



**Universidad Internacional de la Rioja**

**Programa de Doctorado “Sociedad del Conocimiento y Acción en los ámbitos de la Educación, la Comunicación, los Derechos y las Tecnologías”**

---

# RESILIENCIA Y CREATIVIDAD: FACTORES PREDICTORES DEL ÉXITO PROFESIONAL EN UNA MUESTRA MULTISECTORIAL DE POBLACIÓN ACTIVA

**Tesis doctoral presentada por: Jose Ramón Fernández Díaz**

**Directora: Dra. Isabel Cantón Mayo**

**Codirectora: Dra. Fátima Llamas Salguero**

**Tutora: Dra. Mónica Gutiérrez Ortega**

**AÑO DE DEPÓSITO: 2020**

---



*A Nuncia, que siempre creyó que yo podría  
llegar donde me propusiese. Que siempre  
me alentó a superarme, a resistir y a crear.*



## AGRADECIMIENTOS

Durante el tiempo de desarrollo de este trabajo han sido numerosas las personas e instituciones que hicieron posible el cumplimiento de los objetivos propuestos. Por ello me gustaría comenzar por expresarles mi más profundo agradecimiento.

En primer lugar, a la Dra. Isabel Cantón Mayo, a la Dra. Fátima Llamas Salguero y a la Dra. Mónica Gutiérrez Ortega, por depositar en este trabajo su confianza, experiencia y saber hacer, también por despertar en mí el espíritu crítico y reflexivo necesario para solventar con éxito cada una de las fases que conducen a estas palabras. Por sus muchos consejos y palabras de aliento. Por su tutela, acompañamiento y exigencia en la revisión de este trabajo. También a Dña. Inés García, por su orientación, asesoramiento y apoyo y por su implicación en cada uno de los problemas acaecidos en el desarrollo de este trabajo.

A todos los profesionales que han participado en la investigación por dedicarme su tiempo y compartir con mi trabajo sus opiniones y criterios. En especial al grupo de expertos que ayudó a la validación del test y a todas y cada una de las personas e instituciones que participaron como muestra en el estudio.

A mis amigos y familiares, todos y cada uno de ellos, los que están y los que ya no, han sido un sustento fundamental, han sabido infundirme los ánimos necesarios para seguir y me han prestado su tiempo y corazón para escucharme cuando lo necesitaba, para levantarme cuando me caía o simplemente para estar cuando tocaba estar.

Finalmente, y sobre todo, dedico esta tesis a mis padres. Su amor y apoyo ha sido un motor incondicional y su comprensión, incluso sin comprender, ha estado presente a lo largo de todo el camino. Su tiempo ha sido el mío y su dedicación fue, en muchas ocasiones, muy por encima de sus propias posibilidades.



## ÍNDICE GENERAL

<b>PRIMERA PARTE: MARCO TEÓRICO Y CONCLUSIONES PARCIALES</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN GENERAL</b>	<b>3</b>
<b>1. MARCO REFERENCIAL JUSTIFICATIVO</b>	<b>7</b>
1.1. RELEVANCIA DEL TEMA	7
1.2. JUSTIFICACIÓN DE LA ELECCIÓN DEL TEMA	9
<b>2. ESTRUCTURA DE LA TESIS</b>	<b>15</b>
2.1. ESTRUCTURA DEL MARCO TEÓRICO	15
2.2. ESTRUCTURA DEL MARCO METODOLÓGICO	16
2.3. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES FINALES, BIBLIOGRAFÍA Y ANEXOS	17
<b>CAPÍTULO II: ÉXITO PROFESIONAL</b>	<b>19</b>
<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>23</b>
<b>2. APROXIMACIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>25</b>
2.1. REVISIÓN DE LA LITERATURA	25
2.2. DEFINICIÓN DEL TÉRMINO	31
<b>3. DIMENSIONES DEL ÉXITO PROFESIONAL</b>	<b>39</b>
<b>4. MEDIR EL ÉXITO PROFESIONAL</b>	<b>41</b>
4.1. EVALUAR EL ÉXITO PROFESIONAL OBJETIVO	44
4.2. EVALUAR EL ÉXITO PROFESIONAL SUBJETIVO	46
<b>5. REFLEXIONES FINALES</b>	<b>49</b>

<b>CAPÍTULO III: RESILIENCIA</b>	<b>53</b>
<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>57</b>
1.1. LA RESILIENCIA COMO OBJETO DE ESTUDIO	58
1.2. RECORRIDO HISTÓRICO	60
1.2.1. PRIMERA GENERACIÓN	60
1.2.2. SEGUNDA GENERACIÓN	61
1.2.2.1. ESCUELA ANGLOSAJONA	61
1.2.2.2. ESCUELA EUROPEA	64
1.2.2.3. ESCUELA LATINOAMERICANA	66
1.2.3. TERCERA GENERACIÓN	67
<b>2. APROXIMACIÓN AL CONCEPTO</b>	<b>69</b>
2.1. REVISIÓN DE LA LITERATURA	69
2.2. DEFINICIÓN DEL TÉRMINO	78
<b>3. DIMENSIONES DE LA RESILIENCIA: FACTORES DE PROTECCIÓN Y FACTORES DE RIESGO</b>	<b>87</b>
3.1. FACTORES DE PROTECCIÓN	88
3.1.1. FACTORES DE PROTECCIÓN INDIVIDUALES	88
3.1.2. FACTORES DE PROTECCIÓN FAMILIARES	91
3.1.3. FACTORES DE PROTECCIÓN COMUNITARIOS	92
3.2. FACTORES DE RIESGO	93
3.3. PERSPECTIVA ACTUAL: LAS DIMENSIONES DE LA RESILIENCIA	94
<b>4. EVALUACIÓN DE LA RESILIENCIA</b>	<b>97</b>
<b>5. REFLEXIONES FINALES</b>	<b>107</b>
<b>CAPÍTULO IV: CREATIVIDAD</b>	<b>113</b>



<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>117</b>
1.1. LA CREATIVIDAD COMO OBJETO DE ESTUDIO	118
1.2. TEORÍAS DE LA CREATIVIDAD	119
1.2.1. APROXIMACIÓN DESDE LA PRAGMÁTICA	120
1.2.2. TEORÍAS COGNITIVAS	120
1.2.3. MODELO PSICOSOCIAL	121
1.2.4. APROXIMACIÓN DESDE LA PSICOMETRÍA	122
1.2.5. TEORÍAS SISTÉMICAS	123
<b>2. APROXIMACIÓN AL CONCEPTO</b>	<b>127</b>
2.1. REVISIÓN DE LA LITERATURA	127
2.2. DEFINICIÓN DEL TÉRMINO	136
<b>3. DIMENSIONES DE LA CREATIVIDAD</b>	<b>145</b>
3.1. LA PERSONA CREATIVA	145
3.2. EL PROCESO CREATIVO	148
3.3. EL PRODUCTO CREATIVO	150
3.4. EL AMBIENTE CREATIVO	151
<b>4. EVALUACIÓN DE LA CREATIVIDAD</b>	<b>155</b>
<b>5. REFLEXIONES FINALES</b>	<b>165</b>
<b>CAPÍTULO V: CONCLUSIONES MARCO TEÓRICO</b>	<b>169</b>
<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>171</b>
<b>2. ÉXITO PROFESIONAL</b>	<b>173</b>
<b>3. RESILIENCIA</b>	<b>177</b>
<b>4. CREATIVIDAD</b>	<b>185</b>
<b>5. DECÁLOGO FINAL</b>	<b>193</b>

<b>SEGUNDA PARTE: MARCO METODOLÓGICO</b>	<b>199</b>
<b>CAPÍTULO VI: METODOLOGÍA Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>201</b>
<b>1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>205</b>
1.1. ESTADO DE LA CUESTIÓN	206
1.2. ÉXITO PROFESIONAL	209
1.3. RESILIENCIA	210
1.4. CREATIVIDAD	211
1.5. RELACIONES ENTRE LOS CONCEPTOS ESTUDIADOS	212
1.6. CONSIDERACIONES FINALES	213
<b>2. OBJETIVOS E HIPÓTESIS</b>	<b>215</b>
2.1. OBJETIVOS GENERALES	215
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	215
2.3. HIPÓTESIS DE PARTIDA	216
<b>3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>217</b>
3.1. SÍNTESES DE LOS PRINCIPALES PARADIGMAS DE INVESTIG.	217
3.2. NUESTRA SELECCIÓN METODOLÓGICA	219
<b>4. INSTRUMENTOS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN</b>	<b>221</b>
4.1. EL CUESTIONARIO: CONSTRUCCIÓN	222
4.2. EVALUACIÓN DE LA VALIDEZ DEL CUESTIONARIO	224
4.3. EVALUACIÓN DE LA FIABILIDAD DEL CUESTIONARIO	231
<b>5. POBLACIÓN Y MUESTRA</b>	<b>233</b>
5.1. MUESTRA PARTICIPANTE	234
5.1.1. PERFIL: DESEMPLEADOS	235
5.1.2. PERFIL: DIRECTIVOS DE EMPRESAS	235

