

## LA ESTRUCTURA FACTORIAL DEL CRECIMIENTO PSICOLÓGICO

Alejandro Sanín-Posada<sup>1</sup>

*Centro de Investigación en Comportamiento Organizacional Cincel*

### Resumen

Se presentan en este trabajo los resultados del proceso de validación psicométrica de la Escala de Desarrollo Psicológico (EDEPSI), que mide tres dimensiones, a saber, apertura al cambio, manejo del fracaso y flexibilidad. El Crecimiento Psicológico se entiende aquí como un proceso a través del cual las personas interpretan la realidad con el ánimo de conseguir visiones más realistas y positivas sobre el mundo. Para el propósito se aplicó el instrumento a una muestra de 731 empleados que laboran en las principales ciudades de Colombia. Con los datos recopilados se realizó análisis factorial confirmatorio utilizando el programa AMOS. Se probaron dos modelos, uno de tres factores y otro de un solo factor para poner a prueba el sesgo de la varianza común del método. Se calculó también la confiabilidad utilizando el alfa de Cronbach, un método que permitió evaluar la consistencia interna de cada una de las subescalas. Los resultados de estos análisis permitieron confirmar la estructura de tres factores, con índices de ajuste adecuados. También se encontraron niveles de consistencia aceptables para cada una de las subescalas. Lo anterior es un indicador positivo de la validez de constructo y confiabilidad de la escala. Se discute el sentido y las implicaciones de estos hallazgos.

*Palabras Clave:* crecimiento psicológico, validación.

### PSYCHOLOGICAL GROWTH FACTOR STRUCTURE

#### Abstract

We present in this paper the results of the psychometric validation of psychological growth scale (EDEPSI). This allows to measure three dimensions: openness to change, flexibility, and management failure. Psychological growth is here understood as a process by which people interpret their reality with the aim of getting more realistic and positive views about the world. The instrument was applied to a sample of 731 employees working in the main cities of Colombia. Confirmatory factor analysis was performed with the collected data using AMOS. We tested two models, one of three factors and a single factor to test the bias of the common variance of the method. Reliability was also calculated using the Cronbach Alpha, a method that allowed us to evaluate the internal consistency of each subscale. The results of this analysis confirmed the structure of three factors, with appropriate adjustment indices. Also we found acceptable levels of consistency for each subscale. This is a positive indicator of the construct validity and reliability of the scale. We discuss the meaning and implications of these findings.

*Key Words:* Psychological growth, validation.

---

<sup>1</sup> Este trabajo fue apoyado por el Centro de Investigación en Comportamiento Organizacional Cincel. Puede contactar al autor en: [asaninp@cincel.com.co](mailto:asaninp@cincel.com.co)

## ANTECEDENTES

Este proceso de validación corresponde a un proyecto presentado por el Centro de Investigación en Comportamiento Organizacional Cincel, cuyo objetivo es “diseñar y validar un sistema evaluativo del Riesgo Psicosocial en Colombia” (Cincel, 2009). Busca, en primer lugar, dar respuesta a la normativa vigente (Resolución 2646, 2008) que exige la evaluación de factores de riesgo psicosociales en las empresas Colombianas y, en segundo término, facilitar un modelo e instrumentos de medida con los que se pueda monitorear y controlar los riesgos psicosociales y potenciar los protectores. Para lograrlo Cincel, primero, diseñó un modelo teórico que permitiera comprender la interacción entre variables personales y organizacionales con efecto sobre el bienestar, la salud, el desarrollo y desempeño de las personas (Toro, Londoño, Sanín, y Valencia, 2010). En segundo lugar, diseñó una batería de pruebas que permitieran medir las variables asociadas al modelo (Sanín, Londoño, Valencia, y Toro, 2009). Posteriormente se realizó una prueba piloto con una muestra de personas que trabajan en diferentes ciudades y empresas del país y se verificó la calidad psicométrica de la escala con base en la teoría psicométrica clásica. Los análisis factoriales desarrollados fueron siempre exploratorios. Por eso en este trabajo se quiere verificar la estructura factorial de uno de los instrumentos diseñados, utilizando, esta vez, análisis factorial confirmatorio.

