

**INFORME DE LA INTERPRETACIÓN DE LAS ESCALAS CPS,  
ROSENBERG Y GRIT Y PROPUESTAS DE REVISIÓN PARA MEJORAR LA  
CONFIABILIDAD**

**Dra. Mayra Brea**

**Consultora del Banco Mundial para la adaptación y estudio de instrumentos no-  
cognitivos**

**Mayo-junio 2011.**

## **TABLA DE CONTENIDO**

### **I. VALORES DE LAS RESPUESTAS (PUNTUACIONES DIRECTAS) EN LA ESCALA DE COMPETENCIAS PERSONALES Y SOCIALES (CPS) Y EN LOS TESTS DE ROSENBERG Y GRIT**

Escala CPS y subescalas revisadas.....	3
Test de Autoestima de Rosenberg.....	6
Escala del Grit revisada.....	6

### **II. INFORME DE LA ELABORACIÓN DE PROPUESTAS PARA LA REVISIÓN DE LAS ESCALAS DE COMPETENCIAS PERSONALES Y SOCIALES (CPS) Y LA ESCALA GRIT, TENDIENTE A MEJORAR LA CONFIABILIDAD DE AMBOS INSTRUMENTOS.**

Primera propuesta de modificación al CPS.....	8
Análisis de confiabilidad y correlaciones factoriales del CPS en la escala original y en la primera propuesta de escala revisada.....	11
Análisis factorial del CPS.....	13
Segunda propuesta de revisión a la escala CPS.....	16
La confiabilidad del test de Rosenberg.....	19
Confiabilidad de la escala GRIT y la propuesta de modificación (revisión).....	20

### **III. GUÍA DE CORRECCIÓN E INTERPRETACIÓN DE LAS ESCALAS CPS, ROSENBERG Y GRIT**

Guía de corrección e interpretación escala de Competencias Personales y Sociales (CPS).....	26
Guía de corrección e interpretación del test Rosenberg.....	30
Guía de corrección e interpretación del test Grit.....	36

**I. VALORES DE LAS RESPUESTAS (PUNTUACIONES DIRECTAS) EN LA ESCALA DE COMPETENCIAS PERSONALES Y SOCIALES (CPS) Y EN LOS TESTS DE ROSENBERG Y GRIT**

**ESCALA CPS Y SUBESCALAS REVISADAS**

**Puntuaciones de la escala revisada del CPS. 44 ítems  
(Eliminado el ítem 43)**

<b># de Ítem</b>	<b>Ítems</b>	<b>Nada parecido a mí</b>	<b>Poco parecido a mí</b>	<b>Parecido a mí</b>	<b>Muy parecido a mí</b>	<b>Subescalas</b>
3	Tengo dificultad para encontrar las palabras precisas para lo que quiero decir	3	2	1	0	<i>CPS-06 Empatía y Habilidad de Comunicación</i>
4	Le caigo bien a jóvenes de mi edad	0	1	2	3	<i>CPS-03 Autoestima</i>
5	En un conflicto, trato de considerar los modos de pensar de los demás, antes de llegar a una solución	0	1	2	3	<i>CPS-02 Comportamiento ante conflicto</i>
6	Suelo tomar decisiones sin pensar mucho	3	2	1	0	<i>CPS-02 Comportamiento ante conflicto</i>
7	Tengo facilidad para calcular el tiempo que me tomará hacer algo	0	1	2	3	<i>CPS-05 Organización-Orden</i>
8	Puedo controlarme y hacer mis deberes, a pesar de que me provoque hacer algo más agradable	0	1	2	3	<i>CPS-02 Comportamiento ante conflicto</i>
9	Las personas se molestan por la forma cómo las trato	3	2	1	0	<i>CPS-06 Empatía y Habilidad de Comunicación</i>
10	Me cuesta entender lo que otras personas me dicen	3	2	1	0	<i>CPS-06 Empatía y Habilidad de Comunicación</i>
11	Cuando trabajo, me esfuerzo por mantener ordenados los materiales que utilizo	0	1	2	3	<i>CPS-05 Organización - Orden</i>
12	Muchos(as) de mis compañero(as) me buscan para hacer cosas juntos(as)	0	1	2	3	<i>CPS-01 Liderazgo</i>
13	Cuando me relaciono con otras personas, trato de encontrar lo bueno de ellas	0	1	2	3	<i>CPS-03 Autoestima</i>
14	Cuando trabajo con otras personas, me es fácil comprometerme con la meta del equipo	0	1	2	3	<i>CPS-05 Organización - Orden</i>
15	Anticipo lo que podría pasar	0	1	2	3	<i>CPS-02</i>

	cuando tengo que tomar una decisión					<i>Comportamiento ante conflicto</i>
16	Estoy satisfecho(a) con lo que hago en mi vida	0	1	2	3	<i>CPS-06 Empatía y Habilidad de Comunicación</i>
17	Me resulta fácil expresarle a mis amigos(as) cómo me siento sobre algo	0	1	2	3	<i>CPS-04 Habilidad para relacionarse</i>
18	A veces doy muchas vueltas para expresar una idea	3	2	1	0	<i>CPS-06 Empatía y Habilidad de Comunicación</i>
19	Cuando tengo que realizar algún trabajo, me es fácil saber qué materiales necesito	0	1	2	3	<i>CPS-05 Organización - Orden</i>
20	Encuentro la manera de arreglar los conflictos que tengo con mis amistades	0	1	2	3	<i>CPS-04 Habilidad para relacionarse</i>
21	Siento que puedo controlar mis emociones	0	1	2	3	<i>CPS-02 Comportamiento ante conflicto</i>
22	Puedo hacer que mis compañeros(as) quieran colaborar con el grupo	0	1	2	3	<i>CPS-04 Habilidad para relacionarse</i>
23	Trato de imponer mi opinión sin escuchar a los demás	3	2	1	0	<i>CPS-06 Empatía y Habilidad de Comunicación</i>
24	Pienso en varias alternativas, antes de decidir algo	0	1	2	3	<i>CPS-02 Comportamiento ante conflicto</i>
25	Ante una necesidad de mi comunidad, trato de participar activamente	0	1	2	3	<i>CPS-01 Liderazgo</i>
26	Cuando sucede algo que me emociona, mantengo la calma	0	1	2	3	<i>CPS-02 Comportamiento ante conflicto</i>
27	Mis compañeros(as) me buscan porque sé cómo lograr resultados	0	1	2	3	<i>CPS-01 Liderazgo</i>
28	Me cuesta tener en cuenta los sentimientos de los demás	3	2	1	0	<i>CPS-06 Empatía y Habilidad de Comunicación</i>
29	En una discusión, sé cómo expresar mis ideas con claridad	0	1	2	3	<i>CPS-01 Liderazgo</i>
30	Chequeo si la decisión que tomé para resolver un problema fue la más apropiada	0	1	2	3	<i>CPS-02 Comportamiento ante conflicto</i>
31	Hago amigos(as) con facilidad	0	1	2	3	<i>CPS-04 Habilidad para relacionarse</i>
32	Tengo más cualidades que defectos	0	1	2	3	<i>CPS-03 Autoestima</i>
33	Cuando trabajo en equipo, puedo lograr mejores cosas	0	1	2	3	<i>CPS-05 Organización - Orden</i>

34	Me resulta difícil aceptar las costumbres de grupos diferentes al mío	3	2	1	0	<i>CPS-06 Empatía y Habilidad de Comunicación</i>
35	Cuando termino de hacer algo, me encargo de que los materiales utilizados sean guardados en su lugar	0	1	2	3	<i>CPS-05 Organización - Orden</i>
36	Estoy contento(a) con la relación que tengo con mis amistades	0	1	2	3	<i>CPS-03 Autoestima</i>
37	Sé cómo llevarme bien con diferentes tipos de personas	0	1	2	3	<i>CPS-04 Habilidad para relacionarse</i>
38	Cuando trabajo en un grupo, puedo ponerme de acuerdo con los demás sobre lo que tenemos que hacer	0	1	2	3	<i>CPS-01 Liderazgo</i>
39	Puedo lograr que muchas personas me admiren	0	1	2	3	<i>CPS-01 Liderazgo</i>
40	Si sigo como ahora, mi futuro será favorable	0	1	2	3	<i>CPS-06 Empatía y Habilidad de Comunicación</i>
41	Busco información relacionada con el problema antes de tomar una decisión	0	1	2	3	<i>CPS-02 Comportamiento ante conflicto</i>
42	Cuando existen posiciones contrarias, trato de ayudar a encontrar una solución al problema	0	1	2	3	<i>CPS-02 Comportamiento ante conflicto</i>
44	Tengo problemas para relacionarme con otros(as) jóvenes	3	2	1	0	<i>CPS-06 Empatía y Habilidad de Comunicación</i>
45	Propongo ideas para guiar a mis compañeros(as) hacia el logro de un objetivo	0	1	2	3	<i>CPS-01 Liderazgo</i>
46	Pienso que la mayoría de los(as) jóvenes de mi edad son más hábiles que yo	3	2	1	0	<i>CPS-06 Empatía y Habilidad de Comunicación</i>
47	Me resulta fácil ponerme en el lugar de otras personas	0	1	2	3	<i>CPS-06 Empatía y Habilidad de Comunicación</i>

### NÚMERO DE ÍTEMS Y COMPONENTES POR DIMENSIÓN EN LA VERSIÓN REVISADA DEL CPS

Dimensiones del CPS	Preguntas CPS													Número de ítems
	12	25	27	29	38	39	45							
<i>Liderazgo</i>														7
<i>Comportamiento ante conflicto</i>	5	6	8	15	21	24	26	30	41	42				10
<i>Autoestima</i>	4	13	32	36										4
<i>Habilidad para relacionarse</i>	17	20	22	31	37									5
<i>Organización -Orden</i>	7	11	14	19	33	35								6
<i>Empatía y Habilidad de Comunicación</i>	3	9	10	16	18	23	28	34	40	44	46	47		12

## TEST DE AUTOESTIMA DE ROSENBERG

### Puntuaciones de la escala Rosenberg. 10 ítems

# Ítem	Ítems	Muy de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo en desacuerdo	Muy en desacuerdo
49	En general estoy satisfecho(a) conmigo mismo(a)	3	2	1	0
50	En algunas ocasiones pienso que no soy bueno(a) para nada	0	1	2	3
51	Siento que tengo algunas buenas cualidades	3	2	1	0
52	Soy capaz de hacer las cosas tan bien como la mayoría de la gente	3	2	1	0
53	Siento que no tengo mucho de que sentirme orgulloso(a)	0	1	2	3
54	De seguro que algunas veces me siento inútil	0	1	2	3
55	Siento que soy una persona de valor al igual que otras	3	2	1	0
56	Me gustaría tener más respeto conmigo mismo(a)	0	1	2	3
57	Me siento inclinado(a) a pensar que soy un(a) fracasado(a) en todo	0	1	2	3
58	Tengo una actitud positiva hacia mi persona	3	2	1	0