5.1.3. PERFIL: JÓVENES TALENTOS “INFLUENCERS”	236
5.1.4. PERFIL: TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA; EMPRENDEDORES	237
5.1.5. PERFIL: TRABAJADORES POR CUENTA AJENA	238
5.1.6. PERFIL: CATEDRÁTICOS	239
5.2. CRONOGRAMA DE MUESTREO	240
<b>6. TRATAMIENTO DE LOS DATOS</b>	<b>241</b>
<b>CAPÍTULO VII. RESULTADOS</b>	<b>243</b>
<b>1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL CUESTIONARIO EX.P / RE / CRE</b>	<b>247</b>
1.1. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DE LA MUESTRA; EDAD Y GÉNERO	247
1.2. CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONA CON ÉXITO PROFESIONAL OBJETIVO	250
1.2.1. NIVEL SALARIAL	255
1.2.2. CARGO / PUESTO DE TRABAJO	255
1.2.3. PRESTIGIO SOCIAL	256
1.3. CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONA CON ÉXITO PROFESIONAL SUBJETIVO	257
1.3.1. DIMENSIÓN: ESTRÉS LABORAL	262
1.3.2. DIMENSIÓN: CONFLICTO TRABAJO – FAMILIA	262
1.3.3. DIMENSIÓN: CONFLICTO TRABAJO – TIEMPO	263
1.3.4. DIMENSIÓN: SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO	263
1.3.5. DIMENSIÓN: SATISFACCIÓN CON LA VIDA	264

1.4. CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONA RESILIENTE	264
1.4.1. DIMENSIÓN: AUTOESTIMA Y CONFIANZA	269
1.4.2. DIMENSIÓN: SATISFACCIÓN	270
1.4.3. DIMENSIÓN: APRENDIZAJE	270
1.4.4. DIMENSIÓN: PRAGMATISMO	270
1.4.5. DIMENSIÓN: METAS CLARAS Y MOTIVACIÓN AL LOGRO	271
1.4.6. DIMENSIÓN: VÍNCULOS SOCIALES	271
1.5. CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONA CREATIVA	271
1.5.1. ANÁLISIS DE RESULTADOS	274
<b>2. ANÁLISIS FACTORIAL</b>	<b>283</b>
2.1. INTRODUCCIÓN	283
2.2. ANÁLISIS FACTORIAL: ÉXITO PROFESIONAL SUBJETIVO	284
2.3. ANÁLISIS FACTORIAL: RESILIENCIA	293
2.4. ANÁLISIS FACTORIAL: CREATIVIDAD	301
<b>3. ANÁLISIS DE CORRELACIÓN</b>	<b>309</b>
3.1. CONTRASTE DE HIPÓTESIS	311
3.2. CONTRASTE DE HIPÓTESIS POR ESTRATO, EDAD Y GÉNERO: PRUEBA KRUSKAL-WALLIS	314
3.2.1. CONTRASTE POR ESTRATO	314
3.2.2. CONTRASTE POR EDAD	317
3.2.3. CONTRASTE POR GÉNERO	320

<b>TERCERA PARTE: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES FINALES</b>	<b>323</b>
<b>CAPÍTULO VIII. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES FINALES</b>	<b>325</b>
<b>1. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES. CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONA EXITOSA</b>	<b>327</b>
1.1. ÉXITO PROFESIONAL OBJETIVO	328
1.2. ÉXITO PROFESIONAL SUBJETIVO	331
1.3. CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONA CON EXITOSA	335
<b>2. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES. CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONA RESILIENTE</b>	<b>337</b>
2.1. RESILIENCIA	338
2.2. CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONA RESILIENTE	342
<b>3. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES. CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONA CREATIVA</b>	<b>345</b>
3.1. CREATIVIDAD	346
3.2. CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONA CREATIVA	347
<b>4. CONCLUSIONES GENERALES</b>	<b>349</b>
<b>5. LIMITACIONES Y FUTURAS LÍNEAS DE ACTUACIÓN</b>	<b>355</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>359</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>409</b>
ANEXO 1. CUESTIONARIO EX.P/RE/CRE	411
ANEXO 2. CONTACTO MUESTRA – PERFIL: DESEMPLEADOS	421
ANEXO 3. CONTACTO MUESTRA – PERFIL: DIRECTIVOS	423

ANEXO 4. CONTACTO MUESTRA – PERFIL: INFLUENCERS	427
ANEXO 5. CONTACTO MUESTRA – PERFIL: EMPRENDEDORES	429
ANEXO 6. CONTACTO MUESTRA – PERFIL: EMPLEADOS	433
ANEXO 7. CONTACTO MUESTRA – PERFIL: CATEDRÁTICOS	435

## ÍNDICE DE TABLAS

1. ESTUDIOS ANALIZADOS Y MUESTRA – ÉXITO PROFESIONAL	25
2. FRECUENCIA POR REVISTAS – ÉXITO PROFESIONAL	28
3. DEFINICIONES DE ÉXITO PROFESIONAL	32
4. INSTRUMENTOS DE MEDIDA – ÉXITO PROFESIONAL	41
5. FACTORES DE ÉXITO PROFESIONAL OBJETIVO	45
6. FACTORES DE ÉXITO PROFESIONAL SUBJETIVO	46
7. ESTUDIOS ANALIZADOS Y MUESTRA – RESILIENCIA	70
8. FRECUENCIA POR REVISTAS – RESILIENCIA	74
9. DEFINICIONES DE RESILIENCIA	78
10. INSTRUMENTOS DE MEDIDA – RESILIENCIA	79
11. ESTUDIOS ANALIZADOS Y MUESTRA – CREATIVIDAD	128
12. FRECUENCIA POR REVISTAS – CREATIVIDAD	132
13. DEFINICIONES DE CREATIVIDAD	136
14. INSTRUMENTOS DE MEDIDA – CREATIVIDAD	155
15. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PUBLICACIONES	207
16. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	213
17. DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	223
18. VALIDEZ DE CONTENIDO (EXPERTOS) – ÉX. PROFESIONAL SUBJ.	225
19. VALIDEZ DE CONTENIDO (EXPERTOS) – RESILIENCIA	226
20. CUESTIONARIO EX.P / RE / CRE – PARTE A1. ÉX. PROFESIONAL OBJ.	227
21. CUESTIONARIO EX.P / RE / CRE – PARTE A2. ÉX. PROFESIONAL SUBJ.	228
22. CUESTIONARIO EX.P / RE / CRE – PARTE B. RESILIENCIA	229
23. CUESTIONARIO EX.P / RE / CRE – PARTE C. CREATIVIDAD	230

24. CUESTIONARIO EX.P / RE / CRE – DATOS PERSONALES	230
25. DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO EX.P / RE / CRE	231
26. ANÁLISIS DE FIABILIDAD DEL CUESTIONARIO EX.P / RE / CRE	232
27. CRONOGRAMA DE MUESTREO	240
28. DISTRIBUCIÓN DEL SEXO Y EDAD DE LOS PARTICIPANTES DE LA MUESTRA	248
29. ÉXITO PROFESIONAL OBJETIVO; EXPLORATORIOS POR ESTRATO	250
30. ÉXITO PROFESIONAL OBJETIVO; EXPLORATORIOS POR EDAD	252
31. ÉXITO PROFESIONAL OBJETIVO; EXPLORATORIOS POR SEXOS	253
32. NIVEL DE ÉXITO SEGÚN EL CARGO O PUESTO DE TRABAJO	256
33. ÉXITO PROFESIONAL SUBJETIVO; EXPLORATORIOS POR ESTRATO	257
34. ÉXITO PROFESIONAL SUBJETIVO; EXPLORATORIOS POR EDAD	259
35. ÉXITO PROFESIONAL SUBJETIVO; EXPLORATORIOS POR SEXOS	260
36. RESILIENCIA; EXPLORATORIOS POR ESTRATO	264
37. RESILIENCIA; EXPLORATORIOS POR EDAD	266
38. RESILIENCIA; EXPLORATORIOS POR SEXOS	268
39. RESULTADOS; DIMENSIÓN CREATIVIDAD	274
40. CREATIVIDAD; EXPLORATORIOS POR EDAD	277
41. CREATIVIDAD; EXPLORATORIOS POR ESTRATO	279
42. CREATIVIDAD; EXPLORATORIOS POR SEXOS	280
43. PRUEBA DE KMO Y BARTLETT; VARIABLE: ÉX. PROF. SUBJETIVO	285
44. COMUNALIDADES; VARIABLE: ÉX. PROF. SUBJETIVO	286
45. VARIANZA TOTAL EXPLICADA; VARIABLE: ÉX. PROFESIONAL SUBJETIVO	287



46. MATRIZ DE COMPONENTE ROTADO; VARIABLE: ÉX. PROFESIONAL SUBJETIVO	289
47. PRUEBA DE KMO Y BARTLETT; VARIABLE: RESILIENCIA	294
48. COMUNALIDADES; VARIABLE: RESILIENCIA	294
49. VARIANZA TOTAL EXPLICADA; VARIABLE: RESILIENCIA	296
50. MATRIZ DE COMPONENTE ROTADO; VARIABLE: RESILIENCIA	298
51. PRUEBA DE KMO Y BARTLETT; VARIABLE: CREATIVIDAD	302
52. COMUNALIDADES; VARIABLE: CREATIVIDAD	302
53. VARIANZA TOTAL EXPLICADA; VARIABLE: CREATIVIDAD	304
54. MATRIZ DE COMPONENTE ROTADO; VARIABLE: CREATIVIDAD	306
55. RHO DE SPERMAN	310
56. RHO DE SPERMAN (SIMPLIFICADA)	311
57. RHO DE SPERMAN (ANÁLISIS)	311
58. RHO DE SPERMAN (EX. PROFESIONAL / RESILIENCIA)	313
59. CONTRASTE POR ESTRATO	314
60. ANÁLISIS ESTADÍSTICO H - KRUSKAL-WALLIS (VARIABLE: ESTRATO)	316
61. CONTRASTE POR EDAD	317
62. ANÁLISIS ESTADÍSTICO H - KRUSKAL-WALLIS (VARIABLE: EDAD)	319
63. CONTRASTE POR GÉNERO	320
64. ANÁLISIS ESTADÍSTICO H - KRUSKAL-WALLIS (VARIABLE: EDAD)	321
65. SÍNTESIS DE LAS CONCLUSIONES	351