### *Introducción*

La necesidad de evaluar los factores psicosociales en Colombia es inminente. No solo la aparición de la resolución 2646 de 2008 ha volcado la atención sobre este aspecto, también lo ha conseguido el desarrollo de una gestión humana que cada vez se interesa más por el bienestar de los empleados y trabajadores (Calderón, Álvarez, Naranjo, 2006).

En el ámbito internacional se han hecho algunos avances sobre la forma de medir y abordar los factores psicosociales (Peiró, 2009). Sin embargo, ninguno de estos modelos y herramientas han sido validados en Colombia. Esto motivó a Cincel a desarrollar un modelo analítico que permita una comprensión parsimoniosa de los factores psicosociales, incluyendo tanto los riesgos psicosociales laborales como los protectores (Toro, et al. 2010).

El modelo referido señala que existe una serie de aspectos personales y condiciones organizacionales que, bien sea por separado o a través de su interacción, pueden convertirse en riesgos para las personas o, por el contrario, actuar como reguladores de este y, a su vez, como promotores de la calidad de vida de las personas, de su desempeño y productividad. Dentro de las condiciones individuales se encuentra una lista de atributos que la investigación ha señalado como aspectos con capacidad para incidir notablemente sobre los niveles de estrés, bienestar y calidad de vida de las personas, como la autoestima (Romero, 1999), la autoeficacia (Salanova, Grau, Llorens, y Schaufeli, 2001) y los estilos de afrontamiento (Omar, 1995; Ojeda, Ramal, Calvo, y Vallespín, 2001), entre otros. Para evaluar cada una de estas condiciones se diseñaron o validaron instrumentos particulares con una muestra colombiana. Dentro de estos instrumentos se encuentra la Escala de Crecimiento Psicológico (EDEPSI), la cual permite evaluar **qué tan flexible y abierta al cambio se percibe la persona y qué tanto logra hacer una valoración positiva del fracaso**. El análisis de la estructura factorial de esta escala es la que nos ocupa en este trabajo. Su elección se debe a cuatro razones. En primer lugar es un concepto de la psicología positiva que ha recibido poca atención. Segundo, se trata de un constructo teórico en evolución en el que se requieren aportes científicos para lograr una mejor comprensión de él y afianzarlo. Tercero, existe un interés particular

hacia este tema por tratarse de un aspecto que puede mover a las personas a obtener bienestar y satisfacción. Cuarto, se requería de un instrumento válido y confiable para una investigación previa (Sanín, 2011).

### *Crecimiento Psicológico*

El crecimiento psicológico es un aspecto que bien podría calificarse dentro del interés de psicología positiva, pues se trata de un proceso a través del cual las personas integran su realidad exterior e interior con el fin de conseguir visiones más realistas y positivas sobre lo que los rodea (Romero, 1994, 1999). Esto puede promover un funcionamiento óptimo de la persona y la felicidad (Argyle, 1987; en Romero, 1994).

Romero (1994) en su modelo quiere mostrar que se trata de un proceso de cambio orientado a obtener bienestar y lograr metas valoradas. Inicia con la percepción de la realidad, pasa por la interpretación de la misma y finaliza con los juicios acerca de esta. Durante ese proceso se refuerzan, según Romero (1994), estructuras cognitivas que facilitan una interpretación positiva y realista del mundo para lograr una adaptación dinámica en una dirección valorada. En su modelo el autor indica que para lograrlo se requiere manejar abierta y creativamente la incertidumbre, estar abierto al cambio, ser flexible y saber manejar el fracaso desde un punto de vista positivo, esto es, verlo como una oportunidad de aprendizaje (Eljuri, 1994; Salom y Romero, 1994), lo que promueve que las personas introduzcan cambios para mejorar. De esta perspectiva y comprensión se derivan las dimensiones del crecimiento psicológico.

### *Dimensiones de Crecimiento Psicológico*

Actualmente, y después de algunos análisis previos (Sanín, 2010) tres dimensiones operacionalizan el concepto: apertura al cambio, flexibilidad y manejo del fracaso. Anteriormente y en sus inicios en Venezuela se validó una estructura de cuatro facto-

res incluyendo el *manejo de la incertidumbre* (Eljuri, 1994; Romero, 1994; Romero y Salom, 1994; Salom y Romero, 1994). Pero un examen de esta, en Colombia, encontró que esta última dimensión se integraba a la de flexibilidad (Sanín, 2010).

