aún sigue vigente.

Martin Seligman, rescata uno de los objetivos iniciales de la Psicología; el mejoramiento de la calidad de vida y el bienestar del ser humano y de la sociedad, por medio de la Psicología Positiva, haciendo énfasis en la identificación y fortalecimiento de las características positivas del hombre. Una de estas características es la proactividad, la cual constituye un tópico relativamente nuevo en Psicología y más aún, en Psicología Positiva.

La proactividad se constituye como una característica que va más allá de lo mediato, reconociendo y aprovechando oportunidades dentro del contexto y anticipándose, con ideas novedosas, a los cambios que se presenten. Por tal motivo se diseñó y validó el C. Proactivo-1, con el fin de proporcionar un instrumento que permite identificar la proactividad y de esta forma, en futuras investigaciones, potencializar este atributo.

Además, mediante la revisión teórica y aplicada, se evidencia que, todas las personas cuentan con características positivas,¹¹⁰ dentro de las cuales se encuentra inmersa la proactividad, confirmándose, a partir de los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento C. Proactivo-1, que todas las personas, poseen en diferentes grados, el atributo definido como proactividad.¹¹¹ Teniendo en cuenta que la proactividad se aborda dentro del bagaje científico de la Psicología Positiva, cabe resaltar que para la potencialización de la misma, se debe primero, identificar en qué medida se manifiesta la proactividad en la población, cuestión que se aborda en este estudio.

En la recopilación de antecedentes, la proactividad se define como personalidad proactiva, lo cual diverge con los fundamentos teóricos, definición del constructo y su correspondiente operacionalización, desarrollados en la presente investigación.

¹¹⁰ SELIGMAN. Op. cit., p. 38

¹¹¹ *Ibíd.*, p. 39.

Por tal razón, las dimensiones en la escala C. Proactivo -1 difieren de las planteadas en la Escala de Personalidad Proactiva, motivo por el cual no se procedió a la adaptación del instrumento. En contraste con los demás antecedentes investigativos, se encuentra que la concepción teórica de la proactividad se desarrolla de diversas maneras, atribuyéndola como proceso, actitud, conducta, rasgo y/o personalidad; ampliando de manera significativa, la dificultad para operacionalizar el constructo y, a su vez, su medición. A partir de la revisión teórica se optó por definirla como “Una característica estable de la personalidad que tiende a efectuar el cambio en el medio ambiente. Es aquel individuo que no sólo identifica oportunidades y actúa sobre ellas, sino que muestra iniciativa, toma medidas, y persevera hasta lograr un cambio significativo.”¹¹².

De acuerdo al análisis de frecuencia y la revisión bibliográfica, se determina que las dimensiones del instrumento C.Proactivo-1 constituyen los pilares esenciales de la proactividad, ya que a partir de la definición de los componentes de la personalidad, se logró identificar el constructo dentro de la población.

No obstante, no es común encontrar personas que cuenten con la característica de innovar, crear ideas nuevas, que afronten las dificultades que se presenten y las condiciones de incertidumbre, sino que, contrario a los supuestos iniciales de esta investigación, las personas optan por planear e identificar los beneficios y los riesgos del contexto, más no actúan oportunamente ante el cambio. No prevén la posible ausencia de recursos, ni la variación de las condiciones actuales, que para muchos son beneficiosas. Sólo cuando las situaciones son extremas o una actividad comprometedoras se próxima de manera inminente, se reacciona con soluciones poco enriquecedoras y en últimas instancias, se omite la responsabilidad.

La proactividad contribuye significativamente a la construcción de una nueva realidad, en la que se reflejan la anticipación, planeación, innovación y retroalimentación, consideradas como características positivas del ser humano, generando en el individuo, la capacidad de anteponerse a los problemas, mejorando su calidad de vida, facilitando la comprensión de los errores y mejoramiento constante, lo que permite la modificación del ambiente y garantiza la disminución de los acontecimientos negativos.

¹¹²ARES PARRA, Antonio. La Conducta Proactiva De Los Emprendedores. En: Portularia 4, [En línea] (2004); p. 494. (consultado el 15 de Junio del 2010) Disponible en <<http://www.unizar.es/proactividad/articulos/articulo2.pdf>>

Teniendo en cuenta que la Psicología Positiva, hace énfasis en las virtudes del individuo y que estas se reflejan en la anticipación, planeación, innovación y retroalimentación, dimensiones de la proactividad, cabe destacar que el desarrollo de las mismas, su identificación, medición y consecuente potencialización, conllevan al mejoramiento de las estrategias de afrontamiento del individuo, puesto que, permitirá visualizar la variación de los eventos futuros y ejecutar planes estratégicos frente a los mismos.

A partir de la medición del constructo se logran identificar las fortalezas del individuo, lo que permite fortalecer la capacidad de anticipar las situaciones que involucren cambios significativos del contexto y del bienestar de la persona, lo cual involucra la imaginación y la visualización de ésta, la planeación de guías de trabajo que permitan promover resultados eficaces, la producción de estrategias y mecanismos innovadores para afrontar un evento.

Una de las características positivas inmersas en la proactividad es la habilidad de enfrentarse a condiciones de incertidumbre, investigando sobre cómo los demás perciben y evalúan su comportamiento, lo que le proporciona estrategias de ayuda a la construcción y mejoramiento de la visión del mundo.

Durante el análisis estadístico inicial de la prueba C. Proactivo -1, el coeficiente alfa de Cronbach era de 0.93, indicando una sobre medición del constructo¹¹³. Para disminuir el coeficiente se procedió a eliminar los ítems que tuvieran mayor y menor correlación con el instrumento y con cada dimensión. Luego de un nuevo análisis estadístico, el coeficiente alfa de Cronbach fue de 0.91, valor que indica que la escala, aunque permanece alta, cuenta con una óptima consistencia interna.

La proactividad es un constructo que debe ser estudiado en la dinámica diaria de las personas, en su aplicación a la cotidianidad, las implicaciones que ésta tiene en el contexto y sus manifestaciones en la comunidad. Para abordar la magnitud de la proactividad, se inicia diseñando una estrategia de medición, siendo el objetivo general de este estudio, constituyéndolo como el origen de una serie de investigaciones que propiciarán estrategias esenciales para la motivación y fortalecimiento de la proactividad en Colombia.