## ÍNDICE DE GRÁFICOS

1. FRECUENCIA POR AÑOS – ÉXITO PROFESIONAL	30
2. FRECUENCIA POR REVISTAS / AÑOS – ÉXITO PROFESIONAL	30
3. FRECUENCIA POR AÑOS – RESILIENCIA	76
4. FRECUENCIA POR REVISTAS / AÑOS – RESILIENCIA	77
5. FRECUENCIA POR AÑOS – CREATIVIDAD	134
6. FRECUENCIA POR REVISTAS / AÑOS – CREATIVIDAD	135
7. DISTRIBUCIÓN DE LA EDAD DE LOS PARTICIPANTES EN EL ESTUDIO	247
8. DISTRIBUCIÓN DEL SEXO DE LOS PARTICIPANTES EN EL ESTUDIO	248
9. RESULTADOS; DIMENSIÓN CREATIVIDAD	276
10. CREATIVIDAD; EXPLORATORIOS POR EDAD	278
11. CREATIVIDAD; EXPLORATORIOS POR ESTRATO	280
12. CURVA DE SEDIMENTACIÓN; VARIABLE: ÉX. PROF. SUBJETIVO	288
13. CURVA DE SEDIMENTACIÓN; VARIABLE: RESILIENCIA	297
14. CURVA DE SEDIMENTACIÓN; VARIABLE: CREATIVIDAD	305
15. CONTRASTE POR ESTRATO	316
16. CONTRASTE POR EDAD	318
17. CONTRASTE POR GÉNERO	321

## ÍNDICE DE FIGURAS

1. METÁFORA DE LA CASITA DE VANISTENDAEL (2005)	65
2. MODELO EXPLICATIVO DE CSIKSZENTMIHALYI (1997)	124
3. PROCEDIMIENTO Y FASES EN EL MÉTODO CIENTÍFICO	206



**MARCO  
TEÓRICO Y  
CONCLUSIONES  
PARCIALES**



# **CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN GENERAL**

## **1. MARCO REFERENCIAL JUSTIFICATIVO**

1.1. RELEVANCIA DEL TEMA

1.2. JUSTIFICACIÓN DE LA ELECCIÓN DEL TEMA

## **2. ESTRUCTURA DE LA TESIS**

2.1. ESTRUCTURA DEL MARCO TEÓRICO

2.2. ESTRUCTURA DEL MARCO METODOLÓGICO

2.3. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES FINALES, BIBLIOGRAFÍA Y ANEXOS





*“Sin emoción no hay proyecto” (Eduardo Punset, 2001).*



## **1. MARCO REFERENCIAL JUSTIFICATIVO**

El trabajo que a continuación se presenta ahonda en la investigación, la reflexión y la comprensión de tres factores, hasta ahora separados en la literatura existente: la creatividad, la resiliencia y el éxito profesional. Esta intención se plasma en un estudio teórico y empírico sobre la correlación de dichos factores.

Se recoge en este capítulo el porqué del estudio y la estructura general de la tesis.

### **1.1. RELEVANCIA DEL TEMA**

Los cambios acontecen, eso es innegable. Cuando estos cambios son positivos todos se ven beneficiados, casi sin hacer nada, casi por arte de magia todo fluye, se recoloca y mejora. El problema se presenta cuando esos cambios son, o parecen ser, negativos. En este último caso las personas, las comunidades, los ecosistemas, las empresas, ... tienen dos opciones: la primera sería dejarse llevar por lo que está sucediendo y empeorar con el cambio y la segunda, la deseable, sería afrontar el cambio con la resiliencia, el optimismo, la energía y la innovación necesarias para aprovechar esa bajada, para recargar pilas y programar así la subida hacia el éxito nuevamente. Porque al fin y al cabo de eso se trata, de triunfar, de mejorar, de tratar de ser feliz y exitoso en las empresas que cada individuo se plantea a lo largo de su vida.

En este sentido, la invención de las primeras herramientas, los métodos de cultivo o el impacto de las ideas de Leonardo Da Vinci, María Curie o Steve Jobs, son ejemplos visibles y documentados de cómo algunas personas, comunidades o empresas han revolucionado el mundo y, gracias a sus éxitos, nos han ayudado a avanzar como sociedad y como especie. Pero ¿cuál es la fórmula?, ¿qué método han usado?, ¿cualquiera que se lo proponga puede causar este gran impacto?, ¿cuál es la clave del éxito?, ... Una posible respuesta sería la que Thomas Alva Edison formulaba tras meses de incansables fracasos que le llevaron, al fin, a inventar un filamento que

revolucionaría el mundo y que más tarde serviría para materializar lo que hoy conocemos como bombilla eléctrica. En palabras de Edison, hablando de este y otros inventos: “El genio es el uno por ciento de inspiración y el noventa y nueve por ciento de transpiración”.

Estas palabras serán la clave del argumento que justifica y da sentido a este documento, es decir, aquella persona que busca el éxito debe reunir unas circunstancias y capacidades personales que, además de ayudarle a innovar y a ser creativo, han de llevarle a perseverar y afrontar las situaciones adversas con resiliencia y empeño hasta que “el filamento” surja. En esta línea, De la Torre (2010), hablando sobre las personas que son capaces de destacar entre la multitud y de sobreponerse a las situaciones adversas saliendo victoriosos, también realizaba el retrato de un individuo capaz de enfrentarse a los cambios y a las crisis con espíritu innovador y resistencia hasta que, como si de una corriente subterránea o embalse bien encauzado se tratase, pudiese conseguir bienestar, riqueza y vida.

Se establece un binomio. El desempeño creativo, tan necesario para avanzar, requiere una fuerza interna perseverante para superar los retos y contratiempos inherentes al trabajo creativo, así como adaptarse a un entorno cambiante en general (Amabile, 1983). La resiliencia puede proporcionar el mecanismo necesario mediante el cual uno puede perseverar frente al cambio y la necesidad de resolver problemas creativos (Luthans, Youssef y Avolio, 2007). Así, la resiliencia puede hacer que las personas aprovechen el poder latente de su potencial individual y perseveren en el logro del trabajo creativo.

Y frente a esta asociación de creatividad y resiliencia tenemos un mundo altamente cambiante e impredecible. La UNESCO (2002) percibe este constante cambio y describe diez tendencias que van a conformar la sociedad futura: el auge de la tercera revolución industrial; agravación de la pobreza y la exclusión; nuevas amenazas para la paz, la seguridad y los derechos humanos; mutaciones demográficas; el medio ambiente del planeta en peligro; avances de la

sociedad de la información; reforzar la gobernabilidad; la igualdad entre los sexos; nuevos encuentros entre las culturas y desafíos éticos de la tecnociencia.

Parece lógico pensar, y en ello se basa este estudio doctoral, que un individuo con altos índices de creatividad y resiliencia estará mejor preparado para afrontar estos cambios y conseguir sus metas con éxito. Así pues, el estudio propuesto está en correspondencia con la profundización en este tema, aunque con el afán de caminar hacia una concreción cuantificable se centra en el éxito profesional. Se plantea, pues, una investigación sobre las claves del éxito profesional que basará su mirada en un individuo capaz de afrontar el cambio y la evolución sabiendo adaptarse a su entorno y a las circunstancias venideras con optimismo, resistencia y acomodación.

## **1.2. JUSTIFICACIÓN DE LA ELECCIÓN DEL TEMA**

La elección del tema de esta investigación se justifica, en primer lugar, por mi experiencia vital en la que, a lo largo de los años, he podido comprobar que no siempre llega el más rápido o el más brillante, sino el que más persevera y el que mejor se adapta a los cambios, el que acepta con optimismo y resiliencia el devenir de la vida, el que, en resumen, sabe ver o dibujar una ventana cuando se cierra una puerta. En este sentido, la investigación propuesta parte de entender que el ser creativo y resiliente no es un ser extraordinario, por el contrario, es una persona que busca estar en constante movimiento, que tiene una meta fija, que con cada paso que da y cada obstáculo que supera se fortalece. Una persona que respeta su pasado pero que arriesga por su futuro porque, a pesar de los riesgos y las barreras sociales y personales, se atreve a ser distinto. Una persona que está dispuesta a superar los límites, a rebasar expectativas, a cruzar horizontes y crear caminos donde no los había. Una persona dispuesta a hacer lo imposible hasta que lo posible suceda.

En segundo lugar, por mi experiencia profesional como docente de la Administración Pública en la Etapa de Primaria desde hace 14 años. Desde esta óptica, y creo que cualquier docente

podrá apostillar estas palabras, la escuela es ampliamente responsable en la formación de los adultos del mañana. Unos adultos que la sociedad espera sean individuos responsables, valientes, honestos, creativos, capaces, ... personas, en definitiva, que puedan establecer sus metas y superar con éxito las piedras que se encuentren en el camino, que puedan desarrollar su potencial afianzando competencias y habilidades como la resolución de problemas, la conciencia social y cultural, la toma responsable de decisiones, la autorregulación, la flexibilidad de pensamiento, la comunicación afectiva y efectiva, la orientación al logro, la perseverancia, el pensamiento crítico, la curiosidad, la investigación y el liderazgo.

Para ello es necesario que nuestro sistema educativo tome conciencia de la importancia que tiene a la hora de presentar un proceso que permita a los niños y niñas adquirir distintas herramientas para su inserción en la sociedad y para su realización personal. En este marco, la transmisión de saberes y los criterios en los que hacía énfasis la enseñanza, todavía muy presentes hoy en día, están confinados a desaparecer (Gerver, 2012). Este mismo autor, una referencia internacional en cuanto a innovación educativa se refiere, afirma que es importante empezar a educar a los ciudadanos no del siglo XXI sino del siglo XXII, ciudadanos preparados para construir su propio futuro, dispuestos a innovar y aprender constantemente sin desanimarse por los fracasos.