La conceptualización de las dimensiones que se presentará a continuación es bastante similar a la propuesta por Romero en su trabajo (1994), sin embargo, se han retomado las sugeridas por Sanín (2010), en tanto su formulación facilita la operacionalización necesaria para el diseño de instrumentos de medida.

La *apertura al cambio* se conceptualiza como la “percepción de la persona sobre su disposición para exponerse a experiencias nuevas y crecer a partir de ellas” (Sanín, 2010, p. 150). Hace referencia a la facilidad con que las personas consideran que afrontan o no situaciones nuevas. Evalúa sus juicios sobre el comportamiento típico que muestran ante condiciones de cambio. Las personas dispuestas a actuar y que no se paralizan ante nuevas situaciones suelen presentar niveles altos en la variable. Esta característica varía de persona a persona. Se ve afectada por diversas realidades, como la resiliencia y el optimismo (Wanberg, y Banas, 2000), las actitudes, expectativas y motivación (Eljuri, 1994; Romero, 1994; Salom, y Romero 1994), el clima organizacional (Toro, López y Sanín, 2007), los valores (Blankenship, y Wegener, 2008), o la autoeficacia (Bell, y Kozlowski, 2002).

La *flexibilidad*, por su parte, se entiende en este contexto como la capacidad de las personas de promover cambios para adaptarse (Bond, Flaxman, y Bunce, 2008; Elaine, Pulakos, Arad, Donovan, y Plamondon, 2000). Personas con niveles altos en esta variable suelen mostrar iniciativa, afrontan la incertidumbre con éxito y logran ver su entorno desde diferentes puntos de vista. Su diferencia con el concepto de apertura al cambio radica en que esta solo habla del in-

terés por exponerse a situaciones nuevas, la flexibilidad del cambio propiamente dicho.

En este trabajo operacionalizamos la flexibilidad como el “grado en que la persona se considera capaz de generar construcciones alternativas de personas o situaciones que le ayudan a crecer” (Sanín, 2010, p. 150). Se trata de poder ver todo desde diferentes puntos de vista, de evitar una visión estereotipada de las personas y del mundo para poder actuar y cambiar en coherencia con esas visiones. Suele mencionarse, en la literatura, que esta debería ser una de las características típicas de cualquier líder (Kaiser, y DeVries, 2010). Sin embargo, dadas las condiciones del contexto actual del trabajo, convendría que sea aplicable a todos los trabajadores, en tanto las personas flexibles muestran niveles de salud mental y de efectividad mayores (Bond, et al., 2008). La flexibilidad incluye también hacer un buen manejo de la incertidumbre pues implica la capacidad para construir y ver las situaciones inciertas o impredecibles de manera favorable para nuestro crecimiento (Sanín, 2010). Este aspecto es fundamental en los contextos de trabajo. Allí la incertidumbre puede provenir de muchos lugares y limitar las posibilidades de adaptación (Elaine, et al., 2000). Además es una habilidad necesaria para superar situaciones y obstáculos que pueden afectar la adaptación de la persona y detener su ciclo de crecimiento (Morales de Romero, 2008).

El *manejo del fracaso* es el tercer componente del crecimiento psicológico. Se refiere a la capacidad que tienen las personas de resignificarlo como algo favorable, en la medida que lo ven como una oportunidad de aprender. En parte, el éxito, depende del aprendizaje y este puede provenir de muchas fuentes, una de ellas, del fracaso. Es poco común que el éxito no se acompañe de fallas y errores, incluso, es sano fallar de vez en cuando para evitar un exceso de confianza (Salanova, 2008).