## ESCALA DEL GRIT REVISADA

### Puntuaciones de la escala Grit revisada. 13 ítems (Eliminado el ítem 63)

# Ítem	Ítems	Nada parecido	Poco parecido	Algo parecido	Parecido	Muy parecido	Consistencia	Perseverancia	Grit Abreviado	Ambición
60	Me propongo ser el (la) mejor del mundo en las cosas que hago	1	2	3	4	5			GRIT: Abreviado	
61	He superado dificultades para conquistar un reto o algo importante	1	2	3	4	5		GRIT: Perseverancia del Esfuerzo	GRIT: Abreviado	
62	Ambiciono salir adelante	1	2	3	4	5		GRIT: Perseverancia del Esfuerzo	GRIT: Abreviado	

64	Las dificultades no me desalientan	1	2	3	4	5				
65	He estado obsesionado con ideas o proyectos, pero al poco tiempo pierdo el interés en ellos	5	4	3	2	1	GRIT: Consistencia del Interés			
66	Soy una persona que trabaja duro	1	2	3	4	5		GRIT: Perseverancia del Esfuerzo	GRIT: Abreviado	
67	A menudo me propongo metas, pero luego persigo otras distintas	5	4	3	2	1	GRIT: Consistencia del Interés			
68	Tengo dificultad para mantener mi atención en proyectos que duran muchos meses en terminarse	5	4	3	2	1	GRIT: Consistencia del Interés			
69	Siempre termino lo que empiezo	1	2	3	4	5		GRIT: Perseverancia del Esfuerzo	GRIT: Abreviado	GRIT: Ambición
70	Lograr algo duradero es la meta más importante de mi vida	1	2	3	4	5			GRIT: Abreviado	GRIT: Ambición
71	He logrado una meta que me llevó años de esfuerzo conseguir	1	2	3	4	5				
72	Siempre busco tener éxito	1	2	3	4	5		GRIT: Perseverancia del Esfuerzo	GRIT: Abreviado	GRIT: Ambición
73	Soy dedicado y disciplinado	1	2	3	4	5		GRIT: Perseverancia del Esfuerzo	GRIT: Abreviado	GRIT: Ambición

## NÚMERO DE ÍTEMS Y COMPONENTES POR DIMENSIÓN EN LA VERSIÓN REVISADA DEL GRIT

Escala	Preguntas Grit													# Ítems
<i>Grit Total</i>	60	61	62	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	13
<i>Consistencia del Interés</i>	65	67	68											3
<i>Perseverancia del Esfuerzo</i>	61	62	66	69	72	73								6
<i>GRIT: Abreviado</i>	60	61	62	66	69	70	72	73						8
<i>Ambición</i>	69	70	72	73										4

## II. INFORME DE LA ELABORACIÓN DE PROPUESTAS PARA LA REVISIÓN DE LAS ESCALAS DE COMPETENCIAS PERSONALES Y SOCIALES (CPS) Y LA ESCALA GRIT, TENDIENTE A MEJORAR LA CONFIABILIDAD DE AMBOS INSTRUMENTOS

### PRIMERA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN AL CPS

Luego de asignar los valores numéricos a los datos de la Encuesta de Hogares, se procede, en primer lugar, a revisar la clasificación de los ítems del CPS por cada dimensión, a partir de los criterios que fue presentado al inicio de su creación (Ver definiciones operacionales de las áreas de la prueba en el Anexo 1). Se planteó una primera propuesta de reorganización “lógico-semántica”, atendiendo a la correspondencia con las conceptualizaciones básicas existentes originalmente.

En la Tabla 1 se presenta la organización de los ítems del CPS tanto de la escala original como de la primera propuesta de reorganización “lógico-semántica”, para luego proceder a su análisis estadístico.

**Tabla No. 1. Organización de los ítems en la escala original y en la primera propuesta de reclasificación por dimensión**

# ítem	Ítem	Dimensiones en Escala original	Dimensiones en la Primera Propuesta de reclasificación
<b>03</b>	Tengo dificultad para encontrar las palabras precisas para lo que quiero decir	<i>Empatía, comunicación</i>	<i>Habilidad de comunicación y valoración social</i>
<b>04</b>	Le caigo bien a jóvenes de mi edad	<i>Autoestima social</i>	<i>Autoestima social</i>
<b>05</b>	En un conflicto, trato de considerar los modos de pensar de los demás, antes de llegar a una solución	<i>Comp. ante conf.</i>	<i>Comp. ante conf.</i>
<b>06</b>	Suelo tomar decisiones sin pensar mucho	<i>Comp. ante conf.</i>	<i>Comp. ante conf.</i>



07	Tengo facilidad para calcular el tiempo que me tomará hacer algo	Organización	Organización
08	Puedo controlarme y hacer mis deberes, a pesar de que me provoque hacer algo más agradable	Comp. ante conf.	Comp. ante conf.
09	Las personas se molestan por la forma cómo las trato	Habilidad de comunicación y valoración	Habilidad para relacionarse
10	Me cuesta entender lo que otras personas me dicen	Habilidad de comunicación y valoración	Habilidad de comunicación y valoración
11	Cuando trabajo, me esfuerzo por mantener ordenados los materiales que utilizo	Orden	Organización y Orden
12	Muchos(as) de mis compañero(as) me buscan para hacer cosas juntos(as)	Lid	Lid
13	Cuando me relaciono con otras personas, trato de encontrar lo bueno de ellas	Autoestima social	Empatía y/o Habilidad para relacionarse
14	Cuando trabajo con otras personas, me es fácil comprometerme con la meta del equipo	Organización	Organización y Orden
15	Anticipo lo que podría pasar cuando tengo que tomar una decisión	Comp. ante conf.	Comp. ante conf.
16	Estoy satisfecho(a) con lo que hago en mi vida	Habilidad de comunicación y valoración	Autoestima social
17	Me resulta fácil expresarle a mis amigos(as) cómo me siento sobre algo	Habilidad para relacionarse	Habilidad de comunicación y valoración social
18	A veces doy muchas vueltas para expresar una idea	Empatía, comunicación	Habilidad de comunicación y valoración social
19	Cuando tengo que realizar algún trabajo, me es fácil saber qué materiales necesito	Organización	Organización y Orden
20	Encuentro la manera de arreglar los conflictos que tengo con mis amistades	Habilidad para relacionarse	Comportamiento ante conflictos
21	Siento que puedo controlar mis emociones	Comp. ante conf.	Comp. ante conf.
22	Puedo hacer que mis compañeros(as) quieran colaborar con el grupo	Habilidad para relacionarse	Lid
23	Trato de imponer mi opinión sin escuchar a los demás	Orden	Empatía, comunicación
24	Pienso en varias alternativas, antes de decidir algo	Com. ante conf.	Com. ante conf.
25	Ante una necesidad de mi comunidad, trato de participar activamente	Lid	Lid
26	Cuando sucede algo que me emociona, mantengo la calma	Lid	Com. ante conf.
27	Mis compañeros(as) me buscan porque sé cómo lograr resultados	Lid	Lid
28	Me cuesta tener en cuenta los sentimientos de los demás	Habilidad de comunicación y valoración	Empatía, comunicación
29	En una discusión, sé cómo expresar mis ideas con claridad	Lid	Habilidad de comunicación y valoración social
30	Chequeo si la decisión que tomé para resolver un problema fue la más apropiada	Orden	Comp. ante conflicto
31	Hago amigos(as) con facilidad	Habilidad para relacionarse	Habilidad para relacionarse

32	Tengo más cualidades que defectos	<i>Autoestima social</i>	<i>Autoestima social</i>
33	Cuando trabajo en equipo, puedo lograr mejores cosas	<i>Organización</i>	<i>Organización y Orden</i>
34	Me resulta difícil aceptar las costumbres de grupos diferentes al mío	<i>Empatía, comunicación</i>	<i>Empatía, comunicación</i>
35	Cuando termino de hacer algo, me encargo de que los materiales utilizados sean guardados en su lugar	<i>Lid</i>	<i>Organización y Orden</i>
36	Estoy contento(a) con la relación que tengo con mis amistades	<i>Autoestima social</i>	<i>Autoestima social</i>
37	Sé cómo llevarme bien con diferentes tipos de personas	<i>Habilidad para relacionarse</i>	<i>Habilidad para relacionarse</i>
38	Cuando trabajo en un grupo, puedo ponerme de acuerdo con los demás sobre lo que tenemos que hacer	<i>Lid</i>	<i>Lid</i>
39	Puedo lograr que muchas personas me admiren	<i>Lid</i>	<i>Lid</i>
40	Si sigo como ahora, mi futuro será favorable	<i>Habilidad de comunicación y valoración</i>	<i>Autoestima social</i>
41	Busco información relacionada con el problema antes de tomar una decisión	<i>Lid</i>	<i>Comp. ante conf.</i>
42	Cuando existen posiciones contrarias, trato de ayudar a encontrar una solución al problema	<i>Comp. ante conf</i>	<i>Comp. ante conf.</i>
43	Cuando tengo que hacer algo, lo hago en el último momento	<i>Orden</i>	<i>Organización y Orden</i>
44	Tengo problemas para relacionarme con otros(as) jóvenes	<i>Habilidad de comunicación y valoración</i>	<i>Habilidad para relacionarse</i>
45	Propongo ideas para guiar a mis compañeros(as) hacia el logro de un objetivo	<i>Lid</i>	<i>Lid</i>
46	Pienso que la mayoría de los(as) jóvenes de mi edad son más hábiles que yo	<i>Empatía, comunicación</i>	<i>Autoestima Social</i>
47	Me resulta fácil ponerme en el lugar de otras personas	<i>Empatía, comunicación</i>	<i>Empatía, comunicación</i>

El texto sombreado en rojo significa la no coincidencia en la identificación del ítem entre la escala original y la propuesta de reorganización. El ítem # 13 de la escala: “Cuando me relaciono con otras personas, trato de encontrar lo bueno de ellas”, se puede clasificar en dos dimensiones a la vez, tanto en *Empatía* como en *Habilidad para relacionarse*, por lo que se prefirió dejar abierta esa dualidad en ese caso en particular.

La escala original del CPS consta de **ocho dimensiones** o **subescalas**: 1) *Liderazgo*, 2) *Habilidades de Comunicación y valoración social*, 3) *Habilidad para relacionarse*, 4) *Empatía y comunicación*, 5) *Autoestima Social*, 6) *Orden*, 7) *Organización y* 8) *Comportamiento ante conflictos y situaciones*. La escala revisada, en cambio, comprende sólo **siete dimensiones**, ya que se reagrupó las dimensiones *Organización y Orden* en una sola, tal como fue concebido desde el inicio de la creación de esta escala (Ver el Anexo 1

de las primeras definiciones o criterios originales de las subescalas del CPS, enviado por las psicólogas peruanas María Isabel La Rosa y Mary Louise Claux).