En una de las charlas TED más descargadas de la historia "*Do schools kill creativity?*", Robinson (2006) desgranaba alguna de las ideas y de los fallos más comunes de la educación actual y proyectaba los retos que como docentes debemos de asumir para el futuro. Estas ideas, recogidas más tarde en una publicación junto con Aronica (2015), son el eje vertebrador de nueve puntos que definen el presente y el futuro de la educación actual. En este sentido:

1. En educación la creatividad debe de ser considerada tan importante como la alfabetización a fin de no desperdiciar talentos extraordinarios.
2. No se puede estigmatizar o culpabilizar el error. Los niños y las niñas no pueden tener

miedo a equivocarse, por el contrario, deben de estar preparados y entrenados para probar, experimentar de forma constante sin desanimarse por los fallos.

3. Es importante entrenar la capacidad de imaginar y crear.
4. El problema actual de la enseñanza, y eso es algo que como docentes debemos de estar dispuestos a asumir y cambiar, es que valora por encima de la inteligencia la capacidad de destacar en ciertas asignaturas o materias.
5. La educación actual y futura ha de garantizar un entorno seguro en el que los talentos emerjan. Hay que olvidar y superar el miedo al cambio.
6. La educación debe de sufrir una revolución, ya no vale con que simplemente evolucione el modelo actual a través de cambios superficiales.
7. Hay que reconsiderar la inteligencia como algo dinámico, diverso e interactivo. Algo único de cada niño y cada niña que están en las aulas.
8. El modelo actual, estandarizado, conformista e industrializado debe dar paso a una educación centrada en crear las situaciones óptimas y adecuadas para cada uno de sus alumnos crezca y desarrolle sus talentos.
9. Debemos, y esto es un reto que sobretodo afecta a todas aquellas personas que sentimos la profesión como algo importante y vital para el desarrollo de la sociedad, educar con pasión y fomentar un espíritu de superación y resiliencia en nuestros alumnos y alumnas. En este sentido estamos obligados a esforzarnos por educar individuos felices y plenos que se enfrenten con tesón y decisión a sus metas.

Las ideas de Robinson (2006) y Aronica (2015) presentan una realidad muy distante del modelo tradicional que impera en nuestras escuelas y destacan la necesidad de formar a personas creativas y resilientes para que el día de mañana puedan mejorar la realidad existente y seguir elevando nuestras expectativas como sociedad. Unas expectativas que gurús y expertos

nacionales e internacionales en educación de la talla de Richard Gerver, Judi Harris, Jannet Patti o Fernando Savater, recogían en un informe sobre los retos de la educación del siglo XXI “Top – 100 Innovaciones educativas” patrocinado por la Fundación Telefónica (2012). Se dibuja pues la necesidad de preparar a ciudadanos creativos, emprendedores y críticos, que sean resilientes y se adapten a los cambios.

Tomando el testigo de la educación, el mundo empresarial, acostumbrado a cambiar a un ritmo más vertiginoso que el educativo, ya está demandando hoy en día este tipo de perfiles. El informe “*Future Work Skills 2020*” presentado por el *Institute for the Future – IFTF* (2011), en el que se habla de las competencias y habilidades que han de tener los trabajadores del futuro, presenta seis motores de cambio para los que debemos de estar preparados: la longevidad extrema, el crecimiento de los sistemas, el mundo computacional, la ecología de los nuevos medios, las organizaciones superestructuradas y un mundo conectado de forma global. Afrontar estos cambios supone la necesidad de ser más versátil y flexible a la hora de buscar soluciones a problemas que hoy en día no se sabe cuáles serán. Roca (2015) sintetiza estas ideas y habla de los trabajadores del futuro, los “*knowmads*”. Estos futuros trabajadores serían los demandados por una sociedad impulsada por el cambio tecnológico acelerado, la globalización y la necesidad de innovar para no morir. Los profesionales que se enfrenten a estos desafíos deben tener la capacidad de ser creativos e innovadores, trabajar casi con cualquier persona y en cualquier entorno, emplear la tecnología para aprender y trabajar de forma constante. Para estos profesionales el fracaso sería otra forma de aprender y la adaptación al cambio ha de ser su “*leitmotiv*”.

De tal manera, todos aquellos expertos que hablan de educación o empresa se inclinan por configurar un mismo perfil. Parece lógico pensar que la persona mejor preparada y con más habilidades creativas y resilientes será aquella persona que alcance el éxito en su profesión.



En definitiva, y conjuntando ambas perspectivas, la personal y la profesional, todo apunta a que verdaderamente este documento puede ser una llave para configurar el perfil de la persona exitosa en su profesión. En este sentido, la intención final sería poder demostrar empíricamente esta suposición y trasladar a la escuela los datos recabados en el entorno profesional aportando conclusiones fundamentadas de la necesidad tan urgente de comenzar a trabajar en este campo con nuestro alumnado. El éxito es una meta deseada, nosotros creemos firmemente que este es el camino.



## 2. ESTRUCTURA DE LA TESIS

El trabajo de investigación que a continuación se presenta, y a pesar de que se ha tratado de infundir un carácter global al documento, se articula en cinco grandes bloques. Una primera parte, integrada por cinco capítulos, encuadra el marco teórico y pretende ahondar en el conocimiento de cada uno de los constructos considerados en este trabajo (éxito profesional, resiliencia y creatividad). Una segunda parte, constituida por dos capítulos, presenta la metodología y resultados del estudio realizado. La tercera parte de este documento recoge y presenta las conclusiones finales y la discusión. Una cuarta y quinta parte presentan la bibliografía empleada en la investigación y los anexos.

### 2.1. ESTRUCTURA DEL MARCO TEÓRICO

La fundamentación teórica se inicia con un primer capítulo de *Introducción General*, en el que se introduce el documento y se ofrece una primera visión de las intenciones y objetivos que plantea la investigación. Además, estas líneas recogen la estructura general de la tesis y dan pie al futuro entendimiento y manejo del trabajo

Los capítulos 2, 3 y 4 afrontan, por separado, *el Éxito profesional, la Resiliencia y la Creatividad*. El esquema general de los capítulos trata de desarrollar una secuencia lógica que lleve desde el entendimiento y la profundización en cada uno de los conceptos a la futura toma de decisiones que justificará y dotará de contenido la parte empírica del documento.

Para ello se ha comenzado con una revisión de la literatura existente en los últimos diez años (2007 – 2017) sobre éxito profesional, resiliencia y creatividad. Sin embargo, estos tres conceptos se han abordado por separado, como casi todos los que se analizan a la luz del paradigma positivista dominante. El problema de este enfoque es que termina por perder la visión de conjunto que es la que da sentido a las partes en el todo. Esta ausencia de literatura motiva que la revisión

propuesta trate a las partes de forma individual y que no pueda apoyarse en estudios ya probados que demuestren o refuten, de forma contextualizada, el objeto de esta investigación.

Tras la revisión de la literatura el documento avanza para plantear una definición propia, unas dimensiones y una evaluación del éxito profesional en el capítulo 2, de resiliencia en el capítulo 3 y de creatividad en el capítulo 4.

El capítulo 5 recoge las *Conclusiones de la parte teórica* y establece un decálogo de partida en el que basar la parte empírica de la investigación.

## **2.2. ESTRUCTURA DEL MARCO METODOLÓGICO**

En este segundo apartado del documento, que incluye los capítulos 6 y 7, se recoge la parte empírica del estudio y se presenta la metodología, el diseño de la investigación y el análisis de datos.

El capítulo 6, *Metodología*, comienza con el planteamiento del problema, los objetivos de la investigación y la hipótesis de partida. A continuación, se expone de forma teórica la selección metodológica empleada en la investigación y se avanza para detallar la información sobre los instrumentos de recogida de información, la muestra participante en el estudio y el tratamiento de los datos.

El siguiente capítulo, *Resultados* del estudio, presenta el análisis e interpretación de los resultados del cuestionario EX.P/RE/CRE y las características descriptivas de la personas con éxito profesional objetivo/subjetivo/resiliente y/o creativa. También se detalla el análisis factorial y el análisis de correlación.

### **2.3. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES FINALES, BIBLIOGRAFÍA Y ANEXOS**

El capítulo ocho de este documento, *Discusión y Conclusiones finales* genera una reflexión de las hipótesis y objetivos propuestos con la intención de presentar la validez de estas ideas y servirá como cierre del presente trabajo. Este capítulo también incluirá las recomendaciones educativas que derivan del análisis de los resultados. Será importante, como ya se ha justificado, devolver a la escuela los datos obtenidos en el mundo empresarial a fin de concienciar de las necesidades actuales y los retos de futuro a los que nos enfrentamos los docentes de nuestro país.

Se presentan como apartados finales en este documento los relativos a la *Bibliografía* y los *Anexos*.