¹¹³ OVIEDO, Heidi y CAMPO, Adalberto. Aproximación al uso del coeficiente de alfa de Cronbach. Revista Colombiana de Psiquiatría Vol34. Tomado de Red de revistas científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal [En línea] [Consultada el 28 de Septiembre del 2011]. Disponible en <<http://redalyc.uaemex.mx/pdf/806/80634409.pdf>>

10. CONCLUSIONES

La proactividad desde la perspectiva de la Psicología Positiva resalta al individuo como eje fundamental en los procesos académicos y laborales desligándolos de ser solo agentes útiles para la generación de ingresos monetarios o de estudio.

Se logró identificar la proactividad como una característica de la personalidad, la cual proporciona herramientas para superar obstáculos que se presentan en el transcurso de la vida del individuo para lograr su bienestar integral.

Se evidenció que la proactividad es una conducta que poseen todos los individuos en diferente medida y se generaliza en todos los ámbitos de la vida cotidiana; de esta manera se convierte en una característica común.

Se diseñó y validó el instrumento para la medición de la proactividad, con 29 ítems, considerados como los más aptos e identificados como poseedores de un mínimo error en su aplicación.

11. RECOMENDACIONES

Retomar el instrumento psicométrico C.Proactivo-1, diseñado y validado, con el fin de estandarizar y la normalizar la prueba, aplicándolo a otra población con características heterogéneas.

Fomentar la realización de investigaciones en el campo de la Psicología Positiva, debido a que esta línea resalta las virtudes y fortalezas del individuo y las herramientas que estas brindan, para el mejoramiento de la calidad de vida del individuo.

BIBLIOGRAFÍA

ABASCAL, Francisco. Cómo se hace un plan estratégico: La teoría del marketing estratégico. 4ª edición. España: ESIC EDITORIAL, Pág. 14.

AIKEN, Lewis R. Tests psicológicos y su evaluación. Undécima edición. México: Ed. Prentice hall. 2003. p. 9.

ALIAGA TOVAR, Jaime. Psicometría: Test psicométricos, confiabilidad y validez [En línea], p. 1-24, <<http://www.unmsm.edu.pe/psicologia/documentos/documentos2007/libro%20eap/05LibroEAPAliaga.pdf>>

ALLPORT, Gordon. La Personalidad, su configuración y desarrollo: Teorías de las características comunes. Barcelona. Editorial Herder, 1980. p. 400.

AMABILE, T.M. A model of creativity and innovation in organizations. Citado por OHLY, Sandra; SONNENTAG Sabine & PLUNTKE, Franziska, Routinization, work characteristics and their relationships with creative and proactive behaviors. En: Journal of Organizational Behavior [En línea] 1 vol. No 27 (2006); p. 258. (Consultado 10 Oct. 2010) Disponible en: <http://kops.ub.uni-konstanz.de/bitstream/handle/urn:nbn:de:bsz:352-opus-55907/Routinization_work_characteristics_and_their_relationships_with_creative_and_proactive_behaviors.pdf?sequence=1>

ARES PARRA, Antonio. La Conducta Proactiva De Los Emprendedores. En: Portularia, [En línea] Vol. 4 (2004); p. 494. [Consultado el 15 de Junio del 2010] Disponible en <<http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/179/b15139347.pdf?sequence=1>>

ASHFORD, S y BLACK, J. Proactivity during organizational entry: The role of desire for control. Citado por PARKER, Sharon & BINDL, Uta. Proactive work behavior: Forward-thinking and change oriented action in organizations. APA handbook of industrial and organizational psychology. p. 3

BATEMAN, Thomas & CRANT, Michael, The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. Journal of Organizational Behavior. [En línea] Vol. 14, No. 2. (1993); p. 104. [Consultado el 10 de octubre del 2010]. Disponible en <<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.4030140202/abstract?systemMessage=Wiley+Online+Library+will+be+disrupted+8+Oct+from+10-14+BST+for+monthly+maintenance>>

BATEMAN, T & CRANT M. The proactive component of organizational behavior. Citado por CRANT, Michael. The proactive Personality Scale as a Predictor of entrepreneurial intentions. Journal of small business management [En línea] Vol. 34, No. 3 (1996); p. 43. [Consultado el 9 de Agosto del 2011]. Disponible en <<http://www.allbusiness.com/management/571634-1.html>>

BATEMAN, Thomas & CRANT, Michael. The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates En: Journal of Organizational Behavior. [En línea] Vol. 14, No 2, (1993) pages 103–118, abstract [Consultado el 20 de agosto del 2011] Disponible en: <<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.4030140202/abstract>>

BELLING, Mónica. Revista Proactivo. [En línea]. N° 80. Peru. [Consultado 3 sept. 2011]. Disponible en <http://proactivo.com.pe/?page_id=2>

BINDL, Uta & PARKER, Sharon Proactive work behavior: forward-thinking and change-oriented action in organizations. En: APA handbook of industrial and organizational psychology. [En línea] Vol. 2 (2006); p. 30. [Consultado el 02 de julio del 2011] Disponible en <http://iwp.dept.shef.ac.uk/files/docs/Bindl_Parker_Proactive_Work_Behavior_APA_handbook.pdf>

BORDA, Pérez Mariela; TUESCA, Molina Rafael y NAVARRO, Lechuga Edgar. Método cuantitativos herramientas para la investigación en salud. En: población de estudio. Barranquilla :Ediciones Uninorte. 2° Edición 2009. p. 120.