Las dimensiones de la escala revisada o primera propuesta de reorganización son: 1) *Liderazgo*, 2) *Habilidades de Comunicación y valoración social*, 3) *Habilidad para relacionarse*, 4) *Empatía*, 5) *Comportamiento ante conflictos y situaciones*, 6) *Autoestima Social* y 7) *Organización-Orden*.

En la nueva propuesta de revisión se reagrupan cerca de 20 ítems en una dimensión diferente a la de la escala original. En la dimensión *Comportamiento ante conflictos y situaciones* se reconsideran los ítems que implican el manejo de las emociones (anterior RME) y la toma de decisión (anterior TD) para conformar la actual dimensión con ese mismo nombre denominada, tal como fue sugerido por uno de los expertos, Antonio De Moya (2010) que participó como juez en la validación del constructo, en el proceso de creación de la escala CPS.

Posteriormente, se procedió a realizar los análisis de confiabilidad, así como análisis correlacionales y factoriales necesarios tanto en la escala original como en la revisada o nueva propuesta, obteniéndose los valores que se describen a continuación (Ver documento del Anexo 2 del Primer Análisis de la escala del CPS).

### **Análisis de confiabilidad y correlaciones factoriales del CPS en la escala original y en la primera propuesta de escala revisada**

La confiabilidad general del CPS ha sido siempre alta, observándose un Alfa de Cronbach de 0.895 para los 45 elementos que la componen en su versión original.

#### **Resumen del procesamiento de los casos**

		N	%
Casos	Válidos	2858	57.2
	Excluidos (a)	2142	42.8
	Total	5000	100.0

a Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

#### **Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
.895	.909	45

Se calculó la confiabilidad de todas las dimensiones para ambas escalas (Ver cálculos en el Anexo 2). En la Tabla 2 se presenta un resumen de la confiabilidad [Alfa de Cronbach] de la escala original y de la revisada.

**Tabla No. 2. Valores de confiabilidad (Alfa de Cronbach) de las subescalas del CPS (Original y Revisada)**

	Subescalas	Original (I)	Propuesta (revisada) (J)	Diferencias (J-I)
1	<i>Liderazgo y popularidad</i>	0.820	0.758	-0.062
2	<i>Comportamiento ante las situaciones y conflictos</i>	0.586	0.731	0.145
3	<i>Orden</i>	0.433	-	-
4	<i>Organización</i>	0.578	0.652	0.074
5	<i>Habilidades de comunicación y valoración social</i>	0.404	0.414	0.010
6	<i>Habilidad para relacionarse con amigos y grupos de personas</i>	0.703	0.492	-0.211
7	<i>Autoestima social</i>	0.628	0.625	-0.003
8	<i>Empatía, comunicación y autoeficacia</i>	0.406	0.368	-0.038

En la casilla de la derecha se anotan las diferencias encontradas en el grado de confiabilidad entre la escala original y la propuesta revisada. La casilla en azul muestra los valores a favor de la escala revisada y en amarillo las diferencias que resultaron más beneficiosas para la escala original. Los valores sombreados en rojo indican una confiabilidad inaceptable o menor de 0.5 según George y Mallery (1995).

Tal como se puede observar en la tabla, la reagrupación de las dimensiones Organización y Orden fue adecuada, puesto que la dimensión Orden pasó de una confiabilidad **inaceptable** (Alfa Cronbach menor de 0.5) a una confiabilidad **débil** pero superior (entre 0.6 y 0.7). En el mismo análisis de confiabilidad se pone de manifiesto que con la eliminación del ítem 43: “Cuando tengo que hacer algo, lo hago en el último momento” sube el nivel de confiabilidad a 0.696, que es una confiabilidad muy cercana a 0.7 y catalogada casi como **aceptable**. En ese sentido, se decidió eliminar definitivamente el ítem 43 en dicha escala. De la misma manera, en la escala revisada la subescala *Comportamiento ante las situaciones y conflictos* pasó de una confiabilidad **pobre** (entre 0.5 a 0.6) a adquirir una confiabilidad **aceptable** (Alfa de Cronbach entre 0.7 y 0.8).

Sin embargo, esta primera propuesta de reorganización basada en criterios de apreciación “lógico-semántica” no fue del todo exitosa, pudiendo inferirse del cuadro anterior sobre la necesidad de mantener agrupados los ítems tal como lo está en la escala original la dimensión *Habilidad para relacionarse con amigos y grupos de personas*, y también de buscar otras opciones para mejorar la confiabilidad de las dimensiones, muy especialmente en *Empatía* y en *Habilidades de Comunicación y valoración social* que resultaron ser poco confiables o con un Alfa de Cronbach inaceptable en ambas escalas: La original y en la primera propuesta de revisión presentada.

Aunque en el análisis de confiabilidad realizado nos indica que con la eliminación de algunos ítems aumentaría mínimamente la fiabilidad en algunas dimensiones, como por ejemplo, en los casos de los ítems 6, 17, 40 y 47 de la escala original y en la escala revisada otros tantos más, se decidió conservar los 44 ítems (eliminando solamente el ítem 43) ya que todos juntos contribuyen de alguna manera a mantener la **buena** confiabilidad de la escala global del CPS (entre 0.8 a 0.9).

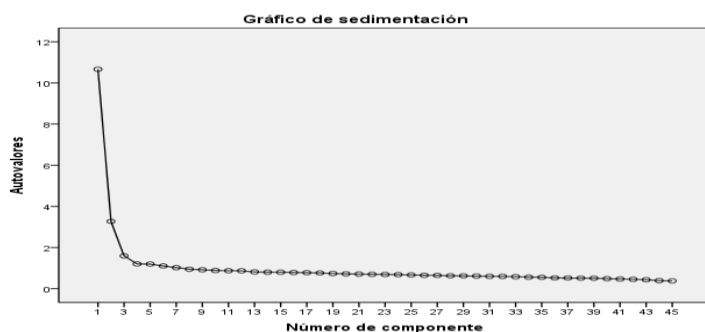
### Análisis factorial del CPS

En el análisis factorial con rotación Varimax realizado a los ítems del CPS (Ver el Anexo 2 del documento del Primer Análisis de las Escalas de CPS) se muestra siete factores o componentes principales que explican aproximadamente el 45% de la varianza total de la escala, donde los factores 1 y 2 absorben más de la mitad de esa varianza explicada (ver Tabla 3 y gráfico de sedimentación).

**Tabla 3: Varianza total explicada**

Componente	Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado
1	6.790	15.088	15.088
2	3.757	8.350	23.438
3	2.489	5.531	28.969
4	2.462	5.471	34.440
5	1.891	4.202	38.642
6	1.445	3.211	41.854
7	1.231	2.736	44.590

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.



A través de la matriz de los componentes rotados se visualiza el aporte de los ítems a cada factor.

### Matriz de los componentes rotados

	Componentes						
	1	2	3	4	5	6	7
{QMZ_38} Trabajando en grupo, logra acuerdos	.746						

{QMZ_37} Buena relación con diferentes personalidades	.708						
{QMZ_36} Satisfecho de relación con amistades	.685						
{QMZ_35} Al terminar tarea, ordena materiales	.650						
{QMZ_42} Ante posiciones contrarias, busca soluciones	.636						
{QMZ_41} Se informa antes de decidir	.636						
{QMZ_45} Proactivo para guiar compañeros	.575						
{QMZ_39} Logra admiración de otros	.573						
{QMZ_33} Logra mejores cosas trabajando en equipo	.565						
{QMZ_31} Hace amigos con facilidad	.561						
{QMZ_30} Corroboración de decisiones para problemas	.548	.374					
{QMZ_32} Tiene más cualidades que defectos	.495						
{QMZ_29} Expresa ideas con claridad en discusiones	.481	.442					
{QMZ_40} Con actual escenario, proyecta futuro favorable	.478				.437		
{QMZ_20} Soluciona conflictos con amistades	.444	.354					
{QMZ_22} Habilidad para sumar gente en grupos	.421	.356					
{QMZ_08} Responsable con deberes		.606					
{QMZ_14} Se compromete con metas del equipo		.584					
{QMZ_13} Encuentra lo bueno en otros		.579					
{QMZ_05} Media en conflictos		.575					
{QMZ_12} Otros se acercan para hacer cosas		.520					
{QMZ_04} Cae bien entre pares		.516					
{QMZ_11} En trabajo: ordenado con materiales	.366	.499					
{QMZ_15} Anticipa escenarios para tomar decisiones		.449					
{QMZ_07} Calcula tiempos con facilidad		.436					
{QMZ_17} Facilidad para expresarse con amigos							
{QMZ_26} Mantiene calma ante emociones			.622				
{QMZ_21} Capaz de controlar emociones	.354	.509					
{QMZ_25} Participa activamente en necesidades comunitarias		.480					
{QMZ_24} Piensa alternativas antes de decidir		.402					
{QMZ_19} Facilidad para estimar materiales a utilizar en trabajo		.375					
{QMZ_34} Dificultad aceptando costumbres de grupos diferentes			.641				
{QMZ_43} Deja deber para último momento			.624				
{QMZ_44} Dificultad en relaciones con pares			.619				
{QMZ_23} Busca imponer opinión			.581				
{QMZ_28} Desestima sentimientos de otros			.518				
{QMZ_46} Piensa que pares son más hábiles			.516				
{QMZ_10} Dificultad para entender a otros				.639			
{QMZ_09} Otros se molestan con trato				.632			
{QMZ_06} Toma decisiones sin pensar mucho				.613			
{QMZ_03} Al expresarse, dificultad con vocabulario				.525			
{QMZ_16} Satisfecho con lo que hace en su vida					.614		
{QMZ_47} Facilidad para ponerse en lugar de otros						.478	
{QMZ_18} Dificultad para expresar ideas						.463	
{QMZ_27} Otros lo buscan porque logra resultados		.373					.378

Mediante un análisis correlacional se exploró las relaciones existentes entre las dimensiones a partir de la organización original de la escala y los factores resultantes del análisis factorial. Este análisis se muestra en la matriz de correlaciones de la Tabla 4.

**Tabla No 4. Correlación entre escalas originales del CPS y los factores obtenidos a partir del análisis factorial**

		Liderazgo y popularidad	Comportamiento ante las situaciones y conflictos	Orden	Organización	Habilidades de comunicación y valoración social	Tramitar para relacionarse con amigos y grupos de	Autoestima social	Empatía, comunicación y autoeficacia	Total en el CPS
REGR factor score 1 for analysis 1	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	<b>.748</b>	.445	.367	.430	.283	<b>.650</b>	<b>.621</b>	.097	<b>.670</b>
		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
REGR factor score 2 for analysis 1	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	.311	<b>.601</b>	.304	<b>.596</b>	.134	.397	<b>.533</b>	.055	.499
		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000
REGR factor score 3 for analysis 1	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	<b>.439</b>	.406	.184	.291	-.116	.324	.134	.068	.337
		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
REGR factor score 4 for analysis 1	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	.002	.071	<b>.559</b>	.049	.495	.092	.017	<b>.514</b>	.285
		.915	.000	.000	.009	.000	.000	.357	.000	.000
REGR factor score 5 for analysis 1	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	.005	.205	.279	-.027	<b>.498</b>	-.004	.034	.421	.240
		.793	.000	.000	.156	.000	.811	.071	.000	.000
REGR factor score 6 for analysis 1	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	.165	-.130	-.060	.138	.250	.199	<b>.250</b>	-.003	.142
		.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.889	.000
REGR factor score 7 for analysis 1	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	.174	.005	-.171	.089	.053	.075	-.013	<b>.551</b>	.159
		.000	.790	.000	.000	.004	.000	.471	.000	.000

En la tabla 4 se presenta en color rojo el valor donde existe la correlación más alta entre el factor considerado y la subescala. Se han sombreado en verde todos aquellos valores de correlación iguales o superiores a 0.50. Se puede inferir de este análisis correlacional que los componentes resultantes **se correlacionan fuertemente con varias subescalas a la vez**. Sin embargo, todos los componentes de la versión original mostraron correlaciones significativas por lo menos con algunos de los factores. Estos hallazgos parecen indicar que la estructura de la escala representa dimensiones que están **interrelacionadas entre sí**. Por esta razón, se hace imperativo asumir decisiones basadas principalmente en el análisis de los niveles de confiabilidad deseados.

No obstante, de los análisis efectuados, se puede apreciar la posibilidad y conveniencia de unificar las dimensiones *Empatía* con la de *Habilidad de comunicación y valoración social* y de proponer un nuevo reordenamiento para las subescalas del CPS basado más bien en los niveles de confiabilidad.

## SEGUNDA PROPUESTA DE REVISIÓN A LA ESCALA CPS

Se reagrupan nuevamente las dimensiones del CPS, tomando en consideración el resultado de los análisis realizados y con el propósito de elevar la confiabilidad de la escala. Esta segunda propuesta plantea **seis dimensiones** en lugar de ocho, al reagrupar en una sola las dimensiones *Orden* y *Organización* por una parte y las dimensiones *Empatía* y la *Habilidad de comunicación* por otra. Las dimensiones resultantes fueron *Organización-Orden* y *Empatía-Habilidad de comunicación*.

Se tomó en consideración para esta segunda propuesta la configuración de ítems de una parte de la escala original donde los valores de Alfa de Cronbach alcanzan los niveles aceptables como es el caso específico de la *Habilidad para relacionarse*; y también se consideran aspectos de la primera propuesta presentada cuando aventaja a la escala original en sus valores de confiabilidad y donde se muestran altas correlaciones en el análisis factorial. La confiabilidad en algunas dimensiones de la escala original subió de **inaceptable o pobre** a tener una confiabilidad **débil y aceptable** con la segunda propuesta presentada.

En esta segunda propuesta de revisión de la escala se eliminó definitivamente el ítem 43: “Cuando tengo que hacer algo, lo hago en el último momento” como resultado del análisis de confiabilidad realizado, cuyo ítem pertenecía a la dimensión *Orden* en la escala original.

En los siguientes cuadros se muestra el reordenamiento de los ítems y la fiabilidad de las diferentes dimensiones del CPS en esta última propuesta elaborada.

### Reordenamiento de los ítems y fiabilidad de las diferentes dimensiones del CPS en la segunda propuesta presentada

En la propuesta de la segunda versión revisada del CPS se reagrupan los ítems de la manera siguiente:

Dimensiones CPS		Preguntas											
<b>1</b>	<b><i>Liderazgo</i></b>	12	25	27	29	38	39	45					
<b>2</b>	<b><i>Comportamiento ante conflicto</i></b>	5	6	8	15	21	24	26	30	41	42		
<b>3</b>	<b><i>Autoestima</i></b>	4	13	32	36								
<b>4</b>	<b><i>Habilidad para relacionarse</i></b>	17	20	22	31	37							
<b>5</b>	<b><i>Organización - Orden</i></b>	7	11	14	19	33	35						
<b>6</b>	<b><i>Empatía - Habilidad de Comunicación</i></b>	3	9	10	16	18	23	28	34	40	44	46	47

La subescala *Liderazgo* reagrupa a los ítems como se muestra en la Tabla 5. Los siete ítems que conforman la estructura de esta subescala mostraron una confiabilidad de .755 en



el coeficiente Alfa de Cronbach. La subescala *Comportamiento ante conflictos y situaciones* posee 10 ítems. Dicha reestructuración permitió subir la confiabilidad (Alfa de Cronbach) a .721. La nueva versión de la escala incluye la subescala *Autoestima* con cuatro ítems y con un Alfa de Cronbach de .628. La subescala *Habilidad para relacionarse* tiene cinco ítems y ha mostrado una confiabilidad de .703. La subescala *Organización-Orden* con seis ítems posee un Alfa de Cronbach de .696. Y por último, la dimensión *Empatía-Habilidad de Comunicación* (con doce ítems) mostró un Alfa de Cronbach de .625.

**Tabla No. 5. Reagrupación de los ítems en la escala CPS (Versión de la segunda propuesta de revisión)**

Subescalas	Ítems
<b>Liderazgo</b>	{QMZ_12} Otros se acercan para hacer cosas {QMZ_25} Participa activamente en necesidades comunitarias {QMZ_27} Otros lo buscan porque logra resultados {QMZ_29} Expresa ideas con claridad en discusiones {QMZ_38} Trabajando en grupo, logra acuerdos {QMZ_39} Logra admiración de otros {QMZ_45} Proactivo para guiar compañeros
<b>Comportamiento ante Conflictos y situaciones</b>	{QMZ_05} Media en conflictos {QMZ_06} Toma decisiones sin pensar mucho {QMZ_08} Responsable con deberes {QMZ_15} Anticipa escenarios para tomar decisiones {QMZ_21} Capaz de controlar emociones {QMZ_24} Piensa alternativas antes de decidir {QMZ_26} Mantiene calma ante emociones {QMZ_30} Corrobora decisiones para problemas {QMZ_41} Se informa antes de decidir {QMZ_42} Ante posiciones contrarias, busca soluciones
<b>Autoestima</b>	{QMZ_04} Cae bien entre pares {QMZ_13} Encuentra lo bueno en otros {QMZ_32} Tiene más cualidades que defectos {QMZ_36} Satisfecho de relación con amistades
<b>Habilidad para relacionarse</b>	{QMZ_17} Facilidad para expresarse con amigos {QMZ_20} Soluciona conflictos con amistades {QMZ_22} Habilidad para sumar gente en grupos {QMZ_31} Hace amigos con facilidad {QMZ_37} Buena relación con diferentes personalidades
<b>Organización – Orden (Se elimina el ítem 43)</b>	{QMZ_07} Calcula tiempos con facilidad {QMZ_11} En trabajo: ordenado con materiales {QMZ_14} Se compromete con metas del equipo {QMZ_19} Facilidad para estimar materiales a utilizar en trabajo {QMZ_33} Logra mejores cosas trabajando en equipo {QMZ_35} Al terminar tarea, ordena materiales

<b>Empatía - Habilidad de Comunicación</b>	{QMZ_03} Al expresarse, dificultad con vocabulario {QMZ_09} Otros se molestan con trato {QMZ_10} Dificultad para entender a otros {QMZ_16} Satisfecho con lo que hace en su vida {QMZ_18} Dificultad para expresar ideas {QMZ_23} Busca imponer opinión {QMZ_28} Desestima sentimientos de otros {QMZ_34} Dificultad aceptando costumbres de grupos diferentes {QMZ_40} Con actual escenario, proyecta futuro favorable {QMZ_44} Dificultad en relaciones con pares {QMZ_46} Piensa que pares son más hábiles {QMZ_47} Facilidad para ponerse en lugar de otros
--	--

En la Tabla 6 se presentan las diferencias encontradas de confiabilidad entre las subescalas de la versión original y la segunda propuesta de revisión. Tal como se puede apreciar, en la escala de la nueva propuesta de revisión varía el nivel de confiabilidad favorablemente (en color azul) para la mayoría de las dimensiones, excepto en *Liderazgo* que aunque decrece someramente (en amarillo), se mantiene en un nivel de confiabilidad aceptable. Las dimensiones *Orden*, *Habilidad de Comunicación*, así como la *Empatía*, *Comunicación* y *Autoeficacia* pasan de poseer una confiabilidad inaceptable a un nivel de confiabilidad débil. La subescala *Orden* al fusionarse con *Organización* pasa de tener un nivel de confiabilidad inaceptable a una confiabilidad débil (un nivel superior). La dimensión Comportamiento ante conflictos y situaciones logra alcanzar un nivel de confiabilidad aceptable en relación a la escala original que tenía una confiabilidad pobre.

**Tabla No. 6. Valores de Alfa de Cronbach de las dimensiones en la escala original del CPS y en la segunda versión propuesta de modificación**

Dimensiones CPS	Escala original (I)	Segunda propuesta revisión (J)	Diferencias entre (J-I)
<b>Liderazgo y popularidad</b>	0.820	0.754	-0.066
<b>Comportamiento ante las situaciones y conflictos</b>	0.586	0.720	0.134
<b>Orden</b>	0.433	(se agrupa con Organización)	-
<b>Organización</b>	0.578	0.695	0.117
<b>Habilidades de comunicación y valoración social</b>	0.404	(se agrupa con empatía)	-
<b>Habilidad para relacionarse con amigos y grupos de personas</b>	0.703	0.703	0.0
<b>Autoestima social</b>	0.628	0.628	0.0
<b>Empatía, comunicación y autoeficacia</b>	0.406	0.625	0.219

El análisis correlacional entre las dimensiones de la segunda versión propuesta de la escala y los factores encontrados a partir del análisis factorial (Ver Tabla 7) muestra que cinco dimensiones se correlacionan estrechamente con el primer factor, tres se vinculan al segundo factor, mientras que las dimensiones *Empatía-Habilidad de comunicación* parecen

funcionar independientemente del primer, segundo y tercer factor, pero se asocian notablemente con el cuarto y quinto factor extraído del análisis factorial. Esto último sigue apuntando a la idea de que las dimensiones medidas por el CPS están integradas entre sí, con la posible excepción de la *Empatía-Habilidad de comunicación*, que al parecer es una dimensión más independiente de las demás.

**Tabla No. 7. Correlaciones entre escalas del CPS de la segunda versión propuesta y los factores resultantes del análisis factorial**

		Correlaciones						
		Factor 01	Factor 02	Factor 03	Factor 04	Factor 05	Factor 06	Factor 07
<i>Liderazgo</i>	Correlación de Pearson	<b>.701</b>	.330	.372	.016	-.027	.214	.255
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.381	.156	.000	.000
<i>Comportamiento ante conflicto</i>	Correlación de Pearson	<b>.562</b>	<b>.514</b>	<b>.500</b>	.042	.175	-.099	.015
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.024	.000	.000	.428
<i>Autoestima</i>	Correlación de Pearson	<b>.621</b>	<b>.533</b>	.134	.017	.034	.250	-.013
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.357	.071	.000	.471
<i>Habilidad para relacionarse</i>	Correlación de Pearson	<b>.650</b>	.397	.324	.092	-.004	.199	.075
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.811	.000	.000
<i>Organización-Orden</i>	Correlación de Pearson	<b>.550</b>	<b>.611</b>	.262	.048	.027	.116	-.030
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.011	.146	.000	.109
<i>Empatía - Habilidad de Comunicación</i>	Correlación de Pearson	.227	.113	-.042	<b>.651</b>	<b>.545</b>	.119	.315
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.025	.000	.000	.000	.000

## LA CONFIABILIDAD DEL TEST DE ROSENBERG

La escala de autoestima de Rosenberg, compuesta por 10 ítems, resultó tener confiabilidad aceptable, alcanzando un Alfa de Cronbach de 0.733. Con la eliminación de alguno de los ítems no aumenta significativamente la confiabilidad de la escala global, con la excepción del ítem 56 (*Desea más autorespeto*) tal como se puede observar en la Tabla 8. Se prefirió dejar su configuración estructural intacta.

**Tabla No. 8. Análisis de confiabilidad de la Escala de Autoestima de Rosenberg a partir de la eliminación de cada ítem.**

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
{QMZ_49} Satisfecho de sí mismo	19.98	22.971	.519	.693
{QMZ_50} Ocasionalmente piensa que no sirve para nada	20.25	21.915	.514	.689
{QMZ_51} Tiene algunas buenas cualidades	19.92	22.863	.544	.690
{QMZ_52} Tan capaz como la mayoría	19.93	22.721	.525	.691
{QMZ_53} No tiene mucho de que sentirse orgulloso	20.64	23.224	.280	.733

{QMZ_54} A veces se siente inútil	20.47	22.042	.436	.702
{QMZ_55} Tan valioso como otros	19.91	23.171	.466	.700
{QMZ_56} Desea más autorespeto	21.63	28.835	-.186	.804
{QMZ_57} Tendencia a verse como fracasado	20.03	21.925	.567	.682
{QMZ_58} Tiene actitud positiva consigo mismo	19.87	22.678	.555	.688

En la tabla 9 se muestran los estadísticos descriptivos de la escala global de autoestima. Puede observarse, que el promedio de la escala general es de 22.51 y la desviación típica es de 5.28 aproximadamente. Los resultados de estos análisis de confiabilidad y descriptivos no entran en desacuerdo con los hallazgos de investigaciones nacionales e internacionales al efecto. Por lo tanto, no fue necesario, al parecer, hacer modificaciones a esta escala.

**Tabla No. 9. Estadísticos descriptivos de la escala de Autoestima de Rosenberg**

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Típica
<b>Escala de Autoestima de Rosenberg</b>	3543	.00	30.00	22.5140	5.27759
<b>N Válido</b>	3543				

### **CONFIABILIDAD DE LA ESCALA GRIT Y LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN (REVISIÓN)**

La escala Grit, aplicada por el BID en la Encuesta de Hogares, consta de 14 ítems (10 componentes generales y 4 ítems de la subescala *Ambición*). Al analizar la confiabilidad del Grit Global en la escala original (en base a los 10 ítems señalados por el protocolo de corrección) se obtuvo un nivel de confiabilidad **pobre**, un Alfa de Cronbach de 0.570. Se encontró en los análisis efectuados, muy contrario a los hallazgos reportados por la mayoría de estudios del Grit, que en el Grit Abreviado la confiabilidad fue más baja que la del Grit Global.

En el primer análisis de confiabilidad de los 14 ítems originales que comprendía el Grit, se observó que con la eliminación del ítem 63: “Cambio de intereses de un año al otro” subía la confiabilidad de la escala, por tanto, se decidió excluirlo y presentarlo en el marco de una propuesta de modificación.

**Tabla No. 10. Análisis de confiabilidad de la Escala Grit a partir de la eliminación de cada ítem.**

**Estadísticos total-elemento**

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
{QMZ_60} Quiere ser el mejor en lo que hace	52.79	47.373	.315	.209	.660
{QMZ_61} Supera dificultades para logros importantes	52.50	46.747	.432	.269	.645
{QMZ_62} Ambiciona salir adelante	52.29	48.275	.326	.232	.659
{QMZ_63} Cambia intereses año a año	53.30	51.128	.051	.182	<b>.704</b>
{QMZ_64} Dificultades no lo desalientan	53.07	48.024	.198	.122	.681
{QMZ_65} Pierde interés en proyectos en los que se ha obsesionado	52.96	48.298	.217	.254	.676
{QMZ_66} Trabaja duro	52.33	47.364	.401	.232	.650
{QMZ_67} Cambia sus metas frecuentemente	53.13	47.712	.226	.299	.676
{QMZ_68} Dificultad para mantenerse en proyectos largos	52.62	48.920	.213	.175	.675
{QMZ_69} Siempre termina lo que empieza	52.23	47.244	.483	.370	.643
{QMZ_70} Meta más importante: lograr algo duradero	52.11	48.543	.428	.342	.651
{QMZ_71} Ha logrado meta tras años de esfuerzo	52.87	46.761	.300	.168	.663
{QMZ_72} Siempre busca éxito	52.02	48.282	.552	.513	.644
{QMZ_73} Dedicado y disciplinado	52.06	48.510	.472	.396	.649

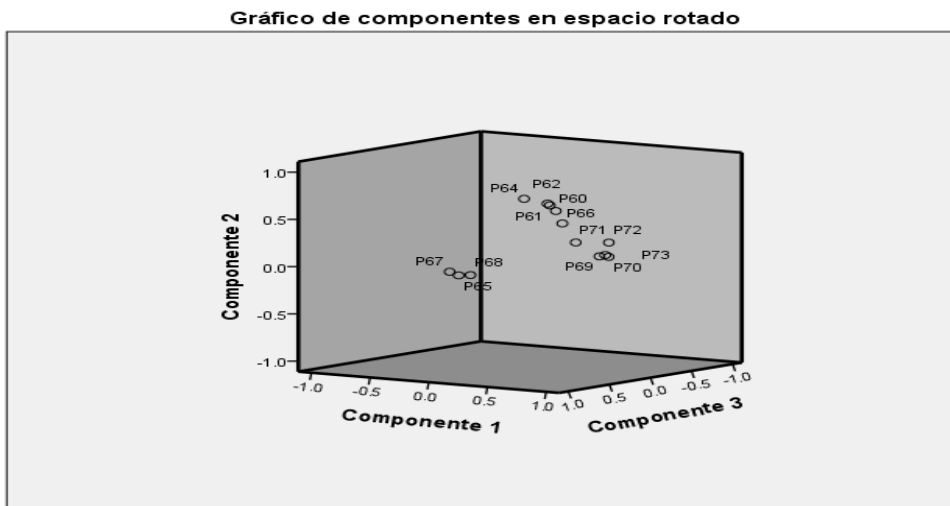
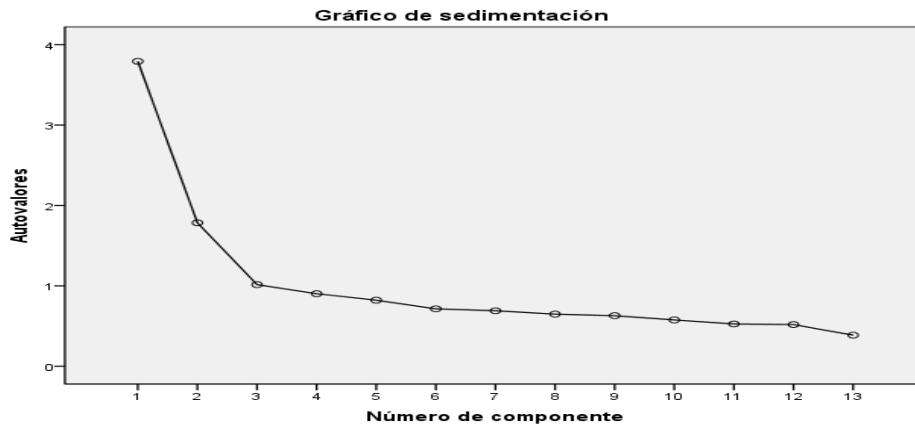
Mediante el método de rotación Varimax con Kaiser se analizaron los componentes principales de la escala Grit, detectándose tres factores principales (Ver Anexo 3) que explican aproximadamente el 51% de la varianza total de la escala (Ver Tabla 11, gráfico de sedimentación y de los componentes rotados).

**Tabla No. 11. Varianza total explicada**

Componente	Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado

1	2.834	21.802	21.802
2	1.985	15.268	37.069
3	1.773	13.639	50.708

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.



Los principales factores encontrados para la reorganización del Grit fueron los siguientes:

1º Factor	Factor 01
{QMZ_72} Siempre busca éxito	0.774
{QMZ_73} Dedicado y disciplinado	0.753
{QMZ_69} Siempre termina lo que empieza	0.742
{QMZ_70} Meta más importante: lograr algo duradero	0.741
{QMZ_71} Ha logrado meta tras años de esfuerzo	0.441

{QMZ_66} Trabaja duro	0.401
{QMZ_61} Supera dificultades para logros importantes	0.297
{QMZ_60} Quiere ser el mejor en lo que hace	0.266
{QMZ_62} Ambiciona salir adelante	0.220
<b>2º Factor</b>	<b>Factor 02</b>
{QMZ_64} Dificultades no lo desalientan	0.662
{QMZ_61} Supera dificultades para logros importantes	0.640
{QMZ_62} Ambiciona salir adelante	0.638
{QMZ_60} Quiere ser el mejor en lo que hace	0.560
{QMZ_66} Trabaja duro	0.458
{QMZ_72} Siempre busca éxito	0.288
{QMZ_71} Ha logrado meta tras años de esfuerzo	0.245
{QMZ_73} Dedicado y disciplinado	0.156
{QMZ_69} Siempre termina lo que empieza	0.149
{QMZ_70} Meta más importante: lograr algo duradero	0.127
<b>3º Factor</b>	<b>Factor 03</b>
{QMZ_67} Cambia sus metas frecuentemente	0.812
{QMZ_65} Pierde interés en proyectos en los que se ha obsesionado	0.770
{QMZ_68} Dificultad para mantenerse en proyectos largos	0.702

Se realizó un análisis de correlación entre las puntuaciones de los factores resultantes del análisis factorial y las dimensiones proporcionadas por la escala original (Ver Tabla 12). Se encontró correlaciones entre los factores y la escala del Grit, donde el Factor 2 es semejante a “*Perseverancia*”, el 3 a “*Consistencia del Interés*”, y el 1 a “*Ambición*”.