## **CAPÍTULO II: ÉXITO PROFESIONAL**

### **1. INTRODUCCIÓN**

### **2. APROXIMACIÓN CONCEPTUAL**

#### **2.1. REVISIÓN DE LA LITERATURA**

#### **2.2. DEFINICIÓN DEL TÉRMINO**

### **3. DIMENSIONES DEL ÉXITO PROFESIONAL**

### **4. MEDIR EL ÉXITO PROFESIONAL**

#### **4.1. EVALUAR EL ÉXITO PROFESIONAL OBJETIVO**

#### **4.2. EVALUAR EL ÉXITO PROFESIONAL SUBJETIVO**

### **4. REFLEXIONES FINALES**





*“He fallado más de 9000 tiros en mi carrera. He perdido más de 300 partidos. En 26 ocasiones me confiaron el tiro ganador y fallé. He fallado una y otra y otra vez en mi vida. Y es por eso por lo que tuve éxito” (Michael Jordan, 2003).*



## 1. INTRODUCCIÓN

Uno de los principales fundadores de la Psicología Humanista, Abraham Maslow (1948), afirma que nuestras acciones nacen de la motivación dirigida hacia el objetivo de cubrir ciertas necesidades. Estas necesidades serán ordenadas según la importancia que tienen para nuestro bienestar. Es decir, Maslow (1948) proponía una jerarquía de necesidades y defendió que según se satisfacen las necesidades más básicas, los seres humanos desarrollamos necesidades y deseos más elevados.

La pirámide de necesidades tiene cinco niveles. El primero hace referencia a las necesidades fisiológicas, el segundo a la necesidad de seguridad, el tercero a la necesidad de afiliación, el cuarto a las necesidades de reconocimiento y el último nivel habla de las necesidades de autorrealización. Este último nivel, el nivel “ideal”, se refiere al desarrollo y actualización que tenemos las personas. La necesidad de tener un cierto estatus social y económico, ser reconocidos y respetados, tener poder o sentirse admirados, encontrar una solución novedosa a algún problema, ser el primero en llegar, ser un visionario, tener prestigio, dar conferencias, conceder entrevistas o ascender en la jerarquía empresarial... son aspectos con los que todos, en mayor o menor medida, nos podemos identificar.

Esta necesidad de autorrealización es entendida por el autor como una pequeña escalada hasta la cima. Conlleva a que el éxito y la consecución de la felicidad en la vida son vistos como una sucesión, una visión que aún sigue siendo dinámica y fresca hoy en día: la sucesión lleva al éxito. Desde esta perspectiva holística, es fácil comprender los estudios de Padilla y Serarols (2006) y Robles y Marcelino (2013), quienes definen el éxito como el logro de la felicidad individual.

Con el fin de establecer los indicadores de esta sucesión, el estudio de Alarcón (2006) identifica cuatro factores subyacentes tras el constructo felicidad: el sentido positivo de la vida, la

satisfacción con la vida, la alegría de vivir y la realización personal. Éste último ítem, la realización personal, es el más estudiado en la literatura y es el factor que más se vincula a los objetivos personales propuestos. El estudio de Robles, Cruz, Mejía y Marcelino (2016) avanza al determinar las categorías que concretarían esta dimensión, a saber: logro de metas personales, sabiduría, la percepción de equilibrio personal, familiar y laboral, congruencia entre logros deseados y obtenidos, entusiasmo, tono emocional, autoconcepto positivo, resolución de problemas, fortaleza, bienestar individual percibido, espíritu de superación, paz espiritual, equilibrio-inteligencia emocional, aceptación de los roles, comunicación interna, involucramiento afectivo, bienestar laboral, calidad de vida, estatus social, relación intrafamiliar, planteamiento de reglas y valores personales.

Todas estas categorías expresan el sentir positivo y el pensar constructivo del ser humano acerca de sí mismo (Victoria y González, 2000). Una naturaleza subjetiva vivencial que se relaciona estrechamente con aspectos particulares del funcionamiento físico, psíquico, social y laboral.

Orientado el estudio hacia el concepto de éxito en el ámbito laboral, hay que hablar de éxito profesional, que es el concepto más relacionado con el de profesión (Caicedo, 2007). Un planteamiento que ha servido de base para muchos estudios y en el que se contemplan conceptos de profesión derivados de la psicología social, la sociología, la economía, la antropología, las ciencias políticas y la administración entre otros.

Centrado en la dimensión laboral del éxito, pero con un planteamiento integrador del resto de dimensiones (física, psíquica y social), se desarrolla un capítulo que trata de avanzar en el entendimiento del heterogéneo tándem de éxito y ámbito profesional. Se progresa para delimitar las dimensiones y la evaluación del éxito profesional. Un último punto recoge las conclusiones de este capítulo, a tiempo que clarifica y justifica la línea seguida.

## 2. APROXIMACIÓN CONCEPTUAL

### 2.1. REVISIÓN DE LA LITERATURA

En un afán de abarcar y profundizar en la comprensión del constructo, se plantea una investigación basada en la revisión bibliográfica del término “éxito profesional”. Esta revisión teórica de los estudios sobre éxito profesional realizados durante años por diversos investigadores es la base para la construcción del marco teórico del presente capítulo.

La búsqueda y la sistematización analítica de la literatura teórica y empírica en la materia trata de determinar y evaluar las distintas líneas de investigación que existen al respecto. Asimismo, el rastreo y análisis bibliográfico ha procurado determinar y contrastar las distintas corrientes, pero se ha centrado en aquellas publicaciones, que, en los últimos 10 años, han tenido mayor relevancia para la comunidad científica. Un total de treinta y una investigaciones que ayudarán a plantear las bases del constructo y dotarán de rigor, claridad y amplitud las propias reflexiones.

Se recogen a continuación, en la *Tabla 1*, los datos relativos a: nombre del estudio, año de publicación, información de la muestra y localización del estudio. Se excluyen de esta primera tabla los estudios de Rodríguez (2010), Olivia (2011), García (2011) y Longás y Riera (2016) al no reflejar detalles de la muestra empleada en su publicación.

Tabla 1  
*Estudios analizados y muestra – Éxito profesional*

<i>Nombre del estudio</i>	<i>Tamaño de la muestra</i>	<i>Información muestra</i>	<i>Localización del estudio</i>
Vizcarra y Vélez (2007).	132	Profesores participantes en el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de la UAEM y en el PROMEP.	México. NAM.
Mora y CEGES-LMPF (2008).	33.616	Titulados universitarios de 13 países europeos, con edades comprendidas entre los 25 y 39 años.	España, Europa.

Casallas (2009).	34	Asesores comerciales de una firma de aseguramiento y prestación de servicios de salud.	Colombia, LATAM.
Zamora (2009).	5	Migrantes entre 28 y 38 años, que llevaban residiendo en Estados Unidos al menos cuatro años y que tenían un empleo ajustado al nivel educativo alcanzado.	EE. UU, NAM.
Álvarez, Estevan, Falcó, Hernández – Mendo y Castillo (2010).	89	Taekwondistas universitarios de competición con edades entre los 18 y los 34 años.	España, Europa.
Chow (2010).	501	Estudiantes de pregrado de la Universidad de Regina.	Canadá, NAM.
López, García, Berengüi, Martínez, Morales, Torres y Díaz (2011).	37	Luchadores varones, especialistas en las disciplinas de Libre olímpica y Grecorromana.	España, Europa.
Martín, Larena y Mondéjar (2012).	5	Estudiantes de origen inmigrante que han logrado cursar estudios superiores.	España, Europa.
Martínez, Mijares, Prieto, Ramos y Díaz (2012).	97	Estudiantes que cursaban el último bienio de la carrera Ingeniería, en la Universidad del Zulia.	Venezuela, LATAM
Cambria, Centeno, Olavarría y Vázquez (2013).	81	Directores de sucursales bancarias.	España, Europa.
Coque, Díaz y López (2013).	13	Empresas creadas por egresados de tres universidades: Asturias, Jaén y Granada.	España, Europa.
De Haro y Castejón (2014).	130	Egresados universitarios que se encuentran en el inicio de su carrera profesional.	España, Europa.
Duran y Ion (2014).	7	Investigadoras de una Universidad Pública catalana.	España, Europa.
Idrovo y Leyva (2014).	13	Mujeres que trabajan en diferentes sectores económicos de Bogotá, D. C.	Bogotá, LATAM.
Melgar (2014).	6	Estudios longitudinales de caso en escuelas de España, Finlandia, Lituania, Malta y Reino Unido.	Europa.

Borracci, Pittaluga, Álvarez, Arribalzaga, Poveda, Couto y Provenzano (2014).	142	Graduados recientes acreedores al diploma de honor en la Universidad de Buenos Aires.	Argentina, LATAM.
Martínez, Cañas, Gómez y Casanova (2014).	51	Cooperativas del Sur del Lago de Maracaibo, Zulia.	Venezuela, LATAM.
Vicente, Martínez y Berges (2015).	71	Empresas que hayan realizado proyectos por el CDTI y proyectos en cooperación con la Universidad de Zaragoza entre los años 2005 y 2010.	España, Europa.
Cordero, Pedraja y Simancas (2015).	10.175	Estudiantes pertenecientes a 368 centros escolares. Datos extraídos del informe PISA 2012.	España, Europa.
Sandín y Sánchez (2015).	94	Estudiantes del cuarto año de la enseñanza obligatoria (ESO), de 19 nacionalidades diferentes.	España, Europa.
Sanchís, Campos y Mohedano (2015).	9	Cooperativas agrícolas valencianas creadas entre los años 2008 y 2011	España, Europa.
González (2016).	115	Candidatos que se presentaron a la prueba de acceso a la US para mayores de 45 años en las convocatorias del 2014 y 2015.	España, Europa.
Gil, García, Hernández, López de Andrés, López, Fernández, Díaz y Carrasco (2016).	486	Alumnos pertenecientes a los grados de Maestros de Educación Infantil y Educación Primaria en la Facultad de Educación de Albacete.	España, Europa.
Robles, Cruz, Mejía y Marcelino (2016).	37	Estudiantes que cursaban el último semestre de las licenciaturas Administración Informática Administrativa y Psicología.	México, NAM.
Solís, Núñez, Contreras, Vásquez y Ritterhausen (2016).	187	Profesores sin experiencia, de los cuales 88 son profesores de educación básica y 99 de educación media y 84 directivos de colegios.	Chile, LATAM.
Torres et al. (2016).	4.697	Estudiantes universitarios.	Ecuador, LATAM.