BROWN, Douglas, et. al. Proactive Personality and the success full job search: A field investigation with college graduates. Journal of applied psychology [En línea] vol. 91 No. 3 (2006); p. 717-726. [Consultado el 13 de febrero del 2011] Disponible en <<http://www.corecommunication.ca/wp-content/uploads/2009/10/proactive-personality-and-the-successful-job-search-a>>

field-investigation-journal-of-applied-psychology-brown-kane-cober-levey-20062.pdf>

CARRETERO, Hugo y PÉREZ, Cristino. Normas para el desarrollo y revisión de estudios instrumentales: consideraciones sobre la selección de tests en la investigación psicológica. *International Journal of Clinical and Health Psychology*. [En línea]. Vol. 7, No. 3 (2007); p. 865 [Consultado 10 de junio del 2011]. Disponible en <http://www.aepc.es/ijchp/NDREI07_es.pdf>

CHRISTOPHER, Peterson & SELIGMAN, Martin. *Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification*. Oxford University Press. [En línea] (2004); p. 1-815. [Consultado el 7 de septiembre del 2011] Disponible en <<http://www.mendeley.com/research/the-proactive-personality-scale-as-a-predictor-of-entrepreneurial-intentions/>>

CONTRERAS, Françoise y ESGUERRA, Gustavo. Psicología Positiva: una nueva perspectiva en Psicología. En: *Diversitas, perspectivas en Psicología*. [En línea]. Vol. 2. No 2. (2006); p. 313. [Consultado 29 de Agosto del 2011]. Disponible en <http://www.usta.edu.co/otras_pag/revistas/diversitas/doc_pdf/diversitas_4/vol.2no2/articulo_10.pdf>

CRANT, Michael. Proactive Behavior in Organizations *Journal of Management En: Journal of Management* [En línea] Vol. 26, No. 3. (2000); 435–462 [consultada 10 Oct. 2010]. Disponible en <<http://jom.sagepub.com/content/26/3/435.short>>

CRANT, Michael. The Proactive Personality Scale and objective job performance among real estate agents. En: *Journal of Applied Psychology* [En línea] Vol. 80, No 4 (1995); p. 534 [Consultado el 24 de septiembre del 2011] Disponible en <<http://www.mendeley.com/research/the-proactive-personality-scale-and-objective-job-performance-among-real-estate-agents/>>

DIAZ Carmen, BATANERO Carmen y COBO Belén. Fiabilidad y Generazabilidad , aplicaciones en evaluación educativa validez [En línea], 1-14, [página consultada el 28 de septiembre de 2011] Disponible en <<http://www.ugr.es/~batanero/ARTICULOS/fiabilidad.pdf>>

FRANKL, Viktor. *El hombre en busca de sentido: La libertad interior*. 20a edición. Barcelona : Editorial Herder. 1979. .p. 70

FRITZ, Charlotte & SONNENTAG, Sabine. Antecedents of Day-Level Proactive Behavior: A Look at Job Stressors and Positive Affect During the Workday?. En: Journal of Management. [En línea]. Vol. 35, No.1 (2009); p. 828 [Consultado 10 Oct. 2010]. Disponible en <<http://jom.sagepub.com/content/35/1/94>>

GRANT, M Adam y Ashford, J Susan. The dynamics of proactivity at work : Research in Organizational Behavior [En línea]. Vol. 28 (2008); p. 8 [Consultado el 10 de oct. del 2010] Disponible en <<http://www.management.wharton.upenn.edu/grant/GrantAshford2008-ROB-proactivity.pdf>>

GREENGLASS, Esther. Proactive Coping, Universidad de Oxford, Londres, Inglaterra. [En línea], (2002) p. 37-62 Disponible en <http://www.psych.yorku.ca/greenglass/pdf/RevPROACTIVE_COPING_Greenglass_ediri.pdf>

GREGORY, Robert J. Evaluación psicológica: Historia, principios y aplicaciones. México :Ed. manual moderno. 2001. p. 36

GROTBERG, E. *The Internacional Resilience Proyect*: Promoting Resilience in children. Citado por FIORENTINO, María Teresa. La construcción de la resiliencia en el mejoramiento de la calidad. De vida y la salud. En: Redalyc. [En línea] Vol. 15, N° 1 (2008); p. 99. [Consultado el 3 de julio del 2009]. Disponible en <<http://redalyc.uaemex.mx/pdf/1342/134212604004.pdf>>

GUZMÁN VÁSQUEZ, Alexandre; MALAVER ROJAS, Marleny & RIVERA RODRIGUEZ, Hugo. Análisis Estructural. Técnica de la Prospectiva. En: Documentos de investigación. [En línea] Vol. No. 24 (2005); Pág. 11. [Consultado 20 Jun. 2010]. Disponible en: <<http://repository.urosario.edu.co/bitstream/10336/1204/1/BI%2024.pdf>>

HERNÁNDEZ, Roberto; FERNÁNDEZ, Carlos y BAPTISTA, Pilar. Metodología de la investigación. 5. Ed. México : Mc. Graw Hill, 2007. p. 236.

LITTLE, B. R. Personal projects: A rationale and method for investigation. Citado por GRANT, Adam & ASHFORD, Susan. The dynamics of proactivity at work. En: Research in Organizational Behavior. [En línea]. No. 28 (2008).p. 10 (Consultado 10 Oct. 2010) Disponible en:

<http://www.sciencedirect.com/science?_ob=ArticleListURL&_method=list&_ArticleListID=1820254533&_sort=r&_st=13&view=c&_acct=C000126568&_version=1&_urlVersion=0&_userid=10285920&md5=5ab60514afd64d866ad4423b7de30ba2&se archetype=a>

MARTÍNEZ, Rosario. La construcción de un test: Teoría de los test psicológicos y educativos. En: Construcción de un test. España: SÍNTESIS EDITORIAL S.A., 1995. p. 47

MONTERO, Ignacio & LEON OOrfelio. Clasificación y descripción de las metodologías de investigación en Psicología. Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud / International Journal of Clinical and Health Psychology. [En línea]. Vol. 2, No. 3 (2002); p. 507 [Consultado 10 de junio del 2011]. Disponible en <http://www.aepc.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-53.pdf>

OVIEDO, Heidi y CAMPO, Adalberto. Aproximación al uso del coeficiente de alfa de Cronbach. Revista Colombiana de Psiquiatría Vol34. Tomado de Red de revistas científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal [En línea] [Consultada el 28 de Septiembre del 2011]. Disponible en <<http://redalyc.uaemex.mx/pdf/806/80634409.pdf>>

Oxford English Dictionary Online (1989)(Consultado 14 Marzo 2010) Disponible en: <<http://oxforddictionaries.com/definition/proactive>>