En este trabajo operacionalizamos la variable como “el nivel en que la persona se considera capaz de utilizar información presente de las situaciones de fracaso de manera favorable para su crecimiento personal” (Sanín, 2010, p. 150). Es un componente fundamental del crecimiento psicológico. Todas las personas tienen la posibilidad de ver en el fracaso una oportunidad de aprender (Newton, Khanna, y Thompson, 2008). No hacerlo es más problemático que el error mismo, pues dificulta aprender y corregir. Hace falta que las personas creen que el fracaso es útil para que tengan una visión positiva de él, si esto no sucede, solo se conseguirá que las fallas se atribuyan a causas externas (Shelley, y Silvia, 2002) y por tanto el cambio y el crecimiento no se presentará. Por lo mencionado podría pensarse que este concepto es similar al de reevaluación positiva, pero la diferencia estriba en que no se trata de replantearse una situación negativa como favorable (Rodríguez, y Cifre, en prensa), sino de mantenerla como tal pero ver en ella una oportunidad de aprender.

La apertura al cambio, la flexibilidad y el manejo del fracaso son fundamentales para que las personas integren la realidad interior y exterior desde un punto de vista positivo y, desde allí, puedan obtener resultados, satisfacción personal y felicidad, esto es lo que resume el modelo de Romero (1994).

## METODOLOGÍA

### *Muestra*

Se encuestó a 731 personas de Medellín, Bogotá y Cali, las tres principales ciudades de Colombia. Todas ellas vinculadas a empresas de diferentes sectores de la economía (64% hombres). Contaban con diferentes rangos de edad, de 21 a 25 años (23,4%), de 26 a 30 años (22,6%), de 31 a 35 años (15,2%), de 36 a 40 años (12,7%), de 41 a 45 (12,5%), de 46 a 50 años (5,8%), de 51 a 55 años (3.6%), menos de 20 años

(2,9%), de 56 a 60 años (1,2%) y de más de 61 años (1%). Con diferentes niveles educativos, a saber, Bachillerato (66%), Técnico y Tecnológico (16,6%), Primaria Básica (7.9%), universitario (7,1 %) y postgrado (2,3%).

### *Proceso*

Profesionales de Cincel administraron la prueba siguiendo procesos de recolección de información normalizados y estandarizados. Se aplicó a grupos de entre 10 y 20 personas. La escala se respondía en un promedio de 15 minutos.

La información se consolidó en una base de datos. Más tarde se calculó, para cada subescala, el promedio, las desviaciones típicas, las correlaciones y los índices de confiabilidad. Finalmente se realizó análisis factorial confirmatorio para verificar la estructura factorial del instrumento y su calidad psicométrica. Se utilizó el paquete estadístico SPSS para este propósito y AMOS.

### *Análisis de Datos*

Primero se examinaron dos criterios de calidad psicométrica: la validez y la confiabilidad. La primera se refiere al grado en que la medida se ajusta a lo que técnicamente se desea medir (Kaplan, y Saccuzzo, 2006; Nunnaly, y Bernstein, 1999). Se exploró a partir de análisis factoriales exploratorios y confirmatorios, con los primeros verificamos agrupaciones de reactivos, las cuales son evidencia de la validez de constructo de la prueba si se corresponden con la estructura factorial presupuestada (Child, 1976; Grimm, y Yarnold, 1998; Gruijter, y Van der Kamp, 2008). Es ideal, de acuerdo con la literatura psicométrica, primero, que cada ítem se agrupe con los demás que componen la variable, segundo que no reporte pesos factoriales altos en variables distintas a la propia y, tercero que los pesos factoriales sean altos.

Posteriormente se realizó un análisis factorial confirmatorio para verificar la estructura de la escala. Se replicó este análisis limitando la ecuación a un solo factor, esto con el ánimo de poner a prueba el sesgo producido por la varianza común del método (Podsakoff, Mackenzie, Lee, y Podsakoff, 2003). Se calculó la confiabilidad a través del Alfa de Cronbach, un índice de consistencia interna (Kaplan, y Saccuzzo, 2006; Nunnaly y Bernstein, 1999) que permitió explorar las intercorrelaciones entre las variables.

Se verificó el ajuste de cada modelo, el de tres factores y el de un factor, usando la Estimación de Máxima Verosimilitud (Maximun Likelihood). El ajuste se exploró con el Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA). En este, valores inferiores a .070 se consideran aceptables siempre que su probabilidad sea superior a .050. Se usaron también los índices relativos Normed Fit Index (NFI), Tucker Lewis Index (TLI) o también llamado Non-Normed Fit Index (NNFI) y el Comparative Fit Index (CFI) (Jöreskog, y Sörbom, 1986). En estos, valores superiores a .90 son considerados aceptables. El ajuste será mejor entre más cercano a 1 sea el valor.