Pérez, Tur, Negre y Lizana (2017).	223	Alumnos, profesores y exalumnos registrados en la plataforma XarFED.	España, Europa.
------------------------------------	-----	--	-----------------

El extracto de esta tabla ofrece una primera aproximación al campo de investigación y constata el carácter europeo (un 59,25 %) de la mayoría de los estudios sobre éxito profesional en lengua castellana. Le siguen en porcentaje las publicaciones hechas en LATAM (Latino América) con el 25,9 % y NAM (Norte América) con un 14,8 5%.

El tamaño medio de la muestra, desechando el valor más alto (33.616 sujetos en el estudio de Mora y CEGES-LMPF) y el valor más bajo (5 sujetos en el estudio de Zamora), es de 697,28 sujetos. El valor medio de la muestra es significativamente grande, aunque no es la moda más repetida, y la mayoría de los estudios abarca un valor de entre 10 y 120 personas. Esta desviación es entendida al incluir en los cálculos los estudios de Torres et al. (2016) y Cordero et al. (2015) con 4.697 y 10.175 sujetos respectivamente.

Tras una primera clasificación de los estudios es importante avanzar en su campo de investigación. Para entender la evolución del constructo, y para dibujar un mapa de los ámbitos que lo abordan, se presentan a continuación la *Tabla 2*, el *Gráfico 1* y el *Gráfico 2*. Estos recogen la tasa de frecuencia del término por revistas y años.

Tabla 2

*Frecuencia por revistas – Éxito profesional*

<i>Revista</i>		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Anales de Psicología	A	2	6,452 %
Aula de Encuentro	B	1	3,226 %
Bordón. Revista de Pedagogía	C	1	3,226 %
Comunicar	D	2	6,452 %
Cuadernos de Psicología del Deporte	E	1	3,226 %
Diotima, Rev. Científica de Estudios Transdisciplinaria	F	1	3,226 %



DYNA	G	1	3,226 %
Educación XXI	H	2	6,452 %
Electronic Journal of Research in Educational	I	1	3,226 %
Estudios Feministas	J	1	3,226 %
Estudios Pedagógicos	K	1	3,226 %
Infancia y aprendizaje	L	1	3,226 %
Intangible Capital	M	1	3,226 %
Medicina	N	1	3,226 %
Pensamiento y Gestión	Ñ	1	3,226 %
Revesco	O	1	3,226 %
Revista Avances en Psicología Latinoamericana	P	2	6,452 %
Revista Complutense de Educación	Q	1	3,226 %
Revista de Educación	R	1	3,226 %
Revista de Psicología del Deporte	S	2	6,452 %
Revista Española de Educación Comparada	T	1	3,226 %
Revista Fac. Agron. LUZ	U	1	3,226 %
Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado	V	1	3,226 %
Revista Negotium	W	1	3,226 %
Revista Sociedad y Economía	X	1	3,226 %
Universia Business Review	Y	1	3,226 %

Cómo se puede observar, la distribución de investigaciones en revistas científicas a lo largo de estos años ha sido muy plural. Se habla de éxito en ámbitos como: educación, psicología, psiquiatría, sociología, antropología, empresa, medicina, deporte, entre otros. Destacan, en la distribución por sectores, el educativo, el empresarial y el deportivo.

El reparto de publicaciones por revistas analizadas ha sido bastante homogéneo y ninguna sobresale demasiado frente al resto. Las revistas *Anales de Psicología*, *Comunicar*, *Educación XXI* y *Revesco*, son las revistas que más han publicado sobre este constructo, su aportación conjunta supone un 29,8 % del peso específico del total de revistas analizadas.

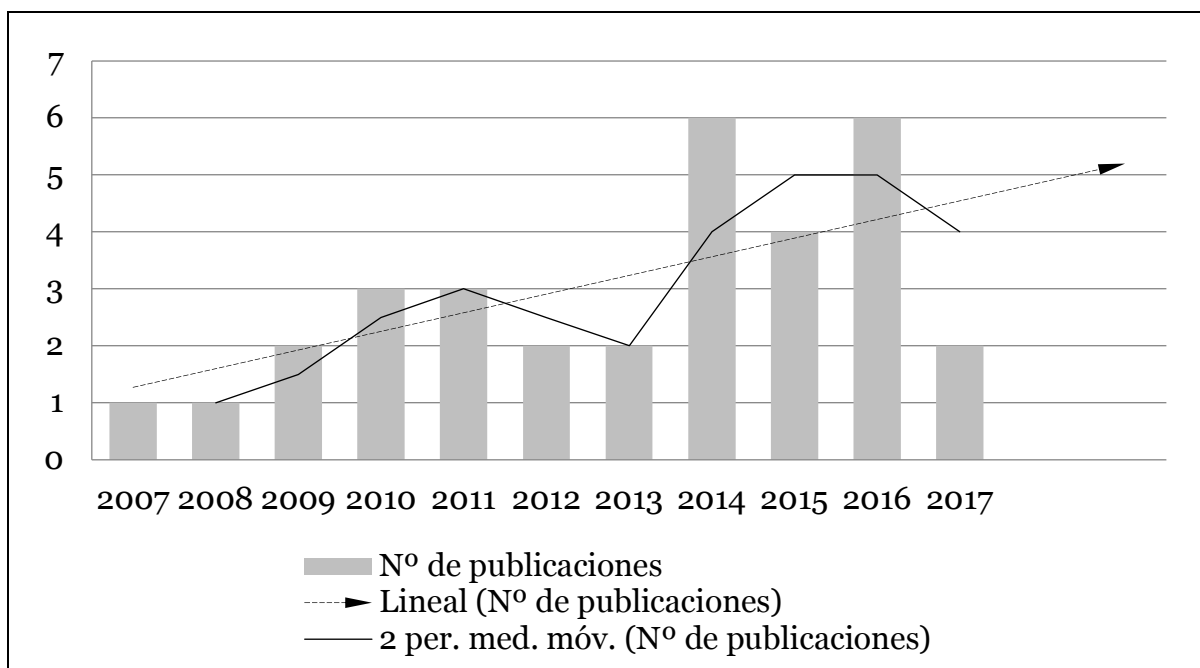


Gráfico 1  
Frecuencia por años – Éxito profesional

Por último, se presenta una relación de los artículos publicados en una comparativa de revistas y año de publicación.

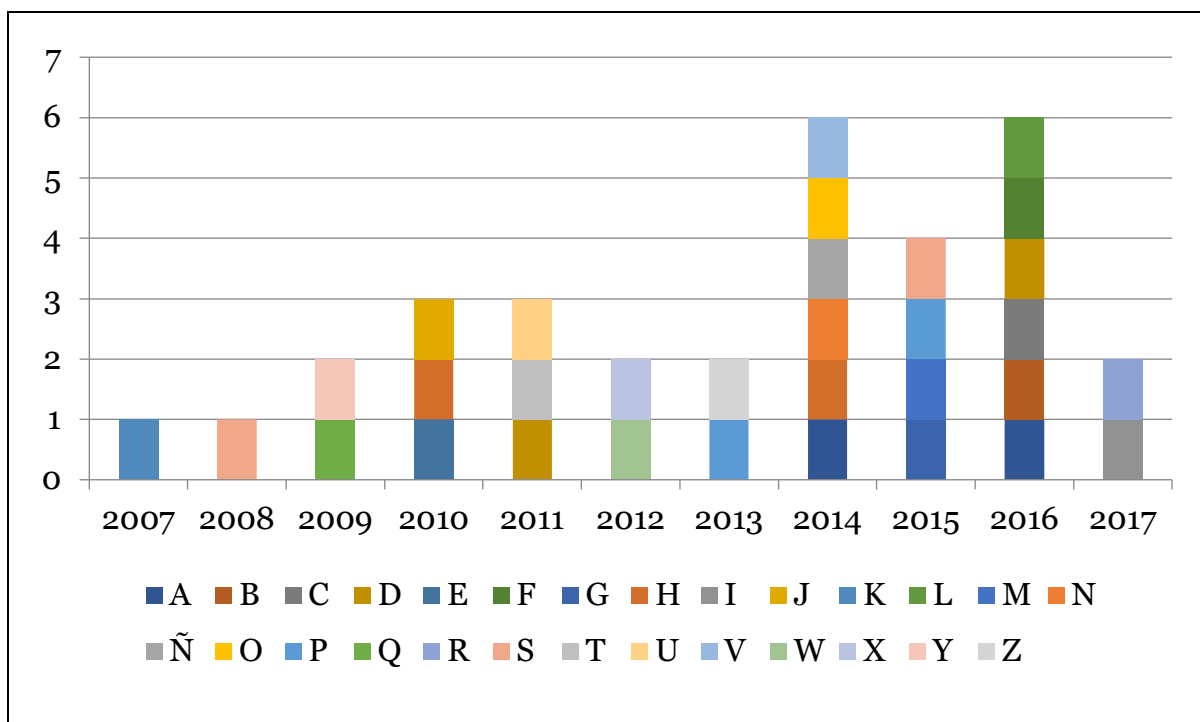


Gráfico 2  
Frecuencia por revistas / años – Éxito profesional

Tras analizar las frecuencias en los artículos revisados se ha encontrado una tendencia al alza en los últimos años. Se inicia discretamente en 2007 y desde entonces, tal como se puede ver en la progresión lineal del *Gráfico 1* y del *Gráfico 2*, la tendencia es creciente en los últimos años. Destacan los valores de 2014 y 2016 y también la previsión del 2017, ya que solo se han contado los cuatro primeros meses del año.

Recogida y asimilada esta información, el documento avanza para encontrar un hilo conductor que lleve a formular unas conclusiones fundamentadas y justificadas y a obtener una definición de éxito profesional propia.

## **2.2. DEFINICIÓN DEL TÉRMINO**

La concepción de éxito profesional está sometido a varias percepciones sociales que lo asocian a grandes méritos, prestigio social o riqueza material. Si se analiza el término éxito, este significa salida. Algo que La Real Academia Española define con tres acepciones: (1) “resultado feliz de una actuación”, (2) “buena aceptación que tiene algo o alguien” y (3) “fin o terminación de un asunto”. Esta situación no ayuda demasiado a una concepción única del término, ya que todas y cada una de sus acepciones implican cierta controversia en cuanto a su relatividad y subjetividad.

Esta pluralidad de planteamientos posibles se refleja al analizar la literatura existente donde cada autor, motivado por corrientes muy distintas, trata de avanzar hacia una definición única del constructo. En su análisis se puede ver la controversia existente y los muchos elementos que matizan y dan cuerpo a la definición del término. A partir de la revisión de la literatura, y apoyada en treinta y dos de las definiciones más usadas al hablar de éxito, se elabora la *Tabla 3*.

Tabla 3

*Definiciones de éxito profesional*

<i>Nombre del estudio</i>	<i>Definición operativa</i>
Vizcarra y Vélez (2007).	Las autoras de este estudio parten de considerar el éxito como logro en cuanto a ocupar puestos de decisión en las instituciones.
Mora y CEGES-LMPF (2008).	El éxito profesional se puede medir mediante los ingresos y la promoción (desde una perspectiva objetiva), y ha de incluir el conjunto de valores y expectativas del individuo relativas a un trabajo vinculado a su proyecto de vida (desde una perspectiva más subjetiva).
Casallas (2009).	El autor trata el éxito como una correlación con el alto desempeño en la gran mayoría de competencias que se le suponen a los trabajadores (en este caso concreto asesores comerciales). El criterio de éxito se basó en el desempeño en comisiones generadas durante diez meses.
Zamora (2009).	El éxito es insertarse en un empleo ajustado, acorde con su calificación profesional, con las competencias y habilidades para desempeñar el cargo, un empleo con condiciones laborales óptimas en prestaciones sociales y contrato laboral, incluyendo el salario y la jornada laboral.
Rodríguez (2010).	Desde una perspectiva más académica que profesional, el autor considera el éxito como el resultado objetivo de una o varias pruebas.
Álvarez, Estevan, Falcó, Hernández – Mendo y Castillo (2010).	La investigación toma una definición de éxito basada exclusivamente en el número de victorias; un éxito deportivo absolutamente cuantitativo.
Chow (2010).	Desde una perspectiva más académica que profesional, la investigación maneja un concepto de éxito basado en el desempeño en una o varias pruebas.
López, García, Berengüi, Martínez, Morales, Torres y Díaz (2011).	Los autores no abordan una concepción de éxito, pero si que lo relacionan con el número de victorias en el deporte, la clasificación del luchador y los méritos deportivos conseguidos.
Olivia (2011).	El éxito profesional es medible y equiparable a la fama, el reconocimiento público y la notoriedad conseguida.
García (2011).	Desde un punto de vista más académico que profesional, el éxito se centra en la puntuación cuantitativa obtenida en una o varias pruebas.

Martín, Larena y Mondéjar (2012).	Cómo viene siendo habitual en las investigaciones de éxito desde la perspectiva académica, esta investigación utiliza una definición de éxito condicionada a los buenos resultados académicos y a la superación de los objetivos propuestos desde la administración educativa.
Martínez, Mijares, Prieto, Ramos y Díaz (2012).	Para hacer una consideración de éxito profesional, los autores, han tomado tres categorías: 1. Necesidades del estudiante en base a sus expectativas, 2. Tipo de empleo considerado por el estudiante para el reconocimiento de una persona exitosa, 3. Percepciones del estudiante ante el éxito profesional en la vida.
Cambria, Centeno, Olavarría y Vázquez (2013).	La investigación parte de considerar a las entidades de éxito como aquellas más flexibles, eficientes y centradas en satisfacer las necesidades de un cliente cada vez más exigente.
Coque, Díaz y López (2013).	El éxito está relacionado con la perseverancia y el compromiso, el liderazgo, entendido como una capacidad de generar motivación y confianza a compañeros en la empresa y a clientes de ésta, y junto con ello la creatividad y el orden.
De Haro y Castejón (2014).	El éxito profesional, desde un punto de vista objetivo, es tratado en esta investigación como el logro en cuanto a salario y nivel de trabajo.
Duran y Ion (2014).	Las investigadoras no acotan una definición de éxito, pero se puede sustraer que, al considerar éxito profesional, están teniendo en cuenta el grado de reconocimiento que están teniendo las investigadoras en sus distintas áreas de conocimiento.
Idrovo y Leyva (2014).	Los autores hacen un recorrido por la literatura existente y concluyen que para definir el éxito es necesario fijarse en tres grandes variables: éxito personal / social, éxito laboral continuo y crecimiento laboral.
Melgar (2014).	El concepto de éxito que maneja la investigación se reduce a éxito académico y este es tratado como desempeño académico (notas).
Borracci, Pittaluga, Álvarez, Arribalzaga, Poveda, Couto y Provenzano (2014).	Los investigadores definen como éxito (desde un punto de vista académico) cursar y aprobar todas las materias de su carrera en esta Universidad y obtener como mínimo un promedio de 8 puntos en sus exámenes.
Martínez, Cañas, Gómez y Casanova (2014).	En este estudio, se asume que una cooperativa es exitosa cuando: la organización ha permanecido activa y en funcionamiento al menos cinco años de su fundación, aplica total o parcialmente los principios cooperativos, mantiene una actividad productiva y desarrolla un servicio cooperativo.

Vicente, Martínez y Berges (2015).	Los autores de este artículo hablan del éxito del proyecto como una combinación entre el éxito en su gestión y el logro de los resultados del proyecto a lo largo del tiempo, también establecen vínculos entre los proyectos exitosos y el éxito de la organización.
Cordero, Pedraja y Simancas (2015).	Los autores no afrontan una definición de éxito. Aunque manejan una concepción académica del éxito que hace referencia a efectividad en el rendimiento académico (notas).
Sandín y Sánchez (2015).	Desde una perspectiva más académica que profesional, el autor considera el éxito como el resultado objetivo de una o varias pruebas.
Sanchís, Campos y Mohedano (2015).	El enfoque de esta investigación parte de la idea que el éxito de la actividad emprendedora (creación y posterior desarrollo de la empresa) dependerá de los conocimientos y habilidades que posea y aplique el emprendedor en dicho proceso, así como de los factores internos (fortalezas) asociados a la empresa en cada una de sus áreas funcionales.
Gil, García, Hernández, López de Andrés, López, Fernández, Díaz y Carrasco (2016).	El concepto de éxito que maneja la investigación se reduce a éxito académico y este es tratado como desempeño académico (notas).
Longás y Riera (2016).	Los investigadores no aportan una nueva definición de éxito, educativo en este caso, aunque ven este concepto como una garantía del desarrollo competencial que permite acceder a la vida social y al trabajo. Ven el éxito como lo opuesto al fracaso escolar, y es entendido como la promoción académica.
González (2016).	La definición de éxito que maneja esta investigación está asociada a el éxito académico y la promoción positiva en las pruebas.
Robles, Cruz, Mejía y Marcelino (2016).	<p>Éxito es el logro de la felicidad individual. En esto se hace necesario el equilibrio de cuatro dimensiones: personal, profesional, empresarial y familiar. En lo que a éxito profesional se refiere, los autores lo integran por categorías. Entre estas categorías destaca: significado de éxito, pensamiento estratégico, enfrentamiento de retos, prestigio ocupacional, experiencia, formación y desarrollo empresarial, enfoque gerencial, movimiento en la escalera corporativa u ocupacional, vocación emprendedora, necesidad de logro, personalidad creativa, autoconfianza, orientación a la acción, toma de iniciativa, perseverancia, satisfacción percibida.</p> <p style="text-align: center;">- - -</p> <p><i>Definición basada en los estudios de Padilla y Serarols (2006) y Robles y Marcelino (2013).</i></p>

Solís, Núñez, Contreras, Vásquez y Ritterhausen (2016).	Desde una perspectiva más académica que profesional, los autores no delimitan la concepción de éxito. Toman como referencia el propio entendimiento de los encuestados, y estos lo relacionan principalmente con el aprendizaje de los alumnos.
Torres et al. (2016).	Los autores no afrontan una definición de éxito. Aunque manejan una concepción que hace referencia a efectividad en el rendimiento académico (notas).
Pérez, Tur, Negre y Lizana (2017).	La documentación maneja una concepción cualitativa del éxito, en tanto que entienden que el éxito en las comunidades virtuales se basa en la capacidad de estas para adaptarse a las necesidades del mundo actual.

Cómo se puede observar, las publicaciones analizadas han sido de muy distinta índole y se han enfrentado a los resultados desde numerosas perspectivas. Esta variedad de enfoques hace muy plurales a las conclusiones.

Las investigaciones más académicas, entre las que se encuentran: Rodríguez (2010), Chow (2010), García (2011), Martín, Larena y Mondéjar. (2012), Melgar (2014) o Borracci, Pittaluga, Álvarez, Arribalzaga, Poveda, Couto y Provenzano (2014) asocian el éxito, en este caso académico, al esfuerzo y los resultados. Esta misma dirección es la que han tomado las investigaciones que centran su campo en lo deportivo. Autores como Álvarez, Estevan, Falcó, Hernández – Mendo y Castillo (2010) o López, García, Berengüi, Martínez, Morales, Torres y Díaz (2011) al igual que el académico, toman como punto de referencia los resultados clasificatorios o los puntos conseguidos. También señalan como características fundamentales aspectos como: mayores niveles de autoconfianza y un buen control actitudinal.