PARKER, Sharon & COLLINS, Catherine. Taking stock: integrating and differentiating multiple proactive behaviors. En : Journal of management. [En línea] Vol. 36. No 3 (2008) p. 643 [Consultado el 15 de febrero del 2011] Disponible en <http://iwp.dept.shef.ac.uk/espacePrive/sharonp/Parker&collins_Proac.pdf>

PARKER, Sharon; TURNER, Nick & WILLIAMS, Helen. Modeling the Antecedents of Proactive Behavior at Work. En: Journal of Applied Psychology [En línea] Vol. 91, No. 3. (2006); p.638 [Consultado el 12 de Agosto del 2011] Disponible en <http://proxycheck.lib.umanitoba.ca/faculties/management/faculty_staff/media/parker_williams_turner.pdf>

PRADA, Eliana. Psicología Positiva & Emociones Positivas. En: psicología-positiva. [En línea]. Vol. 2 No. 2 (2005); p. 2 [Consultado 21. Agosto 2011]. Disponible en <<http://psicologia-positiva.com/revista.html> >

POLIT, D. HUNGLER, B. Investigación científica en ciencias de la salud. 5ª Ed México. Mc. Graw Hill. 1998. p. 223.

PICK Y LÓPEZ. Como investigar en ciencias sociales. México. Trillas,1997. p.123.

República de Colombia. Resolución No 8430 de 1993. Artículos 11. Título II: de la investigación en seres humanos. Capítulo 1: De los aspectos éticos de la investigación en seres humanos. Título II: de la investigación en seres humanos. [En línea] [Consultado el 3 de febrero del 2011] Disponible en: <http://www.dib.unal.edu.co/promocion/etica_res_8430_1993.pdf>

RUIZ, Bolívar. Confiabilidad. Programa Interinstitucional Doctorado en Educación. [En línea], 1-15, [página consultada el 28 de septiembre de 2011] Disponible en: <<http://www.carlosruizbolivar.com/articulos/archivos/Curso%20CII%20%20UCLA%20Art.%20Confiabilidad.pdf>>

SELIGMAN, Martin Auténtica felicidad: De cómo la Psicología perdió el rumbo y yo encontré el mío. 1 edición. Barcelona: Ediciones B, S., 2002. p. 38

SELIGMAN, M. & et. al. Citado en PRADA, Eliana. Psicología Positiva & Emociones Positivas. En: Psicología-positiva. [En línea]. Vol. 2 No. 2 (2005); p. 2 [Consultado 21. Agosto 2011]. Disponible en <<http://psicologia-positiva.com/revista.html>>

SNYDER, C. R. & LOPEZ, Shane. Handbook of Positive Psychology. Part I. Oxford University Press. Introductory and historical over view. 2002. p. 3.

Teoría Clásica de los Tests: una introducción no técnica. [En línea]. [consultado el 20 de Septiembre del 2010]. Disponible en <<http://www.sigmas.cl/soft/winerror/TCT.html>>

VAN, W. & THIERRY, H. Vroom. The expectancy models and work-related criteria: A meta-analysis Citado por GRANT, Adam & ASHFORD, Susan. The dynamics of proactivity at work. En: Research in Organizational Behavior. [En línea].No. 28 (2008).p. 6 (Consultado 10 Oct. 2010) Disponible en: <www.sciencedirect.com>

ZAMPETAKIS Leonidas. The role of creativity and proactivity on perceived entrepreneurial desirability. En: Journal Homepage. [En línea] Vol. 3 No 2 (2008); p. 155 [consultado el 10 de Octubre del 2011] Disponible en <<http://www.elsevier.com/locate/tsc>>

ANEXOS

Anexo A. Instrucciones a los evaluadores para la aplicación del cuestionario C.proactivo_1

A continuación, se presenta el instrumento llamado C. Proactivo-1, que mide la conducta proactiva como primera versión, creado por estudiantes del programa de Psicología de la Universidad Surcolombiana.

Ésta escala está constituida por la definición del constructo PROACTIVIDAD, el cual es contemplado como una característica de la personalidad, medida a través de la conducta por medio de 4 dimensiones: Anticipación, Planeación, Innovación Individual y Retroalimentación. Las cuales se evalúan por medio de 29 ítems, con respuestas diseñadas en escala tipo Likert.

Los criterios de evaluación para cada uno de los ítems están contemplados de 1 a 5. Siendo 5 la calificación más alta (Siempre) y 1 como el valor más bajo (Nunca).

El evaluador debe leer las instrucciones, asegurando que el evaluado las comprenda satisfactoriamente, sugiriendo al participante no omitir preguntas; incluso las que él considere que no aplican a su caso deberán también ser contestadas, del mismo modo tendrá que pedir que se conteste sinceramente, sin pensar en lo que es “Bueno” o “Deseable”; ya que no hay preguntas buenas, ni malas.

Antes de la aplicación del cuestionario C.Proactivo-1, se conviene especificar la importancia de realizar el Consentimiento Informado, especificando que es dirigido a personas mayores de 18 años de edad, empleados de alguna empresa o estudiante universitarios. La aplicación del instrumento puede efectuarse de manera individual y/o grupal.

Inicialmente se dará la instrucción al entrevistado: “A continuación leerá una afirmación o frase, en donde usted debe responder marcando con una equis (x) en cada enunciado: “Siempre”, “Casi Siempre”, “Frecuentemente”, “A veces”, “Nunca “. Dependiendo de lo que le parezca conveniente. El tiempo de aplicación del instrumento está promediado en media hora aproximadamente, determinado de acuerdo a la facilidad de respuesta dejando un minuto para dar respuesta a cada ítem.

Los materiales indispensables para la aplicación son: un lapicero/lápiz y el cuadernillo compuesto por los 36 reactivos, cada uno con 5 opciones de respuesta.

Anexo B. Consentimiento informado

Yo _____, identificado(a) con C.C. _____, expedida en _____, manifiesto que he sido informado (a) sobre los objetivos y los procedimientos a utilizar en el proceso de investigación; el cual se llevará a cabo como parte del desarrollo profesional en Psicología de las estudiantes María Mercedes Mahecha Ramírez identificada con C.C. 1´105, 780, 633 de Neiva (Cód.:2006263683), Martha Raquel Sofía Niño Chacón, identificada con C.C. 1´075.241.417 de Garzón (Cód.:2006263283) y Rocío Carolina Vargas Paz identificada con C.C. 1.083.866.191 (Cód.:2006136358), estudiantes de Psicología de la facultad de ciencias sociales y humanas de la Universidad Surcolombiana.

Esta investigación no representará ningún riesgo a nivel físico, psicológico, social y laboral, el cual se encuentra clasificado como investigación sin riesgo, según el artículo 11 de la resolución 008430 de 1993, por la cual se establecen las normas académicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud.

La información que se consigne es de absoluta confidencialidad durante y después del proceso, tal como está contemplado en la Ley 1090 de 2006, por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones. Además contaré permanentemente y durante el desarrollo del estudio con la opción de retirar mi consentimiento informado en cualquier momento de la investigación.

La realización de este estudio no requiere de mi inversión financiera y no recibiré ningún beneficio personal por participar, aunque los resultados de este ayudarán al mejoramiento de la institución donde actualmente me encuentro.

Las posibles dudas que se presenten durante el estudio serán resueltas inmediatamente por los investigadores. Los resultados se archivarán en la Universidad Surcolombiana, Programa de Psicología, a cargo del grupo de investigación PSICOLOGIA POSITIVA. La base de datos tendrá uso restrictivo en diferentes niveles de manejo teniendo la responsabilidad mayor y las claves los investigadores principales.

FIRMA _____
C.C.

Anexo C. Instrumento Final

INSTRUCCIONES

A continuación encontrará una serie de enunciados. Al leerlos identifique en qué grado reflejan lo que usted hace. Para esto se presentan cinco opciones de respuesta: **“Siempre”**, **“Casi siempre”**, **“Frecuentemente”**, **“A veces”**, **“Nunca”**. Elija sólo una de ellas por cada enunciado y márkela en la hoja de respuestas suministrada con una equis (X). Es importante que responda con la mayor sinceridad posible, pues no hay respuestas Buenas ni Malas. La información proporcionada será confidencial, por lo tanto sólo usted y los investigadores tendrán el conocimiento de los resultados.

HOJA DE RESPUESTA

HOJA DE RESPUESTA

GRUPO DE INVESTIGACIÓN EN PSICOLOGÍA POSITIVA		Siempre	Casi siempre	Frecuentemente	A veces	Nunca
1	Cambio la dinámica de mi trabajo si no me da buenos resultados.					
2	Considero la posibilidad de cambiar una actividad por otra más beneficiosa.					
3	De acuerdo a las exigencias del medio, ejerzo medidas nuevas a las ya empleadas.					
4	Antes de comenzar un proyecto investigo el tema y lo preparo para llevarlo a cabo.					
5	Identifico las observaciones que mejor se adecúan a mis necesidades.					
6	Ofrezco opciones a los problemas que se le presentan a las demás personas.					
7	Ejecuto varios planes a la vez para lograr mis objetivos.					
8	Impido que se cometan errores en lo que hago.					
9	Busco otras actividades a realizar en caso de no continuar con la misma labor.					
10	Intercambio ideas con los demás para mejorar mis labores.					
11	Hago observaciones de mis tareas o trabajo con el fin de mejorar.					
12	Expreso a mis compañeros o conocidos opciones para afrontar una problemática que nos afecte a todos.					
13	Identifico las oportunidades que se dan en un proyecto.					
14	Logro evitar inconvenientes o pleitos con los demás.					
15	Hago seguimiento a las actividades que realizo.					
16	Investigo las estrategias que tienen los demás para estar a la par con ellos.					
17	Planifico lo que hago diariamente.					
18	Identifico las oportunidades que se pueden aprovechar para el mejoramiento del lugar donde desempeño mis actividades.					
19	Propongo soluciones a los problemas que podrían presentarse por mis acciones.					
20	Genero modificaciones en los contextos donde me desenvuelvo.					
21	Pongo en práctica las observaciones que me sugieren.					
22	Hablo con los demás sobre soluciones a las dificultades que se presenten.					
23	Verifico mi entorno antes de iniciar cualquier proyecto.					
24	Esquematizo un plan que contenga el qué, cómo y cuándo ejecutar mis actividades.					
25	Hago observaciones de mis resultados.					
26	Identifico los beneficios y costos llevados a cabo en lo que hago para evitar cualquier error.					
27	Propongo constantemente diversas maneras de asumir los cambios.					
28	Pregunto a las personas cuáles son las necesidades y opciones de mejora a mis actividades.					
29	Se me facilita replantear mis estrategias en el desarrollo de mis labores.					

Muchas gracias por su colaboración

Anexo D. Formato de calificación para los jueces

La presente información hace referencia a la operacionalización del constructo que se pretende medir: PROACTIVIDAD. El instrumento será aplicado a una muestra variada de personas entre las cuales se encuentran funcionarios de empresas del sector financiero y estudiantes universitarios de la ciudad de Neiva-Huila.

El instrumento de medición del constructo proactividad cuenta, hasta ahora, con 67 ítems, cuya modalidad de respuesta está diseñada en escala tipo Likert de frecuencia:

1: Nunca, 2: Algunas veces, 3: Frecuentemente, 4: Casi siempre, 5: Siempre.

Los criterios que los jueces deben tener en cuenta para la calificación de cada uno de los ítems son:

- ✓ **Pertinencia** (Item perteneciente o correspondiente a la dimensión).
- ✓ **Coherencia** (Actitud lógica y consecuente del ítem respecto a los indicadores y a su dimensión correspondiente).
- ✓ **Relevancia** (Importancia del ítem dentro de la dimensión a la que pertenece).
- ✓ **Redacción** (Orden lógico y racional de la semántica del ítem e indicadores).

La calificación se realiza puntuando de 1 a 5 en cada criterio de cada ítem, resaltando la eliminación, reubicación y mejoras que considere pertinentes.