### *Variables*

Apertura al cambio fue medida con una escala de cinco ítems ( $\alpha=.80$ ) (e.g. de ítem: “Me interesa iniciar actividades nuevas con el fin de incrementar mis conocimientos”). Manejo del fracaso se midió también con una escala de cinco ítems ( $\alpha=.80$ ) (e.g. de ítem: “Veo el fracaso como una posibilidad de desarrollar mis habilidades”). Flexibilidad se examinó con una escala de cinco ítems ( $\alpha=.70$ ) (e.g. de ítem: “Enfrentar situaciones de las que no sé qué esperar me ha servido para desarrollar mis habilidades”). Los participantes respondieron el instrumento con base en una escala tipo Likert de 6 opciones que están entre “completamente

de acuerdo” (6) y “completamente en desacuerdo” (1).

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Se aprecia en la Tabla 1 el nivel de confiabilidad, las medias, desviaciones típicas y correlaciones entre las variables del estudio. Todas las subescalas mostraron índices de confiabilidad aceptables ( $\alpha > .70$ ), lo cual indica que cuentan con un buen nivel de consistencia. Se reportaron además correlaciones entre manejo del Fracaso y Flexibilidad. Apertura al cambio mostró ausencia de correlaciones con las dos dimensiones restantes.

Más adelante se verificó, previo al análisis factorial exploratorio, las medidas de adecuación muestral. El resultado revela que se cumplen los supuestos para proceder con este, KMO ( $= .82$ ) prueba de Bartlett (4071,989.  $Sig = .000$ ;  $g/105$ ) Determinante ( $=0.026$ ). Lo anterior sugiere que existen relaciones entre las variables que ameritan la reducción de dimensiones. La Tabla 2 muestra los resultados del análisis factorial exploratorio.

En este análisis factorial se conservaron los ítems que, según se había reportado en un trabajo previo (Sanín, 2010), tenían un mejor funcionamiento. Para facilitar la interpretación se eliminaron las cargas factoriales bajas.

Finalmente se procedió a realizar el análisis factorial confirmatorio. Como se mencionó se pusieron a prueba dos modelos, uno de tres factores y otro de un solo

factor. Se observa, según se aprecia en la Tabla 3 un ajuste más pobre del modelo de un solo factor (Delta  $\chi^2 = 1778,57$ ,  $p < .005$ ).

Como se aprecia, los datos revelan un excelente ajuste que indica que la apertura al cambio, la flexibilidad y el manejo del fracaso, tal y como son medidos con la escala, integran este constructo. Se generó además nueva evidencia que soporta resultados previos que indicaban que, en Colombia, la estructura factorial de este constructo incluye tres y no cuatro dimensiones (Sanín, 2010).

Los resultados señalan también que cada dimensión posee niveles de confiabilidad favorables, que sugieren que las medidas resultan consistentes. Se cuenta entonces con dos indicadores de calidad psicométrica fundamentales que indican que el instrumento cumple criterios necesarios para realizar mediciones de esta realidad psicológica.

### *Implicaciones teóricas y prácticas*

Se han verificado las propiedades psicométricas del instrumento y se ha obtenido evidencia de que su uso se puede hacer dentro de parámetros que garantizan medidas validas y confiables del atributo. Esto favorecerá y facilitará las investigaciones que sobre el tema se realicen.

Adicionalmente se ha dado un primer paso en el diseño y validación de instrumentos de los riesgos psicosociales, lo cual es importante para poder dar cumplimiento

Tabla 1. *Correlaciones entre las variables del estudio, Medias (M) y Desviaciones Estándar (SD)*

	$\alpha$	M	SD	1	2
1. Apertura al cambio	.80	3.57	1.34	-	
2. Flexibilidad	.70	4.94	.80	.059	-
3. Manejo del fracaso	.80	4.74	1.17	.01	.35**

Nota: Correlaciones; \*\* $p < .01$ .