El análisis de la *Tabla 3* muestra que la mayoría de las investigaciones, sobre todo aquellas que tienen un punto de vista más académico que profesional, tratan el éxito como el logro de uno o varios objetivos muy concretos y cuantificables a través de algún tipo de prueba estandarizada.

Investigaciones como las de Vizcarra y Vélez (2007); Chow (2010); Sandín y Sánchez (2015) y Torres et al. (2016) señalan, respetando el orden, que el éxito correlaciona con variables como lo son: el género, el bienestar psicológico, la resiliencia o el uso de las tecnologías. Vienen a constatar la afirmación de Chamseddine (2018) matizando que, dentro ámbito empresarial o laboral, el éxito ya no parece algo tan fácilmente cuantificable y se muestra con cierto desajuste esa concepción de éxito académico o deportivo frente a una concepción más amplia, que sería el éxito profesional.

Las definiciones de éxito profesional usadas en las investigaciones de Mora y CEGES-LMPF (2008); Martínez, Mijares, Prieto, Ramos y Díaz (2012); Cambria, Centeno, Olavarría y Vázquez (2013); Idrovo y Leyva (2014); Vicente, Martínez y Berges (2015); Robles, Cruz, Mejía y Marcelino (2016) y Pérez, Tur, Negre y Lizana (2017), más centradas en lo profesional y más contextualizadas en el objetivo de este análisis y en línea con lo anterior, muestran una perspectiva más completa que el resto y contemplan una visión objetiva del éxito, pero también una visión más subjetiva que se vincula al proyecto de vida de la persona, sus aspiraciones y sus objetivos.

Dentro del ámbito empresarial o laboral, el éxito ya no parece algo tan fácilmente cuantificable y se muestra con cierto desajuste esa concepción de éxito académico o deportivo frente a una concepción más amplia, que sería el éxito profesional (Chamseddine, 2018). Autores como Mora (2008); Olivia (2011); Martínez, Mijares, Prieto, Ramos y Díaz (2012) o Idrovo y Leyva (2014), señalan que además de un valor objetivo, el éxito profesional también ha de contar con una dimensión subjetiva que incluya al conjunto de valores y expectativas del individuo relativas a un trabajo vinculado a su proyecto de vida. En este sentido, Casallas (2009) amplía al considerar competencias necesarias para el éxito la orientación al logro, la planificación y la gestión, la búsqueda de información y la visión estratégica, entre otras.



Coque, Díaz y López (2013); De Haro y Castejón (2014) y Contreras (2017) añaden a esto, respetando el orden, la importancia de la creatividad, la inteligencia emocional y el prestigio.

Destaca, al plantearse verdaderamente integrador, el trabajo de Robles, Cruz, Mejía y Marcelino (2016) que, basándose en los estudios de Padilla y Serarols (2006) y Robles y Marcelino (2013), habla de una concepción de éxito próximo a la felicidad individual, en la que se hace necesario equilibrar cuatro dimensiones: personal, profesional, empresarial y familiar.

Partiendo de estas ideas, y con la intención de aventurar una definición propia del término “éxito profesional”, entendemos que: el éxito profesional de una persona es el equilibrio entre los logros cuantificables de su carrera profesional y el conjunto de expectativas y valores subjetivos, distintos para cada individuo y vinculados a su proyecto de vida.



### 3. DIMENSIONES DEL ÉXITO PROFESIONAL

La psicología y las ciencias sociales han realizado múltiples estudios para determinar cuáles son los rasgos que determinan el éxito profesional. Schumpeter (1963) afirma que es la capacidad de innovar, la propensión a afrontar riesgos moderados y la tolerancia a la incertidumbre. Delgado et al. (2007) añade a estos la autonomía, la independencia y la escasa necesidad de apoyo.

Robles, Cruz, Mejía y Marcelino (2016) desgranar lo anterior y fijan unas categorías que se integran para conformar un perfil de éxito profesional. Estas son: significado de éxito, pensamiento estratégico, enfrentamiento de retos, prestigio ocupacional, experiencia, formación y desarrollo empresarial, enfoque gerencial, movimiento en la escalera corporativa u ocupacional, vocación emprendedora, necesidad de logro, personalidad creativa e imaginativa, confianza en sus propias capacidades o autoconfianza, orientación a la acción, toma de iniciativa, necesidad de independencia y de controlar situaciones, capacidad de negociación, propensión al riesgo, perseverancia, satisfacción percibida, experiencia y actitudes hacia la actividad económica que desarrolla.

Al amparo de estas características, el trabajo de Arthur, Hall y Lawrence (1989) entiende que la profesión o profesionalidad es el desarrollo de la secuencia de las experiencias de trabajo de una persona durante un periodo de tiempo. Estas experiencias, según Arthur, Khapova y Wilderom (2005) pueden ser descritas de dos maneras fundamentales: desde el sentido propio del individuo, de su profesión y lo que ésta ha llegado a ser, y por el otro, reflejando los cargos, las situaciones y el estatus más o menos públicos y observables que sirven de indicadores para medir el avance de una persona a través del entorno social. Dejan claro con estas descripciones que la profesión puede ser considerada desde dos dimensiones: la objetiva (hechos cuantificables que son comunes a toda la sociedad) y la subjetiva (hechos cualitativos que son propios a la persona).

El primero, éxito subjetivo, es visto como el logro de un objeto de acuerdo con nuestro deseo y el segundo, éxito objetivo, está enfocado al logro próspero de algo que se ha intentado; una forma de éxito que depende de las comparaciones sociales. Esta misma concepción dual es mantenida por Heslin (2005), que citando a Hughes (1937, 1958), se refiere al éxito profesional objetivo en claves de remuneración, promociones y estatus ocupacional. Por el contrario, y hablando del éxito profesional subjetivo, toma un camino que está determinado por la persona como resultado de su experiencia en el ejercicio de su carrera profesional, su balance entre trabajo y vida privada, su propósito o su trascendencia. Caicedo (2007), citando a Seibert y Kraimer (2001), avala este enfoque y lo encuentra en los conceptos teóricos empleados en estudios recientes sobre el tema.

La conclusión a estos estudios pasa por comprender que el éxito profesional contiene ambos componentes: objetivo y subjetivo. Este carácter dual e interdependencia del éxito profesional los hace doblemente influyentes y relevantes el uno para el otro con el transcurso del tiempo. Fieles a la revisión de la literatura existente y con el apoyo de estudios previos, esta investigación parte de entender el éxito profesional como la suma de sus dos dimensiones: éxito profesional objetivo y éxito profesional subjetivo.

#### 4. MEDIR EL ÉXITO PROFESIONAL

Pero, y a pesar de la importancia y el reconocimiento del éxito profesional subjetivo (Heslin, 2005), la mayoría de la literatura revisada (aproximadamente dos tercios de las investigaciones) continúa manteniendo un sistema de medición de la dimensión “éxito profesional” en base a criterios objetivos. Algo que queda patente en la revisión de la literatura hecha en el *Título 1* de este capítulo y que queda recogido en la *Tabla 4* presentada a continuación.

Tabla 4

*Instrumentos de medida – Éxito profesional*

<i>Nombre del estudio</i>	<i>Instrumento de medida</i>
Vizcarra y Vélez (2007).	Indicadores objetivos de éxito profesional obtenidos de la evaluación de desempeño de la UAEM del 2003.
Mora y CEGES-LMPF (2008).	Encuesta de elaboración propia.
Casallas (2009).	Observación de campo y taller de ventas. Entrevista de incidentes críticos. Pruebas psicológicas. TIG, Test de inteligencia general (nivel 1) de TEA, 2000. IPV, Inventario de personalidad para vendedores. CMT, Cuestionario de motivación para el trabajo.
Zamora (2009).	Entrevista de elaboración propia.
Álvarez, Estevan, Falcó, Hernández – Mendo y Castillo (2010).	IPED, Inventario Psicológico de Ejecución Deportiva (Hernández Mendo, 2006). Cuestionario de variables sociodemográficas
Chow (2010).	Cuestionario de elaboración propia.
Oliva (2011)	Análisis textual de los elementos que forman parte de la obra audiovisual analizada.
García y Arechavaleta (2011)	Indicadores de éxito objetivos de acuerdo con las altas puntuaciones en diversas evaluaciones internacionales: International Assessment of Educational Progress (IAEP), PISA y OCDE.

López, García, Berengüi, Martínez, Morales, Torres y Díaz (2011).	Test de velocidad de desplazamiento de acuerdo con las directrices de la International Society for the Advancement of Kineanthropometry (ISAK) (Marfell-Jones, Olds, Stewart y Carter, 2006). <i>Test Wingate</i> , ergómetro ajustable <i>SRM indoor trainner</i> de Gardner et al. (2004).
Martín, Larena y Mondéjar (2012).	Entrevista de elaboración propia.
Martínez, Mijares, Prieto, Ramos y Díaz (2012).	Cuestionario de Habilidades y talentos para enfrentar con éxito las oportunidades y exigencias del mercado laboral (Ferrer y Mijares, 2007).
Cambra, Centeno, Olavarría y Vázquez (2013).	Indicadores objetivos de éxito obtenidos de un estudio exploratorio en el sector bancario español.
Coque, Díaz y López (2013).	Entrevista de elaboración propia.
De Haro y Castejón (2014).	SCALE 3, de Cattell y Cattell (1994) – Adaptación de Cordero, De La Cruz y Seisdedos (1997). TMMS-24, Trait-Mood Scale-24 – