

Diseño de un instrumento para la medición del auto liderazgo: validez de contenido

José Ramón Martínez Núñez¹, Ricardo Melgoza Ramos¹,
René Noriega Armendáriz¹ y Emmanuel García Uribe¹

¹Universidad Autónoma de Cd. Juárez

Resumen

El Auto-liderazgo es un proceso de auto-evaluación conductual y cognitiva y de auto-influencia mediante el cual las personas tienden a alcanzar la auto-dirección y la auto-motivación necesaria para dar forma a sus comportamientos de manera positiva con el fin de mejorar su rendimiento general. Actualmente, existen un sinnúmero de instrumentos para medir el auto-liderazgo; el instrumento utilizado en este trabajo, consta de tres dimensiones: conocimiento del comportamiento y de la voluntad, motivación a la ejecución a las tareas y la cognición constructiva. El objetivo del presente trabajo es llevar a cabo la validación de contenido del cuestionario abreviado para medir el auto-liderazgo creado por Jeffery D. Houghton & David Dawley de la universidad de West Virginia, Estados Unidos. Los resultados muestran un índice de confiabilidad alfa de Chronbach de 0.75 y un índice de validez de contenido de 0.767.

Palabras clave: Cuestionario, auto-liderazgo, validez

Introducción

La naturaleza del liderazgo está cambiando en las organizaciones dinámicas y de ritmo acelerado actuales. El vaivén de ir de arriba hacia abajo, la dirección burocrática referente a la era industrial parece ya no tener sentido en un mundo basado en el conocimiento y marcado por la complejidad y la inestabilidad (Uhl -Bien & Marion, 2009) (Uhl -Bien, Marion & McKelvey, 2007). En estos tiempos de incertidumbre económica y fuerte competencia, muchas empresas están pasando de un paradigma tradicional de altos cargos de liderazgo hacia un nuevo modelo de liderazgo que implica a los empleados en todos los niveles de organización a asumir una mayor responsabilidad debido a sus propias conductas y acciones relacionadas con el trabajo (Pearce y

Manz, 2005). El alto líder localizado en la parte más alta de la estructura vertical ya no se espera que posea todos los conocimientos y todas las habilidades necesarias para que dirija todos los aspectos laborales con base solamente en su propio conocimiento. Ahora lo que se espera es que sean los propios trabajadores altamente educados y motivados los que dirijan la compañía y que además compartan papeles críticos de liderazgo que alguna vez fueron ocupados por líderes tradicionales de la organización vertical. (Pearce y Manz, 2005).

Por lo tanto, no debe de extrañar pues el concepto de auto-liderazgo el cual es el proceso de influir en uno mismo para llevar a cabo con mayor eficacia las tareas laborales y/o personales. Este nuevo concepto ha atraído una

gran cantidad de atención en las últimas dos décadas ya que se incluye a menudo en libros de texto sobre gestión y liderazgo (Neck y Houghton, 2006), (McShane y Von Glinow, 2010) y (Nahavandi, 2009).

El Auto-liderazgo ha generado una impresionante cantidad de literatura, sin embargo, la mayoría de estos escritos han sido de naturaleza conceptual. El trabajo empírico ha tenido un lento desarrollo debido a que no se tenía disponible desde hace muchos años una escala de medida válida y fiable (Neck y Houghton, 2006). Desde la publicación de la versión revisada del Cuestionario para medir Auto-Liderazgo RSLQ de Houghton y Neck en el año 2002, algunos otros estudios empíricos se han llevado a cabo, por ejemplo, el trabajo de Curral y Marques-Quinteiro en el año 2009 y el trabajo de Ho y Nesbit en el mismo año donde validaron el cuestionario a través de una serie de muestras y diversos escenarios culturales. El Auto-liderazgo (Manz, 1986), (Neck & Houghton, 2006) y (Neck y Manz, 2010) es un proceso de auto-evaluación conductual y cognitiva y de auto-influencia mediante el cual las personas tienden a alcanzar la auto-dirección y la auto-motivación necesaria para dar forma a sus comportamientos de manera positiva con el fin de mejorar su rendimiento general. El auto-liderazgo involucra conjuntos específicos de estrategias y prescripciones normativas diseñadas para mejorar el rendimiento individual. Estas estrategias de auto-liderazgo

operan en el marco de varias teorías clásicas de la auto-influencia incluyendo la autorregulación, el auto-control, la teoría de la motivación intrínseca y la teoría cognitiva social (Kanfer, 1970), (Carver & Scheier, 1981), (Cautela, 1969) y (Bandura, 1986).

Las estrategias del auto-liderazgo tradicionalmente se dividen en tres categorías principales: El comportamiento de las estrategias focalizadas, las estrategias de recompensa naturales y las estrategias de pensamiento constructivo (Neck & Houghton, 2006). En la actualidad, existen un sinnúmero de instrumentos para medir el auto liderazgo; el instrumento utilizado en este trabajo, consta de tres dimensiones básicas: la primera se refiere al conocimiento del comportamiento y de la voluntad, la segunda a la motivación a la ejecución a las tareas y la tercera a la cognición constructiva. El objetivo del presente trabajo es llevar a cabo la validación de contenido del cuestionario abreviado para medir el auto-liderazgo creado por Jeffery D. Houghton & David Dawley de la universidad de West Virginia, Estados Unidos. Posteriormente en otro trabajo similar el cuestionario será validado en sus constructos para finalmente poder ser usado como instrumento de medición en un trabajo de tesis enfocado a medir el auto-liderazgo de los trabajadores junto con su perfil psicosocial y cómo estos se correlacionan con su perfil psicosocial.

MÉTODO

Traducción inversa

La traducción simple de un cuestionario puede generar interpretaciones equivocadas debido a

diferencias tanto en el lenguaje como de índole cultural. Por lo tanto, cuando sean utilizados cuestionarios desarrollados en otros idiomas, es necesario llevar a cabo un análisis de dos propiedades básicas: validez y confiabilidad. (Ramada-Rodilla, et al. 2013).

Para llevar a cabo el análisis de confiabilidad y de validez del cuestionario abreviado para medir el auto-liderazgo, fue necesario primeramente solicitar el permiso por escrito a los autores de la versión en inglés del cuestionario. Los autores Jeffery Houghton & David Dawley contestaron positivamente a la petición solicitando únicamente el crédito correspondiente en el trabajo realizado. Luego se procedió a realizar una traducción del cuestionario al idioma español el cual consiste de 13 preguntas acomodadas aleatoriamente. En este paso se tradujo el cuestionario partiendo de su versión original procurando mantener su estructura (Beaton, et al. 2000). El objetivo en este paso fue lograr que el cuestionario traducido mantuviera las equivalencias tanto semántica, idiomática, conceptual y experiencial con el cuestionario original (García de Yébenes, et al. 2009). Una vez llevada a cabo la traducción del cuestionario al idioma deseado, se llevó a cabo una traducción inversa del mismo y se comparó con su versión original. Es importante mencionar el hecho de que este paso deberá llevarse a cabo tantas veces como sea necesario hasta obtener los resultados esperados y deberá estar dirigido por un grupo de expertos traductores y un experto en el tema para el cual el cuestionario fue diseñado (Ramada-Rodilla, et al. 2013).