**Tabla No. 12. Correlaciones entre escalas del Grit y los factores resultantes del análisis factorial**

		Factor 01	Factor 02	Factor 03
<b>Grit</b>	Correlación Pearson	<b>.632</b>	<b>.623</b>	.444
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000
<b>Consistencia del Interés</b>	Correlación Pearson	.021	-.018	<b>.997</b>
	Sig. (bilateral)	.203	.278	.000
<b>Perseverancia del Esfuerzo</b>	Correlación Pearson	<b>.736</b>	<b>.608</b>	.063
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000
<b>Escala GRIT Abreviada</b>	Correlación Pearson	<b>.753</b>	<b>.624</b>	.031
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.061
<b>Ambición</b>	Correlación Pearson	<b>.954</b>	.223	.046
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.006

Se analizó nuevamente la confiabilidad del Grit general en base a 13 componentes, así como también la del Grit Abreviado y de las tres dimensiones que resultaron del análisis factorial, donde se confirmó con esta nueva reorganización del Grit un cambio en el nivel de confiabilidad de la escala global, la que pasó de tener una confiabilidad pobre a **aceptable** (.705). Por igual, se elevó la confiabilidad en las demás dimensiones, las que pasan a tener una confiabilidad **aceptable** en todos los casos, con la excepción de la subescala *Consistencia del Interés* que prácticamente se mantuvo igual. En la dimensión *Perseverancia del Esfuerzo* el Alfa de Cronbach fue de .758; en la *Ambición* .793 y en *Consistencia del Interés* de .641 (la de menos fiabilidad y fácilmente comprensible por constar con la menor cantidad de ítems).

**Tabla No. 13. Fiabilidad en la Escala Grit Original y la Versión Revisada (Reformulada)**

	Escala Grit General	Consistencia del Interés	Perseverancia del Esfuerzo	Escala Grit Abreviada	Ambición
Alfa de Cronbach escala original (I)	0.57 (10 ítems)	0.664 (4 ítems)	0.662 (6 ítems)	0.511 (7 ítems)	0.652 (4 ítems)
Alfa de Cronbach escala revisada (J)	0.705 (13 ítems)	0.641 (3 ítems)	0.758 (6 ítems)	0.797 (8 ítems)	0.793 (4 ítems)
Cambio en el nivel de fiabilidad (J-I)	0.135	-0.023	0.096	0.286	0.141

En la Tabla 14 se muestra la estructura definitiva de la propuesta de modificación del Grit sobre la base de los análisis cuantitativos y cualitativos del estudio realizado por el BID en la Encuesta de Hogares. Como se puede observar, se conservan las dimensiones originales como tales, con algunos cambios en la distribución de los ítems.

**Tabla No. 14. Reagrupación de los ítems en la escala Grit (Propuesta versión revisada)**

Escala	Preguntas													# Preg.
<i>Grit Total</i>	60	61	62	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	13
<i>Consistencia del Interés</i>	65	67	68											3
<i>Perseverancia del Esfuerzo</i>	61	62	66	69	72	73								6
<i>GRT Abreviado</i>	60	61	62	66	69	70	72	73						8
<i>Ambición</i>	69	70	72	73										4

Finalmente, se muestra la distribución de los ítems en la nueva propuesta de reorganización del Grit.



	Ítems del Grit revisado
<b>Escała Grit Global</b>	{QMZ_60} Quiere ser el mejor en lo que hace {QMZ_61} Supera dificultades para logros importantes {QMZ_62} Ambiciona salir adelante {QMZ_64} Dificultades no lo desalientan {QMZ_65} Pierde interés en proyectos en los que se ha obsesionado {QMZ_66} Trabaja duro {QMZ_67} Cambia sus metas frecuentemente {QMZ_68} Dificultad para mantenerse en proyectos largos {QMZ_69} Siempre termina lo que empieza {QMZ_70} Meta más importante: lograr algo duradero {QMZ_71} Ha logrado meta tras años de esfuerzo {QMZ_72} Siempre busca éxito {QMZ_73} Dedicado y disciplinado
<b>Consistencia del Interés Revisado (Reformulado)</b>	{QMZ_65} Pierde interés en proyectos en los que se ha obsesionado {QMZ_67} Cambia sus metas frecuentemente {QMZ_68} Dificultad para mantenerse en proyectos largos
<b>Perseverancia del Esfuerzo Revisado (Reformulado)</b>	{QMZ_61} Supera dificultades para logros importantes {QMZ_62} Ambiciona salir adelante {QMZ_66} Trabaja duro {QMZ_69} Siempre termina lo que empieza {QMZ_72} Siempre busca éxito {QMZ_73} Dedicado y disciplinado
<b>GRIT Abreviado Revisado (Reformulado)</b>	{QMZ_60} Quiere ser el mejor en lo que hace {QMZ_61} Supera dificultades para logros importantes {QMZ_62} Ambiciona salir adelante {QMZ_66} Trabaja duro {QMZ_69} Siempre termina lo que empieza {QMZ_70} Meta más importante: lograr algo duradero {QMZ_72} Siempre busca éxito {QMZ_73} Dedicado y disciplinado
<b>Ambición Revisado (Reformulado)</b>	{QMZ_69} Siempre termina lo que empieza {QMZ_70} Meta más importante: lograr algo duradero {QMZ_72} Siempre busca éxito {QMZ_73} Dedicado y disciplinado

### **III. GUÍA DE CORRECCIÓN E INTERPRETACIÓN DE LAS ESCALAS CPS, ROSENBERG Y GRIT**

#### **ESCALA DE COMPETENCIAS PERSONALES Y SOCIALES (CPS)**

La escala CPS es creada en julio del 2010, originalmente con 70 preguntas y 11 dimensiones. Se fundamentó en la bibliografía académica e internacional sobre las competencias humanas y nutrió de las experiencias exitosas de la ejecución del Módulo DCB del Programa Juventud y Empleo en la República Dominicana, implementado con la Guía Didáctica para el Desarrollo de Competencias Básicas. Se trata de una prueba no cognitiva que permite evaluar con objetividad el posible impacto del Módulo DCB en los jóvenes asistidos por ese programa. Los propósitos del Módulo del DCB son: Lograr desarrollar actitudes y valores positivos (Competencias Básicas contempladas en la Guía Didáctica) en jóvenes de clase pobre, sin grandes oportunidades en la vida y que a través de las cuales puedan incorporarse más adecuadamente al trabajo y la superación del riesgo social que conlleva la exclusión escolar y marginalidad a la que se ven expuestos. De ahí surge la principal motivación para la creación de esta escala.

La escala CPS ha sido piloteada, adaptada y validada en su constructo en República Dominicana (Ver primer, segundo, tercer y cuarto informe de la consultoría realizada por Mayra Brea al Banco Mundial, julio-agosto de 2010) en una población de jóvenes de ambos sexos que han participado o han estado ligados de alguna manera al programa Juventud y Empleo, dirigido por el Ministerio de Trabajo en el país, población proveniente de sectores de bajos recursos económicos y con exclusión social en sentido general.

El CPS actual, revisado y normalizado mide seis competencias básicas: Liderazgo, Comportamiento ante conflicto, Autoestima, Habilidad para relacionarse, Organización-Orden, y Empatía-Habilidad de Comunicación. Todas estas dimensiones fueron reafirmadas por un análisis factorial sobre un cuestionario que tenía 45 preguntas, hoy reducidas a un total de 44.

Este test no cognitivo arroja una puntuación general o global de las competencias personales y sociales estudiadas, así como de las seis dimensiones o subescalas anteriormente referidas, las cuales están muy estrechamente interrelacionadas entre sí (Ver análisis factorial y correlacionales). La escala se ha normalizado en más de 3,790 participantes de la Encuesta de Hogares, efectuada por el BID en República Dominicana a finales del 2010 e inicios del 2011.

Se han utilizado diversos procedimientos estadísticos para la obtención de las normas, pudiendo así clasificar los perfiles de comportamiento que puede medir la escala.

Las expresiones y el lenguaje de los ítems se han adaptado en la población juvenil a que se hace referencia (Ver informe del Prepiloto con grupos focales reportados en la consultoría de Mayra Brea, 2010).

## Descripción del CPS

Es una prueba de selección múltiple, de cuatro opciones (“Nada parecido a mí”, “Poco parecido a mí”, “Parecido a mí” y “Muy parecido a mí”) que se presenta en forma de un cuadernillo con 44 preguntas y su espacio para las respuestas. Se han asignado valores de puntuaciones de 0 al 3, colocando las afirmaciones con dirección negativa (ítems reversos) con sus valores previamente invertidos.

## Aplicación de la Prueba

El CPS es una prueba de aplicación colectiva o individual. Puede ser aplicada fácilmente en grupos de 30 ó 40 personas simultáneamente, siempre y cuando se disponga de salones apropiados y las condiciones físicas y psicológicas necesarias para su aplicación.

Es una prueba sin tiempo límite de aplicación, pero una persona con destreza lectora promedio puede contestarla en unos 15 a 23 minutos. En poblaciones de muy baja escolaridad podría tardar un poco más. En caso de personas con graves deficiencias lectoras, se puede usar la estrategia de leerle la prueba, a modo de encuesta, pero esta modalidad de aplicación no ha sido validada aún.

## Corrección del CPS

Para la corrección del CPS se debe recurrir al formato computarizado. Este sistema permite obtener **la sumatoria global y por dimensiones** de las puntuaciones directas de las respuestas producidas por los evaluados, con lo cual puede facilitarse el proceso de su corrección. También es posible obtener un listado de los casos evaluados durante cierto período de tiempo o según las modalidades que establezca el operador del programa (por apellidos o nombres, sexo, características intragrupalas, etc.).

El número de ítems y su distribución por dimensiones es el siguiente:

	Dimensiones CPS	Preguntas													# ítem
1	<i>Liderazgo</i>	12	25	27	29	38	39	45							7
2	<i>Comportamiento ante conflicto</i>	5	6	8	15	21	24	26	30	41	42				10
3	<i>Autoestima</i>	4	13	32	36										4
4	<i>Habilidad para relacionarse</i>	17	20	22	31	37									5
5	<i>Organización- Orden</i>	7	11	14	19	33	35								6
6	<i>Empatía- Habilidad de Comunicación</i>	3	9	10	16	18	23	28	34	40	44	46	47		12

Luego de calcularse las puntuaciones directas como el resultado de la sumatoria de los ítems que componen cada una de las dimensiones, se procede a comparar esas puntuaciones mediante la Tabla de Normas, pudiéndose observar el nivel que corresponde al Sten, y por

lo tanto su significación para la interpretación de los datos.

### **Tratamiento a las no-respuestas:**

Hay varias opciones frente a las no-respuestas: 1) Se eliminan todos los casos que no completan debidamente el cuestionario (preguntas vacías, incorrectas, etc.) y se consideran como valores perdidos; 2) Se le da un tratamiento de "respuesta intermedia", y se puntúan asignándole un valor de 1.5. Otra manera de considerar las no-respuestas es obteniendo la media de las respuestas y multiplicándola por el número de preguntas que tiene la escala. Si la escala tiene 44 preguntas, pero la persona no contestó a 6 de ellas (es decir, solamente contestó a 38 preguntas), se suma la puntuación directa de las respuestas dadas, luego se divide ese total entre el número de preguntas contestadas (en este caso 38), y se multiplica por el número de preguntas de la escala (44, en el ejemplo). Esto daría la puntuación estimada, considerando las no-respuestas como una opción intermedia.

### ***Interpretación de resultados***

Una **alta puntuación** en el CPS Global puede interpretarse como el nivel de desarrollo más propicio alcanzado por el individuo en las competencias personales y sociales contempladas en la escala. Por lo contrario, una **baja puntuación** es señal de un desarrollo pobre o defectuoso respecto a las diferentes dimensiones que mide la escala

#### **Criterios para la interpretación de los resultados en las diferentes dimensiones del CPS.**

**Liderazgo:** Es la habilidad para ejercer influencia en los pares y comprometerlos con una meta común. Implica una capacidad en los jóvenes para impactar a otros y hacerse conocido(a) o admirado entre los compañeros. Un líder muestra siempre disposición para participar activamente en asuntos importantes de su comunidad. Además, una capacidad para trabajar con otras personas y comprometerse con la meta de un equipo, así como sincronizar acuerdos y actividades con los demás.

**Comportamiento ante conflicto:** Es la habilidad para reconocer, expresar y controlar adecuadamente las emociones y para reflexionar antes de actuar y la capacidad para reconocer la fuente de un conflicto interpersonal o social y tomar en cuenta los puntos de vista involucrados, así como para plantear soluciones o salidas ante problemas y diversas situaciones presentadas. Implica la capacidad para evaluar entre las alternativas posibles y para verificar la pertinencia de las soluciones, así como también cierto grado de responsabilidad para con los deberes.

**Autoestima:** Es el reconocimiento de las propias capacidades y la satisfacción consigo mismo. La percepción positiva o negativa sobre sí mismo.

**Habilidad para relacionarse:** Es la competencia para establecer y mantener lazos sociales con los pares y demás personas del entorno. Implica saber cómo comportarse en un contexto social para desenvolverse con seguridad y consistencia con las propias metas y puntos de vista.

**Organización- Orden:** Es la habilidad para planificar actividades con anticipación y la disposición para mantener el orden de los instrumentos y materiales que son utilizados en el desenvolvimiento cotidiano. Implica también cierto compromiso con las metas trazadas por el equipo de trabajo y el entorno social de la persona.

**Empatía-Habilidad de Comunicación:** Es la capacidad para comprender y aceptar a otras personas, de ponerse en el lugar de éstas, de recibir los puntos de vista ajenos, así como mostrarse respetuoso (a) con personas, ideas, valores y/o costumbres distintas a las propias. Y al mismo tiempo es también la habilidad para expresar y comprender ideas o mensajes de manera precisa y segura, lo que puede conllevarle al mantenimiento de una buena relación y adecuación social.

Luego de calculada las puntuaciones directas de las dimensiones, se cotejan y con verifica en el rango o Sten a que corresponde en la Tabla de Norma para esa población, lo que permitirá poder interpretar los resultados. Por ejemplo, si una persona obtiene una puntuación directa de 17 en Organización - Orden caería en el rango **normal-superior**: Lo que significa que es una persona con cierto grado LIGERAMENTE POR ENCIMA del promedio; y le corresponde un Sten de 8. En cambio, si tiene una puntuación directa de 6, es señal de que está MUY POR DEBAJO DEL RANGO INFERIOR en Organización-Orden, es decir, un desarrollo no muy favorable en esa competencia. Si la persona tiene una puntuación directa entre 11 y 16 se ubica en el RANGO NORMAL, por lo que posee un desarrollo deseable y promedio en dicha dimensión.

Aunque en la Tabla de Normas ya están calculados los Stens, es posible utilizar la siguiente fórmula para obtener los Stens a partir de las puntuaciones directas.

$$\text{Sten} = \frac{X - \mu}{\sigma} \cdot 2 + 5.5 \quad \text{Donde} \quad \begin{array}{l} X = \text{Puntuación en la prueba} \\ \mu = \text{Media de la distribución} \\ \sigma = \text{Desviación Típica de la distribución} \end{array}$$

Tanto la  $\mu$  (Media de la distribución) como la  $\sigma$  (Desviación Típica de la distribución) son proporcionadas por la Tabla de Normas (Ver Estadísticos de la Muestra).

Los Stens son valores en una escala normalizada de 10 puntos estándar que tienen los siguientes significados: 10: Muy Superior; 9: Superior; 8: Normal-Superior; 4 a 7: Normal; 3: Normal-Inferior; 2: Inferior; 1: Muy Inferior.

A continuación se presenta la Tabla de Normas y los Estadísticos del CPS para los fines de interpretación.

## TABLA DE NORMAS DEL CPS. PUNTUACIONES STEN

<i>Significado</i>	<i>Sten</i>	<i>CPS - Total</i>	<i>CPS-01 Liderazgo</i>	<i>CPS-02 Comportamiento ante conflicto</i>	<i>CPS-03 Autoestima</i>	<i>CPS-04 Habilidad para relacionarse</i>	<i>CPS-05 Organización -Orden</i>	<i>CPS-06 Empatía y Habilidad de Comunicación</i>
<b>Muy Superior</b>	<b>10</b>	<b>104 a 132</b>	<b>21</b>	<b>30</b>	<b>12</b>	<b>15</b>	<b>18</b>	<b>36</b>
<b>Superior</b>	<b>9</b>	<b>97 a 103</b>	<b>21</b>	<b>29</b>	<b>12</b>	<b>15</b>	<b>18</b>	<b>34 a 35</b>
<b>Normal-Superior</b>	<b>8</b>	<b>91 a 96</b>	<b>20</b>	<b>27 a 28</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>17</b>	<b>31 a 33</b>
<b>Normal</b>	<b>7</b>	<b>84 a 90</b>	<b>18 a 19</b>	<b>25 a 26</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>16</b>	<b>28 a 30</b>
	<b>6</b>	<b>78 a 83</b>	<b>16 a 17</b>	<b>22 a 24</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>14 a 15</b>	<b>26 a 27</b>
	<b>5</b>	<b>71 a 77</b>	<b>14 a 15</b>	<b>20 a 21</b>	<b>9</b>	<b>10 a 11</b>	<b>13</b>	<b>23 a 25</b>
	<b>4</b>	<b>65 a 70</b>	<b>12 a 13</b>	<b>18 a 19</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>11 a 12</b>	<b>20 a 22</b>
<b>Normal-Inferior</b>	<b>3</b>	<b>59 a 64</b>	<b>10 a 11</b>	<b>15 a 17</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9 a 10</b>	<b>18 a 19</b>
<b>Inferior</b>	<b>2</b>	<b>52 a 58</b>	<b>9</b>	<b>13 a 14</b>	<b>6</b>	<b>6 a 7</b>	<b>8</b>	<b>15 a 17</b>
<b>Muy Inferior</b>	<b>1</b>	<b>0 a 51</b>	<b>0 a 8</b>	<b>0 a 12</b>	<b>0 a 5</b>	<b>0 a 5</b>	<b>0 a 7</b>	<b>0 a 14</b>

## ESTADÍSTICOS DEL CPS

	<i>CPS – Total</i>	<i>CPS-01 Liderazgo</i>	<i>CPS-02 Comportamiento ante conflicto</i>	<i>CPS-03 Autoestima</i>	<i>CPS-04 Habilidad para relacionarse</i>	<i>CPS-05 Organización- Orden</i>	<i>CPS-06 Empatía y Habilidad de Comunicación</i>
<b>Promedio</b>	77.952	15.936	22.302	9.719	11.679	14.179	25.601
<b>Desvío</b>	12.918	3.662	4.683	2.07	2.758	3.138	5.362
<b>Máximo</b>	132	21	30	12	15	18	36
<b>Mínimo</b>	0	0	0	0	0	0	0
<b>Casos</b>	<b>3803</b>	<b>3803</b>	<b>3803</b>	<b>3803</b>	<b>3803</b>	<b>3803</b>	<b>3803</b>

## GUÍA DE CORRECCIÓN E INTERPRETACIÓN DEL TEST ROSENBERG

La escala de autoestima de Rosenberg – RSES The Rosenberg Self-Esteem Scale, es una escala profesional utilizada en la práctica clínica para valorar el nivel de autoestima. La autoestima es la valoración que tenemos de nosotros mismos, de nuestra manera de ser, del conjunto de rasgos corporales, mentales y espirituales que configuran nuestra personalidad.

Fue presentada por primera vez por su autor M. Rosenberg en: Society and the adolescent self image. Society of the adolescent self-image 1965; 11(2) y posteriormente revisada por su autor en: Society and the adolescent self-image (Revised edition). Middletown, C. T.: Wesleyan University Press 1989. Ha sido traducida y validada internacionalmente por

Martín Albo, J.; Núñez, J. L.; Navarro, J. G.; Grijalvo, F.: The Rosenberg Self-Esteem Scale: Translation and Validation in University Students. *The Spanish Journal of Psychology* 2007; 10(2):458–467, que es la versión de mayor utilidad.

Se entiende por autoestima la consideración positiva o negativa de uno mismo, siendo en castellano más tradicional la expresión amor propio. La Escala de Autoestima de Rosenberg ha sido traducida a 28 idiomas y validada interculturalmente en 53 países.

### ***Descripción del Rosenberg***

Es una prueba de selección múltiple de 10 preguntas, con cuatro opciones (“Muy en desacuerdo”, “Algo en desacuerdo”, “Algo de acuerdo” y “Muy de acuerdo”) cuyos valores se puntúan del 0 al 3 en esta versión. Se presenta en forma de un cuadernillo con las preguntas y el espacio para la anotación de las respuestas.

### ***Aplicación de la Prueba***

Se instruye con algunos ejemplos, indicándose que se debe responder un test con 10 preguntas y en cada una se ha de elegir una sola respuesta de las opciones antes mencionadas. La prueba dura aproximadamente 1-3 minutos para completarla. Es de fácil aplicación, colectiva o individual, pudiendo ser aplicada en grupos de más de 50 individuos al mismo tiempo, siempre y cuando se den las condiciones necesarias para su realización.

### ***Corrección***

Después de aplicado el test se suman las puntuaciones directas que tiene cada respuesta elegida. La suma final de las puntuaciones es el resultado que se ha obtenido en el test.

En algunos países se asignan puntuaciones del 1 al 4, pero en nuestro caso, se han calificado del 0 al 3, estando los ítems reversos (afirmaciones con dirección negativa) con sus valores ya invertidos. La puntuación máxima de la escala es de 30 puntos.