CONSTRUCTO	DEFINICION
PROACTIVIDAD	Es aquella característica estable a efectuar el cambio en el medio ambiente. Es aquel individuo que no sólo identifica oportunidades y actúa sobre ellas, sino que muestra iniciativa, toma medidas, y persevera hasta lograr un cambio significativo.
CONDUCTA PROACTIVA	Es la autodirección y acción guiada hacia el futuro, en la cual el individuo apunta a causar el cambio, incluyendo cambios a una situación (P.ej., introduciendo nuevos métodos de trabajo, influyendo estratégicamente en la organización) y/o cambios hacia sí mismo (P.ej., aprendiendo nuevas habilidades al enfrentarse con futuras demandas) valiéndose de estrategias innovadoras frente al cambio.

	ÍTEMS	FORMA	CONTENIDO	PERTINENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	REDACCIÓN	OBSERVACIONES
	<p align="center">ANTICIPACIÓN</p> <p>Representa el inicio de la conducta Proactiva, concretamente cuando los personas piensan claramente y esto les permite anticiparse al futuro. La anticipación puede también involucrar imaginación de los beneficios y costos llevados a cabo o no en la variación posible del futuro. La imaginación es similar a la visión, debido a que sirve primero para gobernar y dejar huella en las funciones, ya que primero se enfocan los eventos, se visualizan y segundo para la comprensión de las funciones, debido a que permite a la gente entender y procesar la información.</p>							
1	Verifico si mi entorno antes de iniciar cualquier proyecto.							
2	Identifico los beneficios y costos llevados a cabo en lo que hago para evitar cualquier error.							
3	Identifico las consecuencias de mis acciones.							
4	Evalúo los riesgos relacionados con la ejecución de un proyecto							
5	Considero la posibilidad de cambiar una actividad por otra más beneficiosa.							
6	Identifico errores que eran posibles de evitar y efectivamente han sucedido.							

7	Impido que se cometan errores en lo que hago.							
8	Investigo la dinámica de mi oficio para estar informado de los cambios a los que me enfrentaré.							
9	Propongo soluciones a los problemas que podrían presentarse en mis acciones.							
10	Se me facilita replantear mis estrategias en el desarrollo de mis labores							
11	Investigo las estrategias que tienen los demás para estar al alcance de ellos.							
12	Establezco acciones que prevengan inconvenientes en el alcance de mis metas.							
13	Busco otras actividades a realizar en caso de no continuar con la misma labor.							
14	Logro evitar inconvenientes o pleitos con los demás cuando realizo un oficio.							
	PLANEACIÓN Preparación de las tareas, proyectos, actividades o acciones. Significa la transformación de la visión en la implementación de guías de trabajo en las que se especifica cómo los eventos y/o resultados se pueden prever o promover.							
15	Expreso mis inquietudes frente a alguna labor no definida							
16	Manifiesto mis sugerencias para el buen desarrollo de una acción.							
17	Cuando emprendo un proyecto, evalúo otras formas de lograr mis objetivos.							
18	Mido el tiempo en el que debo realizar alguna actividad							
19	Exploro las ventajas y desventajas de los cambios que surgen en mis actividades diarias							

20	Establezco cada uno de los pasos necesarios para lograr los objetivos propuestos en mis actividades.							
21	Diseño soluciones que faciliten el desarrollo de mis funciones.							
22	Llevo un orden de cada una de las acciones que desarrollo en mi tiempo diario.							
23	Esquematizo un plan que contenga el qué, cómo y cuándo ejecutar mis actividades.							
24	Planifico lo que hago diariamente							
25	Cuando tengo tareas a realizar, distribuyo los recursos presentes según las necesidades..							
26	Realizo estrategias enfocadas a la solución de problemas que se presenten en mis actividades.							
27	Ofrezco acciones positivas a los problemas que se presentan a las demás personas.							
28	Planteo objetivos para el mejoramiento de mis acciones.							
29	Efectúo una lista de las tareas que debo realizar en mis actividades diarias							
30	Actúo de acuerdo a los retos diarios que se presentan en mi ambiente de trabajo.							
31	Cambio la dinámica de mi trabajo si no me da buenos resultados.							
32	Hago observaciones de mis tareas o trabajo, con el fin de mejorar.							
33	Actúo de acuerdo a las exigencias que se presenten.							
34	Puedo cambiar de planes fácilmente, si lo pensado no sale según lo previsto.							
35	Estudio las posibles dificultades que se presenten en la desarrollo de un proyecto							
36	Tengo en cuenta los errores anteriores para mejorar en las tareas futuras.							
37	Hago seguimiento a las actividades que realizo.							

38	Antes de comenzar un proyecto investigo el tema y lo preparo para llevarlo a cabo							
39	Propongo constantemente diversas maneras de asumir los cambios.							
40	Realizo las labores o actividades planteadas							
41	Ejecuto varios planes a la vez, para lograr mis objetivos							
42	Cuando se presentan dificultades, aplico otros planes para lograr mis metas.							
43	Insisto en la aplicación de algunas de mis ideas a las necesidades del contexto.							
44	Replanteo mis propuestas cuando éstas no son aceptadas.							
	INNOVACIÓN INDIVIDUAL							
	Conducta envuelta en la creación e implementación de ideas nuevas o aprovechando las existentes, incluyendo la identificación de oportunidades. En esta dimensión se encuentra la Creatividad, definida como la creación de ideas novedosas y prácticas luego, la innovación es la implementación de estas ideas novedosas y prácticas.							
45	No espero a que los demás fomenten nuevas ideas							
46	Comunico a mis superiores o conocidos nuevas ideas para mejorar el trabajo.							
47	Tomo nota de las oportunidades que se pueden aprovechar para el mejoramiento d el lugar donde desempeño mis actividades.							
48	Expreso a mis compañeros o conocidos las nuevas opciones para afrontar una problemática que nos afecte a todos.							
49	Comento con las demás personas ideas para mejorar las actividades del lugar donde me desempeño.							

50	Modifico observaciones con el fin de mejorarlas, abordando aspectos que favorecen el medio en el que me encuentro.							
51	Cuando hago mis tareas, empleo medidas poco comunes a lo usado actualmente.							
52	Investigo otras estrategias en busca del mejoramiento en mis actividades.							
53	Identifico las oportunidades que se dan en un proyecto							
54	De acuerdo a las exigencias del medio, ejerzo medidas nuevas a las empleadas.							
55	Promuevo cambios en actividades							
56	Genero modificaciones en los contextos donde me desenvuelvo							
57	Modifico y ejecuto ideas de tal manera que se ajusten a los intereses de los demás.							
	RETROALIMENTACIÓN Es un recurso valioso del que se valen las personas proactivas cuando se enfrentan a condiciones de incertidumbre. Es la consulta acerca de cómo los demás perciben y evalúan su comportamiento.							
58	Hablo con las personas que me rodean sobre las soluciones a las dificultades que se presenten.							
59	Intercambio ideas con los demás para mejorar mis labores.							
60	Identifico las observaciones que mejor se adecúan a mis necesidades							
61	Me relaciono con compañeros y conocidos que aportan a mi desarrollo como persona.							
62	Las demás personas me reconocen por cuestionar mis labores							
63	Asesoro a algunos compañeros frente a diversas							

	dificultades que se les ha presentado.							
64	Pregunto a las personas cuales son las necesidades y opciones de mejora de servicios que ofrezco.							
65	Pido recomendaciones acerca de mi desempeño en alguna actividad.							
66	Hago observaciones de mis resultados							
67	Pongo en práctica las observaciones que me sugieren							

Anexo E. Formato de prueba piloto

Marque con una equis “X” las siguientes opciones según su criterio y realice las observaciones que considere pertinentes.

INSTRUCCIONES		CONFUSO	CLARO	OBSERVACIONES
<p>A continuación encontrará una serie de enunciados. Al leerlos identifique en qué grado reflejan lo que Ud. hace. Para esto se presentan cinco opciones de respuesta: “Siempre”, “Casi siempre”, “Frecuentemente”, “A veces”, “Nunca “. Elija sólo una de ellas por cada enunciado y márkuela en la hoja de respuestas suministrada con una equis (X). Es importante que responda con la mayor sinceridad posible, pues no hay respuestas Buenas ni Malas. La información proporcionada será confidencial, por lo tanto sólo usted y los investigadores tendrán el conocimiento de los resultados.</p>				
ITEMS				
1	Actúo de acuerdo a las exigencias que se presenten.			
2	Cambio la dinámica de mi trabajo si no me da buenos resultados.			
3	Actúo de acuerdo a los retos diarios que se presentan en mi ambiente de trabajo.			
4	Considero la posibilidad de cambiar una actividad por otra más beneficiosa.			
5	Asesoro a algunos compañeros frente a diversas dificultades que se les ha presentado.			
6	De acuerdo a las exigencias del medio, ejerzo medidas nuevas a las ya empleadas.			
7	Antes de comenzar un proyecto investigo el tema y lo preparo para llevarlo a cabo.			
8	Comento con las demás personas ideas para mejorar las actividades del lugar donde me desempeño.			

9	Cuando emprendo un proyecto, evalúo otras formas de lograr mis objetivos.			
10	Planteo objetivos para el mejoramiento de mis acciones.			
11	Identifico las observaciones que mejor se adecúan a mis necesidades.			
12	Efectúo una lista de las tareas que debo realizar en mis actividades diarias.			
13	Ofrezco acciones positivas a los problemas que se presentan a las demás personas.			
14	Ejecuto varios planes a la vez, para lograr mis objetivos.			
15	Impido que se cometan errores en lo que hago.			
16	Busco otras actividades a realizar en caso de no continuar con la misma labor.			
17	Intercambio ideas con los demás para mejorar mis labores.			
18	Hago observaciones de mis tareas o trabajo, con el fin de mejorar.			
19	Cuando hago mis tareas, empleo medidas poco comunes a lo usado actualmente.			
20	Investigo otras estrategias en busca del mejoramiento en mis actividades.			
21	Insisto en la aplicación de algunas de mis ideas a las necesidades del contexto.			
22	Cuando tengo tareas a realizar, distribuyo los recursos presentes según las necesidades.			
23	Evalúo los riesgos relacionados con la ejecución de un proyecto.			
24	Diseño soluciones que faciliten el desarrollo de mis actividades.			
25	Expreso a mis compañeros o conocidos las nuevas opciones para afrontar una problemática que nos afecte a todos.			
26	Comunico a mis superiores o conocidos nuevas ideas para mejorar el trabajo.			
27	Cuando se presentan dificultades, aplico otros planes para lograr mis metas.			

28	Identifico las oportunidades que se dan en un proyecto.			
29	Logro evitar inconvenientes o pleitos con los demás cuando realizo un oficio.			
30	Establezco acciones que prevengan inconvenientes en el alcance de mis metas.			
31	Hago seguimiento a las actividades que realizo.			
32	Investigo las estrategias que tienen los demás para estar al alcance de ellos.			
33	Realizo las labores o actividades planteadas.			
34	Tengo en cuenta los errores anteriores para mejorar en las tareas futuras.			
35	Planifico lo que hago diariamente.			
36	Estudio las posibles dificultades que se presenten en la desarrollo de un proyecto.			
37	Tomo nota de las oportunidades que se pueden aprovechar para el mejoramiento del lugar donde desempeño mis actividades.			
38	Exploro las ventajas y desventajas de los cambios que surgen en mis actividades diarias.			
39	Establezco cada uno de los pasos necesarios para lograr los objetivos propuestos en mis actividades.			
40	Expreso mis inquietudes frente a alguna labor no definida.			
41	Propongo soluciones a los problemas que podrían presentarse en mis acciones.			
42	Genero modificaciones en los contextos donde me desenvuelvo.			
43	Identifico errores que eran posibles de evitar y efectivamente han sucedido.			
44	Hablo con las personas que me rodean sobre las soluciones a las dificultades que se presenten.			
45	Pongo en práctica las observaciones que me sugieren.			
46	Verifico mi entorno antes de iniciar cualquier proyecto.			
47	Esquematizo un plan que contenga el qué, cómo y cuándo ejecutar mis			

	actividades.			
48	Hago observaciones de mis resultados.			
49	Llevo un orden de cada una de las acciones que desarrollo en mi tiempo diario.			
50	Manifiesto mis sugerencias para el buen desarrollo de una acción.			
51	Las demás personas me reconocen por cuestionar mis labores.			
52	Identifico las consecuencias de mis acciones.			
53	Identifico los beneficios y costos llevados a cabo en lo que hago para evitar cualquier error.			
54	Investigo la dinámica de mi oficio para estar informado de los cambios a los que me enfrentaré.			
55	Puedo cambiar de planes fácilmente, si lo pensado no sale según lo previsto.			
56	Propongo constantemente diversas maneras de asumir los cambios.			
57	Pregunto a las personas cuales son las necesidades y opciones de mejora de servicios que ofrezco.			
58	Se me facilita replantear mis estrategias en el desarrollo de mis labores.			
59	Me digo frases para relajarme y desarrollar mis labores.			
60	Mido el tiempo en el que debo realizar alguna actividad.			
61	Me relaciono con compañeros y conocidos que aportan a mi desarrollo como persona.			
62	Pido recomendaciones acerca de mi desempeño en alguna actividad.			
63	Replanteo mis propuestas cuando éstas no son aceptadas.			

Anexo F. Formato de aplicación Prueba Piloto

INSTRUCCIONES

A continuación encontrará una serie de enunciados. Al leerlos identifique en qué grado reflejan lo que usted hace. Para esto se presentan cinco opciones de respuesta: “**Siempre**”, “**Casi siempre**”, “**Frecuentemente**”, “**A veces**”, “**Nunca** “. Elija sólo una de ellas por cada enunciado y márkela en la hoja de respuestas suministrada con una equis (X). Es importante que responda con la mayor sinceridad posible, pues no hay respuestas Buenas ni Malas. La información proporcionada será confidencial, por lo tanto sólo usted y los investigadores tendrán el conocimiento de los resultados.

HOJA DE RESPUESTA

ENUNCIADOS		Siempre	Casi siempre	Frecuentemente	A veces	Nunca
1	Actúo de acuerdo a las exigencias que se presenten.					
2	Cambio la dinámica de mi trabajo si no me da buenos resultados.					
3	Actúo de acuerdo a los retos diarios que se presentan en mi ambiente.					
4	Considero la posibilidad de cambiar una actividad por otra más beneficiosa.					
5	Asesoro a compañeros frente a diversas dificultades que se les presenta.					
6	De acuerdo a las exigencias del medio, ejerzo medidas nuevas a las ya empleadas.					
7	Antes de comenzar un proyecto investigo el tema y lo preparo para llevarlo a cabo.					
8	Comento con las demás personas ideas para mejorar las actividades del lugar donde me desempeño.					
9	Cuando emprendo un proyecto, evalúo otras formas de lograr mis objetivos.					
10	Planteo objetivos para el mejoramiento de mis acciones.					
11	Identifico las observaciones que mejor se adecúan a mis necesidades.					
12	Efectúo una lista de las tareas que debo realizar en mis actividades diarias.					
13	Ofrezco opciones a los problemas que se le presentan a las demás personas.					
14	Ejecuto varios planes a la vez para lograr mis objetivos.					
15	Impido que se cometan errores en lo que hago.					
16	Busco otras actividades a realizar en caso de no continuar con la misma labor.					

17	Intercambio ideas con los demás para mejorar mis labores.					
18	Hago observaciones de mis tareas o trabajo con el fin de mejorar.					
19	Insisto en la aplicación de algunas de mis ideas a las necesidades del contexto.					
20	Cuando tengo tareas a realizar distribuyo los recursos presentes según las necesidades.					
21	Diseño soluciones que faciliten el desarrollo de mis actividades.					
22	Expreso a mis compañeros o conocidos opciones para afrontar una problemática que nos afecte a todos.					
23	Comunico a mis superiores o conocidos nuevas ideas para mejorar el trabajo.					
24	Identifico las oportunidades que se dan en un proyecto.					
25	Logro evitar inconvenientes o pleitos con los demás.					
26	Hago seguimiento a las actividades que realizo.					
27	Investigo las estrategias que tienen los demás para estar a la par con ellos.					
28	Realizo las labores o actividades planteadas.					
29	Tengo en cuenta los errores anteriores para mejorar en las tareas futuras.					
30	Planifico lo que hago diariamente.					
31	Estudio las posibles dificultades que se presenten en la desarrollo de un proyecto.					
32	Identifico las oportunidades que se pueden aprovechar para el mejoramiento del lugar donde desempeño mis actividades.					
33	Exploro las ventajas y desventajas de los cambios que surgen en mis actividades diarias.					
34	Establezco los pasos necesarios para lograr los objetivos propuestos en mis actividades.					
35	Propongo soluciones a los problemas que podrían presentarse por mis acciones.					
36	Genero modificaciones en los contextos donde me desenvuelvo.					
37	Hablo con los demás sobre soluciones a las dificultades que se presenten.					
38	Pongo en práctica las observaciones que me sugieren.					
39	Verifico mi entorno antes de iniciar cualquier proyecto.					
40	Esquematizo un plan que contenga el qué, cómo y cuándo ejecutar mis actividades.					
41	Hago observaciones de mis resultados.					
42	Llevo un orden de cada una de las acciones que desarrollo en mi tiempo diario.					
43	Manifiesto mis sugerencias para el desarrollo de una acción.					
44	Las demás personas me reconocen por cuestionar mis labores.					
45	Realizo estrategias enfocadas a la solución de problemas que se presenten en mis actividades.					
46	Identifico los beneficios y costos llevados a cabo en lo que hago para evitar cualquier error.					
47	Puedo cambiar de planes fácilmente si lo pensado no sale según lo previsto.					
48	Propongo constantemente diversas maneras de asumir los cambios.					
49	Pregunto a las personas cuáles son las necesidades y opciones de mejora a mis actividades.					

50	Se me facilita replantear mis estrategias en el desarrollo de mis labores.					
51	Mido el tiempo en el que debo realizar alguna actividad.					
52	Me relaciono con compañeros y conocidos que aportan a mi desarrollo como persona.					
53	Pido recomendaciones acerca de mi desempeño en alguna actividad.					
54	Replanteo mis propuestas cuando éstas no son aceptadas.					

Muchas gracias por su colaboració