Tabla 2. *Cargas Factoriales del Análisis Factorial Exploratorio con el Método de Extracción de Máxima Verosimilitud y con Rotación Promax*

ítem	Manejo del Fracaso	Apertura al Cambio	Flexibilidad
28	.808		
24	.793		
20	.645		
32	.607		
48	.473		
38		.704	
34		.687	
3		.592	
9		.571	
23		.557	
43			.641
51			.622
50			.572
59			.470
11			.437

Nota: Las cargas factoriales < .30 fueron eliminadas. La varianza total explicada por los tres factores es de 51,2%

Tabla 3. *Índices de ajuste de los modelos*

	$\chi^2$	Df	RMSEA	<i>p</i>	NFI	TLI	CFI	$\Delta\chi^2$
M1	194.43	105	.03	1	.95	.96	.97	
M2	1973.86	105	.14	.000	.51	.45	.53	
M2-M1								= 1778,57

Nota:  $\chi^2$ = Chi-Cuadrado; Df=grados de libertad; RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation; *p*= probabilidad de RMSEA; NFI = Normed Fit Index; TLI = Tucker Lewis Index; CFI = Comparative Fit Index. M1 = Modelo de tres factores; M2= Modelo de un factor.

a la normativa vigente que exige la medida de Factores de Riesgos Psicosocial.

Se ha aportado además a las organizaciones. Cuando se toman decisiones con respecto al personal y a los programas que se desarrollan para favorecer su calidad de vida y bienestar, conviene siempre contar con medidas apropiadas que describan la situación actual de las organizaciones y de quienes las integran, para poder ser acertados en las decisiones y aportar así desde lo científico a la mejora organizacional.

#### *Limitaciones y futuras investigaciones*

Es preciso señalar algunas limitaciones de este estudio. Primero los resultados se

basaron en una muestra por disponibilidad. Aún así el tamaño de esta permitió hacer análisis reveladores de la estructura factorial de la escala. Convendría replicar el estudio con nuevos datos para verificar la invarianza factorial.

Dada la poca atención que ha recibido el CPs su conceptualización podría ser difícil y sus atributos podrían parecerse a otros también explorados por la psicología positiva. Aún así se ha dado un primer paso para lograr diferenciar este concepto de otros similares. Esto contribuye, indudablemente, a explorar su relación, antecedentes y consecuencias sobre otras variables individuales, sociales, organizacionales y

extra laborales. Con esto se podrá conocer con detalle cuáles realidades logran que la

personas generen cambios positivos y una mejor y más favorable integración entre sus realidades personales interior y exterior.

## Referencias

- Bell, B. y Kozlowski, S. (2002). Goal orientation and ability: Interactive effects on self-efficacy, performance, and knowledge. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 497–505.
- Blankenship, K. y Wegener, D. (2008). Opening the mind to close it: Considering a message in light of important values increases message processing and later resistance to change. *Journal of Personality and Social Psychology*, 94(2), 196–213.
- Bond, F., Flaxman, P. y Bunce, D. (2008). The influence of psychological flexibility on work redesign: Mediated moderation of a work reorganization intervention. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 645–654.
- Calderón, G., Álvarez, C. y Naranjo, J. (2006). Gestión humana en las organizaciones un fenómeno complejo: Evolución, retos, tendencias y perspectivas de investigación. *Cuadernos de Administración*, 19(32), 225-254.
- Child, D. (1976). *The essentials of factor analysis*. Great Britain: Rinehart y Winston.
- Cincol. (2009). *Diseño y validación de un sistema evaluativo del riesgo psicosocial en Colombia*. Archivos del Centro de Investigación en Comportamiento Organizacional Cincol S.A.S. Medellín, Colombia.
- Elaine D., Pulakos, E., Arad, S., Donovan, M. y Plamondon K. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 612-624.
- Eljuri, M. (1994). Motivaciones sociales y crecimiento psicológico en trabajadores industriales, *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 13(2), 107-115.
- Grimm, L. y Yarnold, P. (1998). *Reading and understanding multivariate statistics*. United States: APA.
- Gruijter, D. y Van der Kamp, J. (2008). *Statistical test theory for the behavioral sciences*. New York: Chapman y Hall.
- Jöreskog K.G. y Sörbom D. (1986) *LISREL user guide version VI* (Cuarta Edición). Scientific Software International, Mooresville.
- Kaiser, B. y DeVries, K. (2010). Introduction to the special issue on developing flexible and adaptable leaders for an age of uncertainty. *Consulting Psychology Journal*, 62(2), 77–80.
- Kaplan, R., y Saccuzzo, D. (2006). *Pruebas psicológicas* (sexta edición). México: Thomson.
- Morales de Romero, N. (2008). La libertad para crecer y preferencias de liderazgo. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 27(2), 87-102.
- Newton, N., Khanna, C. y Thompson, J. (2008). Workplace failure: Mastering the last taboo. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 60(3), 227-245.
- Nunnally, J. y Bernstein, I. (1999). *Teoría psicométrica*. México: McGraw-Hill.
- Ojeda, B., Ramal, J., Calvo, F. y Vallespín, R. (2001). Estrategias de afrontamiento al estrés y apoyo social. *Psiquis*, 22, 155-168.
- Omar, A. (1995). *Stress y coping. Las estrategias de coping y sus interrelaciones con los niveles biológico y psicológico*. Buenos Aires, Argentina: Lumen.