Análisis de Confiabilidad

Una vez que se obtuvo una versión traducida del cuestionario (Figura 2), se procedió con un análisis de confiabilidad que consistió en aplicar el cuestionario a un grupo de 20 estudiantes mujeres y hombres mayores de edad de la carrera de Administración de la Universidad de Nuevo México Estados Unidos campus Las Cruces NM; con el fin de comprobar si éste está midiendo realmente el fenómeno que se desea medir (Latour, et al. 1997). Es importante mencionar que el evaluar la confiabilidad de un cuestionario es un prerrequisito de su validez, de forma que antes de plantear si el cuestionario mide lo que dice que mide, debe asegurarse primeramente de que el cuestionario mide “algo” de una forma reproducible; por lo tanto, si el cuestionario no ofrece resultados reproducibles, entonces éste no es confiable, y resulta en vano llevar a cabo el análisis de la validez (Streiner & Normanm, 1995). Para llevar a cabo la prueba de confiabilidad también conocida como prueba de consistencia interna se calculó el grado de inter correlación y coherencia por medio del índice Alfa de Cronbach de los resultados de los 20 estudiantes (Latour, et al. 1997). Este índice evaluó si los ítems que miden un mismo constructo presentan homogeneidad entre ellos (Cronbach, 1951). Cuando la escala de un cuestionario es consistente, se puede garantizar que todos los ítems miden un solo constructo y además se asegura la existencia de una relación lineal entre la suma de las puntuaciones de los ítems y el constructo medido. El coeficiente alfa de Chronbach permite cuantificar el nivel de fiabilidad de una escala si se cumplen dos requisitos: el primero es que debe estar formada por un conjunto de ítems cuyas puntuaciones se suman para obtener una puntuación global y, el segundo es que todas las puntuaciones de los

ítems deben medir en la misma dirección (Latour, et al. 1997).

Validez de Contenido

Es importante mencionar el hecho de que los constructos suelen estar compuestos por varias dimensiones, por lo tanto, la validez de contenido es el grado en que la herramienta es capaz de medir la mayor parte de las dimensiones del constructo (García de Yébenes, et al. 2009). Un cuestionario con alta validez de contenido es aquel que mide todas las dimensiones relacionadas con el constructo que se quiere estudiar. Su evaluación es un proceso formal que siempre debe realizarse en un proceso de traducción, adaptación cultural y validación y consiste en valorar si los ítems del cuestionario son una muestra representativa de aquello que se quiere medir. Se trata de una evaluación empírica, basada en juicios de diferente procedencia, como son las opiniones de los autores de la herramienta y los razonamientos realizados por el comité de expertos.

Lawshe propuso un modelo que consiste en crear un panel de Evaluación de Contenido integrado por expertos en el tema a evaluar, los cuales contarán con una muestra de la prueba a analizar y sobre la cual deberán emitir su opinión en tres categorías: esencial, útil pero no esencial, no necesario. Lawshe propuso que estas tres categorías se asocien con la habilidad, conocimiento o competencia medidos por el ítem para el desempeño de una tarea (Lawshe, 1975).

Para el caso particular de validación del cuestionario para medir el auto-liderazgo, éste se envió a un comité conformado por 14

expertos del departamento de Administración y Ciencias Sociales de la Universidad de Nuevo México Estados Unidos, campus Las Cruces NM. A ellos le fue entregado un formato en papel de 6 hojas en las que se explica el objetivo, algunas definiciones del constructo a evaluar, así como una serie de instrucciones para el correcto llenado del formato (Anexo 3). El formato consta una serie de trece ítems acomodados en forma aleatoria; los tres principales constructos que se evalúan son: conocimiento del comportamiento y de la voluntad, motivación a la ejecución de tareas y la cognición constructiva. Además, se integran cinco criterios de valoración que pertenecen a:

Representatividad: grado en el que el ítem es juzgado como representativo del constructo de Auto-Liderazgo.

Pertenencia: dimensión del constructo al que cree que el ítem pertenece.

Comprensión: valoración de si el ítem se comprende adecuadamente.

Interpretación: juicio sobre la posibilidad de que el ítem pueda interpretarse de varias formas.

Claridad: grado en el que el ítem resulta conciso/preciso/directo.

Una vez que los panelistas anotaron su opinión respecto a cada ítem para cada uno de los constructos citados, se determinó el número de coincidencias en la categoría “esencial”, en donde se espera que más del 50% de acuerdos ocurra entre jueces en esta categoría para considerar que el ítem tiene un cierto grado de validez de contenido. Para establecer el consenso de los expertos en la categoría “esencial”, Lawshe propuso la Razón de

Validez de Contenido RVC (Content Validity Ratio, o CVR por sus siglas en inglés) definida por la expresión (ecuación 1):

$$CVR = \frac{n_e - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}}$$

.....(Ecuación 1)

Donde: n_e = número de panelistas que tienen acuerdo en la categoría esencial

N = número total de panelistas

La expresión es planteada por Lawshe con la intención de que se pueda interpretar como si fuera una correlación, debido a que se pueden tomar valores de -1 a +1; de tal modo que la razón de validez de contenido es negativa si el acuerdo ocurre en menos de la mitad de los jueces; es nula si se tiene exactamente la mitad de acuerdos en el panel de expertos y es positiva si existen más de la mitad de acuerdos (Lawshe, 1975).