Para el tratamiento de los valores perdidos o las no-respuestas se procede de la misma manera que en la Escala CPS:

- 1) Se eliminan o descartan todos los casos que no completen debidamente el cuestionario (preguntas vacías, incorrectas, etc.) y se consideran como valores perdidos.
- 2) Se consideran las no-respuestas como una opción intermedia, obteniéndose la media de las respuestas y multiplicándola por el número de preguntas que tiene la escala. Si la escala tiene 10 preguntas, pero la persona contestó sólo 8 de ellas, se suma la puntuación directa de las respuestas dadas, luego se divide ese total entre el número de preguntas contestadas (en este caso 8), y se multiplica por el número de preguntas de la escala (10). Esto daría la puntuación estimada.

## **Interpretación de resultados**

Las puntuaciones directas, fruto de la suma de los puntajes de todas las respuestas se buscan en la Tabla de Normas del Test de Rosenberg, leyéndose de ella su significación.

**La puntuación entre 0 y 16:** Es indicador de una **autoestima baja**, y regularmente es una persona que posee una visión negativa sobre sí, que tiende a desvalorizarse como persona y creerse incapaz. Es probable que constantemente resalte mayormente sus defectos.

**La puntuación entre 17 y 27:** Es indicador de una **autoestima normal**. Persona que demuestra suficiente confianza en sí mismo, lo que le permitirá afrontar la vida con cierto equilibrio, es una actitud imprescindible para asumir las dificultades del camino.

**La puntuación entre 28 y 29:** Significa una **autoestima buena o normal superior**. Es una persona que posee una valoración positiva y realista de sus capacidades, y que está ligeramente por encima del promedio.

**La puntuación de 30:** Es indicador de una **autoestima superior, pero excesiva**. Una persona con plena confianza en sí mismo y en su trabajo. Sin embargo, una autoestima excesiva para sí mismo revela poca confianza en los demás, pudiendo resultar contraproducente, ya que podría acarrear conflictos y ser motivo de rechazo por parte de los demás compañeros.

A continuación se presentan las Tablas de Normas y los Estadísticos del Rosenberg para fines de interpretación de los resultados de la prueba.

**TABLA DE NORMAS DEL ROSENBERG. PUNTUACIONES STEN**

<i>Significado</i>	<i>Sten</i>	<i>Puntuación</i>
<b>Muy Superior</b>	<b>10</b>	<b>30</b>
<b>Superior</b>	<b>9</b>	<b>30</b>
<b>Normal-Superior</b>	<b>8</b>	<b>28 a 29</b>
<b>Normal</b>	<b>7</b>	<b>25 a 27</b>
	<b>6</b>	<b>22 a 24</b>
	<b>5</b>	<b>20 a 21</b>
	<b>4</b>	<b>17 a 19</b>
<b>Normal-Inferior</b>	<b>3</b>	<b>15 a 16</b>
<b>Inferior</b>	<b>2</b>	<b>12 a 14</b>
<b>Muy Inferior</b>	<b>1</b>	<b>0 a 11</b>



## ESTADÍSTICOS DEL ROSENBERG

<b>Promedio</b>	22.454
<b>Desvío</b>	5.27
<b>Máximo</b>	30
<b>Mínimo</b>	0
<b>Casos</b>	<b>3795</b>

## GUÍA DE CORRECCIÓN E INTERPRETACIÓN DEL TEST GRIT

La prueba del Grit es creada por Angela Lee Duckworth, C. Peterson, M.D Matthews & D.R Kelly en el 2007 y validada posteriormente en su versión corta en el 2009. Mide la perseverancia del esfuerzo o pasión por metas de largo plazo y la consistencia del interés, consideradas como una fuerza motriz para la realización del logro. Esta escala está fundamentada en algunos postulados de la psicología positiva, una escuela psicológica que enfatiza la corriente humanista y el lado positivo del ser racional.

La ambición, analizada como parte del Grit en esta versión revisada, es un rasgo ampliamente definido como el deseo del logro, poder o superioridad. Aunque suelen diferenciarla del Grit, es considerada como parte integral de la misma.

### ***Descripción del Grit***

En la literatura psicológica nos encontramos con varias versiones de la prueba, de 10, 12 y hasta de 17 ítems. La versión revisada y utilizada para este contexto consta de 13 preguntas y la escala abreviada contiene ocho ítems, alcanzando esta última un ligero pero mayor nivel de confiabilidad, lo que va en consonancia con los análisis reportados por Duckworth & Quinn (2009).

El Grit es una escala de selección múltiple con cinco opciones para responder (“Nada parecido a mi forma de ser”, “Poco parecido a mi forma de ser”, “Algo parecido a mi forma de ser”, “Parecido a mi forma de ser” y “Muy parecido a mi forma de ser”). Se presenta en forma de un cuadernillo con 13 preguntas y el espacio para la anotación de las respuestas.

### ***Aplicación de la Prueba***

Es una prueba que dura aproximadamente 1-4 minutos, de aplicación colectiva o individual, pudiendo ser empleada en grupos de más de 40 individuos al mismo tiempo, siempre y cuando se den las condiciones para realizarlo. Se debe inducir a responder con sinceridad y llenar todas las preguntas.

## Corrección

Se valoran los ítems del Grit con puntuaciones del 1 al 5, estando los ítems reversos con sus valores previamente invertidos. Su máxima puntuación es de 65 puntos para la escala Global. Al igual que las demás escalas, se corrige mediante la suma de las puntuaciones directas, lo que puede obtenerse fácilmente con el programa SPSS computarizado. Los ítems en el Grit están agrupados de la manera siguiente:

Escala	Preguntas													# Ítems
<i>Grit Global</i>	60	61	62	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	13
<i>Consistencia del Interés</i>	65	67	68											3
<i>Perseverancia del Esfuerzo</i>	61	62	66	69	72	73								6
<i>GRIT: Abreviado</i>	60	61	62	66	69	70	72	73						8
<i>Ambición</i>	69	70	72	73										4

En la columna de la derecha aparecen los ítems que corresponden a las escalas y subescalas y en la columna amarilla, el número de ítems que comprende.

Los valores de las puntuaciones se leen directamente de la Tabla de Normas del Grit, pudiendo de esa manera conocerse su significación según las categorías del Sten en que caen dichos valores.

### Tratamiento de las no respuestas:

- 1) Se eliminan o descartan todos los casos que no completen debidamente el cuestionario (preguntas vacías, incorrectas, etc.) y se consideran como valores perdidos.
- 2) Las no-respuestas pueden ser computadas como "respuesta intermedia", y se puntúan asignándole un valor de 3.

Otra manera de considerar las no-respuestas es obteniendo la media de las respuestas y multiplicándola por el número de preguntas que tiene la escala. Si la escala tiene 8 preguntas, pero la persona contestó solamente a 5 de ellas, se suma la puntuación directa de las respuestas dadas, luego se divide ese total entre el número de preguntas contestadas (en este caso 5), y se multiplica por el número de preguntas de la escala (8, en el ejemplo). Esto daría la puntuación estimada, considerando las no-respuestas como una opción intermedia.

### Interpretación de resultados

Las personas con **puntuaciones altas** en el Grit Global son capaces de mantener su determinación y motivación durante largos períodos de tiempo a pesar de las experiencias con el fracaso y la adversidad. Son personas con pasión y compromiso hacia un objetivo a largo plazo, siendo el factor primordial que le proporciona la energía necesaria para

"mantener el rumbo" en medio de los problemas y contratiempos que puedan presentársele. Es obvio que el Grit es un rasgo diferencial e individual capaz de predecir el éxito a largo plazo y la capacidad de resiliencia de una persona.

Personas con **bajas puntuaciones** en el Grit Global tienen poco interés, ambición y perseverancia para el logro de sus metas en la vida, quienes se conforman con pequeños logros, es decir, cortoplacistas y suelen desmoralizarse muy fácilmente ante las dificultades.

### **Criterios para la interpretación de las dimensiones del Grit**

**Consistencia del Interés:** Es la capacidad de mantener constante el interés en metas y proyectos y poseen cierta estabilidad en su manera de pensar y actuar respecto al logro de sus objetivos.

**Perseverancia del Esfuerzo:** Es la actitud de poder mantener el esfuerzo a través de la acción, lo que permite alcanzar las metas de largo plazo. Dicha actitud conlleva a terminar lo que se propone; es un fiel indicador positivo del éxito a largo plazo. Implica, por lo general, ser una persona disciplinada y con deseos de logro muy arraigado.

**La Ambición:** es un rasgo ampliamente definido como el deseo del logro, poder o superioridad. En demasía puede de alguna manera ser en algún momento perjudicial para los demás.

Una persona con **baja puntuación** en la Consistencia del Interés cambiará sus planes constantemente sin llegar a culminar sus proyectos de vida en forma decisiva.

Una persona con **baja puntuación** en Perseverancia del Esfuerzo se conformará con los pequeños logros que pueda obtener a corto plazo, sin mostrar pasión o encaminar su esfuerzo hacia los proyectos más importantes y de largo plazo que aseguren el éxito.

Una persona con **baja puntuación** en Ambición será catalogada como el sujeto común y conformista con lo que ocurre a su alrededor, quien muestra poca disposición para la realización del logro personal.

A continuación se presenta la Tabla de Normas y los Estadísticos del Grit para la interpretación de los resultados de esta prueba.

## NORMAS DEL GRIT. PUNTUACIONES EN STEN

<i>Significado</i>	<i>Sten</i>	<i>Grit Global</i>	<i>Consistencia del Interés</i>	<i>Perseverancia del Esfuerzo</i>	<i>Escala Grit Abreviada</i>	<i>Ambición</i>
<b>Muy Superior</b>	10	65	15	30	40	20
<b>Superior</b>	9	64	15	30	40	20
<b>Normal-Superior</b>	8	60 a 63	14	30	40	20
<b>Normal</b>	7	57 a 59	13	28 a 29	37 a 39	19 a 20
	6	53 a 56	11 a 12	26 a 27	35 a 36	18
	5	50 a 52	10	24 a 25	32 a 34	17
	4	46 a 49	8 a 9	22 a 23	29 a 31	15 a 16
<b>Normal-Inferior</b>	3	42 a 45	6 a 7	20 a 21	27 a 28	14
<b>Inferior</b>	2	39 a 41	5	18 a 19	24 a 26	13
<b>Muy Inferior</b>	1	1 a 38	1 a 4	1 a 17	1 a 23	1 a 12

## ESTADÍSTICOS DEL GRIT

	<i>Grit Global</i>	<i>Consistencia del Interés</i>	<i>Perseverancia del Esfuerzo</i>	<i>Escala GRIT Abreviada</i>	<i>Ambición</i>
<b>Promedio</b>	53.159	11.176	26.314	34.656	18.086
<b>Desvío</b>	7.225	3.181	3.946	5.176	2.676
<b>Máximo</b>	65	15	30	40	20
<b>Mínimo</b>	1	1	1	1	1
<b>Casos</b>	<b>3795</b>	<b>3795</b>	<b>3795</b>	<b>3795</b>	<b>3792</b>