- Peiró, J. M. (2009, Agosto). *La metodología prevenlab para el análisis de riesgos psicosociales y su fundamentación en el modelo Amigo*. Presentado en el II Congreso Nacional de Psicología Colpsic y I Congreso Internacional de Psicología Colpsic Ascofapsi. Cartagena, Colombia.
- Podsakoff P.M., Mackenzie S.B., Lee J. y Podsakoff N.P. (2003) Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.
- Resolución 2646 de 2008. Ministerio de la Protección Social de Colombia (2008).
- Rodríguez, A. y Cifre, E. (en prensa). *Guías de Optimización: Experiencias de Óptimas (Flow) y Bienestar Subjetivo en el Trabajo*. Madrid: Síntesis.
- Romero, O. (1994). Crecimiento psicológico y motivaciones sociales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 13(2), 93-106.
- Romero, O. (1999). *Crecimiento psicológico y motivaciones sociales* (Tercera edición). Mérida, Venezuela: Rogya.
- Romero, O. y Salom, C. (1994). Construcción motivacional del crecimiento psicológico: Análisis causal. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 13 (2), 117-126.
- Salanova, M. (2008). Organizaciones saludables y desarrollo de recursos humanos. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 47, 179-214.
- Salanova, Grau, Llorens, y Schaufeli. (2001). Exposición a las tecnologías de información, burnout y engagement: El rol modulador de la autoeficacia personal. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 11(1), 69-90.
- Salom, C. y Romero, O. (1994). Crecimiento psicológico y motivaciones sociales en trabajadores insdutrales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 13(2), 107-116.
- Sanín, A. (2010). Validación psicométrica de un conjunto de instrumentos que miden factores psicosociales disposicionales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 29(2), 146-173.
- Sanín, A. (2011). *Crecimiento psicológico y desempeño laboral: el rol mediador de la satisfacción laboral* (Tesis de Máster no publicada). Universidad Jaume I. Castellón, España.
- Sanín, A., Londoño, M. E., Valencia, M., y Toro, F. (2009, Noviembre). *Validación y estandarización de un instrumento psicométrico para la evaluación de riesgos psicosociales*. Presentado en la 15 Semana de la Salud Ocupacional organizada por la Corporación se Salud Ocupacional y Ambiental. Medellín, Colombia.
- Shelley, T. y Silvia, P. (2002). Self-awareness, probability of improvement, and the self-serving bias. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(1), 49-61.
- Toro, F., Londoño, M. E., Sanín, A., y Valencia, M. (2010). Modelo analítico de factores psicosociales en contextos laborales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 29(2), 95-137.
- Toro, F., López, R. y Sanín, A. (2007). Clima organizacional y expectativas en un contexto de cambio tecnológico. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 26(2), 75-99.
- Wanberg, C. y Banas, J. (2000). Predictors and outcomes of openness to changes in a reorganizing workplace. *Journal of Applied Psychology*, 85 (1), 132-142.

Recibido 10/10/2011  
Aprobado 13/12/2011