Posteriormente con la razón de validez de contenido calculada para cada ítem y aceptados los que tienen valores superiores a los mínimos propuestos por Lawshe, se suman todos éstos y se calcula la media de los RVC aceptables para posteriormente calcular el índice de validez de contenido para cada uno de los criterios de valoración. Al sumar cada uno de estos índices individuales y dividirlos entre los cuatro criterios de valoración utilizados, se obtiene el índice de Validez de Contenido de toda la prueba (Content Validity Index, CVI por sus siglas en inglés), el cual está definido por la siguiente expresión (Ecuación 2):

$$CVI = \frac{\sum_{i=1}^M CVR_i}{M} \dots\dots\dots(Ecuación 2)$$

Donde: CVR_i = Razón de Validez de Contenido de los ítems aceptables de acuerdo con el criterio de Lawshe.

M = Total de ítems aceptables de la prueba.

RESULTADOS

La tabla 1 muestra las características estadísticas de los ítems, en donde se puede observar que la media de cada uno de ellos estuvo por arriba de los 4 puntos y su desviación estándar por debajo

de 0.5 (tabla 1). Respecto al índice alfa de Cronbach's, se puede observar un índice de 0.748 (tabla 2) (Cronbach, 1951).

Estadísticos de los elementos			
	Desviación		
	Media	típica	N
ITEM 1	4,30	,470	20
ITEM 2	4,20	,410	20
ITEM 3	4,50	,513	20
ITEM 4	4,35	,489	20

ITEM 5	4,35	,489	20
ITEM 6	2,85	,366	20
ITEM 7	4,50	,513	20
ITEM 8	4,45	,510	20
ITEM 9	4,45	,510	20
ITEM10	4,45	,510	20
ITEM11	4,45	,510	20
ITEM12	4,45	,510	20
ITEM13	4,35	,489	20

Tabla 1

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach basada en los		
Alfa de Cronbach	elementos tipificados	N de elementos
,748	,742	13

Tabla 2

Para el criterio de valoración de pertenencia, el 95 % de los ítems fueron categorizados correctamente al constructo el cual se supone pertenecen. En lo que respecta a la validez de

contenido, primeramente, se llevó acabo el cálculo de la razón de validez de contenido para cada uno de los ítems (tabla 3) por medio de la ecuación 1

Representatividad			Comprensión		
Ítem	n _e	CVR	Ítem	n _e	CVR
1	14	1	1	14	1
2	12	0,71429	2	14	1
3	14	1	3	14	1
4	12	0,71429	4	11	0,57143
5	13	0,85714	5	13	0,85714
6	12	0,71429	6	13	0,85714
7	10	0,42857	7	14	1
8	11	0,57143	8	12	0,71429
9	12	0,71429	9	12	0,71429
10	12	0,71429	10	12	0,71429
11	9	0,28571	11	14	1

12	11	0,57143
13	12	0,71429
Σ CVR		
aceptados		8,28571
CVI para representatividad	CVI	0,69048

12	14	1
13	12	0,71429
Σ CVR		
aceptados		11,1429
CVI para comprensión	CVI	0,92857

Claridad		
Ítem	n _e	CVR
1	12	0,71428571
2	10	0,42857143
3	11	0,57142857
4	12	0,71428571
5	10	0,42857143
6	13	0,85714286
7	13	0,85714286
8	10	0,42857143
9	13	0,85714286
10	12	0,71428571
11	14	1
12	12	0,71428571
13	11	0,57142857
Σ CVR		
aceptados		7,57142857
CVI para claridad	CVI	0,63095238

Interpretación		
Ítem	n _e	CVR
1	13	0,85714286
2	14	1
3	14	1
4	14	1
5	13	0,85714286
6	14	1
7	10	0,42857143
8	11	0,57142857
9	12	0,71428571
10	11	0,57142857
11	12	0,71428571
12	13	0,85714286
13	12	0,71428571
Σ CVR		
aceptados		9,85714286
CVI para interpretación	CVI	0,82142857

Tabla 3

El cálculo final del índice de validez de contenido (CVI) fue calculado por medio de la media aritmética de cada uno de los CVI's

individuales. Así pues, se tiene que el CVI final global para este cuestionario es de 0.767, cuyo valor es aceptable (Lawshe, 1975).

CONCLUSIONES

Se puede concluir, primeramente, que el evaluar el auto-liderazgo de las personas laboralmente activas, es una práctica extendida en el ámbito de los recursos humanos. Es un proceso en el

que se intenta determinar las actitudes conductuales, cognitivas y de auto-influencia del colaborador en el desempeño de su cargo. El análisis de la validez de contenido que se

presenta en este estudio, mostró evidencia de que el ítem 7 y 11 poseen una razón de validez de contenido por debajo del nivel esperado en lo que respecta al criterio de valoración de representatividad. Los ítems 2, 5 y 8 también tuvieron valores por debajo del nivel esperado en el criterio de claridad y el ítem 10 en lo que a interpretación se refiere. Sin embargo, el índice de validez de contenido global calculado rebaza el mínimo esperado. Por lo tanto, existe

suficiente sustento para decir que el análisis de la validez de contenido para el cuestionario para medir el auto-liderazgo fue exitoso. En otro documento se estará mostrando el trabajo de validez de constructo que será llevado a cabo por el método de componentes principales y rotación varimax para concluir con una validación completa y así hacer uso del cuestionario bajo estudio.

BIBLIOGRAFÍA

- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Beaton DE, Bombardier C., Guillemin F. & Bosi-Ferraz M. (2000) *Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-reports measures*. Spine Vol. 25 pp 3186-3191.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1981). *Attention and self-regulation: A control theory approach to human behavior*. New York, NY: Springer-Verlag.
- Cautela, J. R. (1969). Behavior therapy and self-control: Techniques and applications. In C.M. Franks (Ed.), *Behavioral therapy: Appraisal and status* (pp. 323-340). NY: McGraw-Hill.
- Celina, H., & Campo, A. (2005). *Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach*. Revista colombiana de psiquiatría, XXXIV (004), pp 572-580.
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). *A First Course in Factor Analysis*: L. Erlbaum Associates.
- Cronbach, L.J. (1951) *Coefficient alpha and the internal structure of tests*. Psychometrika; Vol.16 pp 297-334.
- García de Yébenes MJ., Rodríguez-Salvanés F. & Carmona-Ortells L. (2009) *Validación de cuestionarios*. Reumatol Clin Vol. 5 pp 171-177.
- Houghton, J. D., Dawley, D., & DiLiello, T. C. (2012). *The Abbreviated self-questionnaire (ASLQ): A more concise measure of self-leadership*. International Journal of Leadership Studies, 7(2).
- Kanfer, F. H. (1970). Self-regulation: Research, issues, and speculations. In C. Neuringer & J. L. Michael (Eds.), *Behavioral modification in clinical psychology* (pp. 178-220). New York, NY: Appleton-Century-Crofts.
- Latour, J., Abaira, V., Cabello, J. & López, J. (1997). *Las mediciones clínicas en cardiología: validez y errores en*

- medición. Revista Española de Cardiología. Vol. 50 pp 117-128.
- Lawshe C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*. 28(4), 563-575.
- Manz, C. C. (1986). Self-leadership: Toward an expanded theory of self-influence processes in organizations. *Academy of Management Review*, 11, 585-600.
- Martínez, A. C., Álvarez, M. M. R., & Mendoza, H. M. T. (2003). *Análisis multivariado: un manual para investigadores*. illustrated: Biblioteca Nueva universidad. Manuales y obras de referencias. Serie Psicología Manuales y obras de referencia.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2010). *Organizational behavior* (5th ed.). Boston, MA: McGraw-Hill, Irwin.
- Nahavandi, A. (2009). *The art and science of leadership* (5th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Neck, C. P., & Houghton, J. D. (2006). *Two decades of self-leadership theory and research: Past developments, present trends, and future possibilities*. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 270-295.
- Neck, C. P., & Manz, C. C. (2010). *Mastering self-leadership: Empowering yourself for personal excellence* (5th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Pearce, C. L., & Manz, C. C. (2005). *The new silver bullets of leadership: The importance of self- and shared leadership in knowledge work*. *Organizational Dynamics*, 34, 130-140.
- Ramada-Rodilla JM., Serra-Pujadas C. & Delclós-Clanchet GL. (2013) *Adaptación cultural y validación de cuestionarios de salud: Revisión y recomendaciones metodológicas*. Salud Pública de Mexico. Vol 55, No. 1. Enero-Febrero 2013.
- Streiner D. & Norman G. (1995) *Health measurement scales. A practical guide to their development and use* (2.^a ed.). Oxford: Oxford University Press.
- Uhl-Bien, M., & Marion, R. (2009). Complexity leadership in bureaucratic forms of organizing: A meso model. *Leadership Quarterly*, 20, 631-650.
- Uhl-Bien, M., Marion, R., & McKelvey, B. (2007). Complexity leadership theory: Shifting leadership from the industrial age to the knowledge era. *Leadership Quarterly*, 18, 298-318.

ANEXOS

Self-leadership questionnaire (Spanish Mexican Version)

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente por favor cada una de las preguntas que se listan a continuación y seleccione la respuesta que usted considere verdadera para Usted

(nunca) (casi nunca) (en ocasiones) (casi siempre) (siempre)

- | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Establezco metas específicas para mi propio desempeño. ____ | | | | | |
| 2. Me esfuerzo por hacer un seguimiento de qué tan bien hago mi trabajo. ____ | | | | | |
| 3. Trabajo hacia metas específicas que he establecido para mí mismo. ____ | | | | | |
| 4. Me visualizo desempeñando una tarea exitosamente antes de realizarla. ____ | | | | | |
| 5. Algunas veces visualizo en mi mente un desempeño exitoso antes de que realice una tarea. ____ | | | | | |
| 6. Cuando he completado una tarea con éxito, a menudo me recompenso con algo que me gusta. ____ | | | | | |
| 7. Algunas veces hablo conmigo mismo (en voz Alta o en mi mente) para trabajar en situaciones difíciles. ____ | | | | | |
| 8. Intento mentalmente evaluar la exactitud de mis propias creencias acerca de situaciones con las que estoy teniendo problemas. ____ | | | | | |
| 9. Pienso en mis propias creencias y suposiciones cada vez que me encuentro en una situación difícil. ____ | | | | | |
| 10. Cuando tengo que escoger, intento hacer mi trabajo de manera que lo disfrute en lugar de tratar de terminarlo ____ | | | | | |
| 11. Encuentro mi forma favorita de hacer las cosas ____ | | | | | |
| 12. Uso notas escritas para recordar lo que necesito terminar ____ | | | | | |
| 13. Uso recordatorios concretos (notas y listas) que me ayuden a enfocarme en cosas que necesito completar ____ | | | | | |

Anexo 1

INSTRUCCIONES: La realización de la evaluación que efectuará mediante su criterio como experto, tiene como objetivo estimar la validez de contenido de la escala Auto-liderazgo. Primero, antes de proceder con su juicio, se le presenta la definición del constructo de Auto-Liderazgo y sus dimensiones. **Por favor, lea cuidadosamente la definición del constructo a evaluar.**

DEFINICIÓN DEL CONSTRUCTO A EVALUAR

Auto-Liderazgo	
El Auto-liderazgo (p. ej., Manz, 1986; Cuello & Houghton, 2006; Cuello & Manz, 2010) es un proceso de autoevaluación conductual, cognitiva y de auto-influencia por el que la gente logra la auto-dirección y auto-motivación que son necesarios para dar forma a sus comportamientos de forma positiva con el fin de mejorar su rendimiento general.	
Conocimiento del comportamiento y de la voluntad	Estrategias centradas en comportamiento ofrecen enfoques específicos para identificar comportamientos ineficaces y reemplazarlos por unos más eficaces a través de un proceso de auto-observación, de auto fijación de metas, de auto-recompensa, de retroalimentación auto-correctiva comentarios y auto-cue.
Motivación a la ejecución a las tareas	Permite a las personas encontrar placer en una determinada tarea o actividad, llevándolas a mayores sentimientos de competencia, autocontrol y sentido de propósito (Deci & Ryan, 1985). Las personas pueden emplear recompensas naturales construyendo características más agradables y placenteras en una tarea o actividad, de tal manera que la tarea se hace más gratificante o tal vez, cambiando también el enfoque cognitivo a los aspectos intrínsecamente gratificantes de la tarea.
Cognición Constructiva	Estas estrategias están dirigidas a la remodelación de ciertos procesos mentales claves para facilitar patrones de pensamiento más positivo y optimista así como también los procesos mentales que pueden tener un impacto significativo en el rendimiento individual (cuello & Houghton, 2006; Cuello & Manz, 1992, 1996).

Anexo 2

En la siguiente hoja podrá observar el listado de ítems que ha sido generado para la evaluación de la percepción del Auto-Liderazgo. Su labor consistirá en juzgar cada uno de los ítems con una serie de criterios:

- **Representatividad:** Grado en el que el ítem es juzgado como representativo del constructo de Auto-Liderazgo.
- **Pertenencia:** Dimensión del constructo al que cree que el ítem pertenece.
- **Comprensión:** Valoración de si el ítem se comprende adecuadamente.
- **Ambigüedad:** Juicio sobre la posibilidad de que el ítem pueda interpretarse de varias formas.
- **Claridad:** Grado en el que el ítem resulta conciso/escueto/directo.

Teniendo en cuenta la definición del constructo y los criterios de valoración de los ítems, por favor, pase la hoja y comience a evaluar los ítems o reactivos. Para que esto le resulte más fácil, en cada hoja y junto a los ítems, podrá apreciar los criterios de valoración ya explicados, así mismo se indica a qué se refiere cada uno de éstos. Además, le aconsejamos que tenga continuamente ante usted la definición del constructo a evaluar.

Finalmente le agradecemos el tiempo y esfuerzo invertido en este proceso y su compromiso para mejorar la calidad de la evaluación de la percepción del Auto-Liderazgo.

Marque con una “X” la opción que mejor se ajuste a su opinión

Ficha de Identificación	
Género () Masculino () Femenino	Nivel de Estudios
	() Licenciatura
Año de Nacimiento _____	() Maestría

Ocupación _____	() Doctorado () _____ Otro _____ Especifique _____
-----------------	---

CRITERIOS DE VALORACIÓN:

Representatividad: Grado en el que el ítem es juzgado como representativo del constructo de Auto-Liderazgo.

Pertenencia: Dimensión del constructo al que cree que el ítem pertenece.

Comprensión: Valoración de si el ítem se comprende adecuadamente.

Interpretación: Juicio sobre la posibilidad de que el ítem pueda interpretarse de varias formas.

Claridad: Grado en el que el ítem resulta conciso/preciso/directo.

Subraye la opción que mejor se ajuste a su opinión

Ítems	<u>Representatividad</u>	<u>Pertenencia</u>	<u>Comprensión</u>	<u>Interpretación</u>	<u>Claridad</u>
	<u>Desde</u> 1= Nada representativo <u>Hasta</u> 4= Muy representativo	Componente al que cree pertenece el ítem	<u>Desde</u> 1= Incomprensible <u>Hasta</u> 4= Se comprende claramente	<u>Desde</u> 1= Se puede interpretar de múltiples formas <u>Hasta</u> 4= Tiene una única interpretación	<u>Desde</u> 1= Extenso; falto de concisión <u>Hasta</u> 4= Conciso/directo
1. Establezco metas específicas para mi propio desempeño.	1 2 3 4	a) Conocimiento del comportamiento y de la voluntad b) Motivación a la ejecución a las tareas c) Cognición Constructiva	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4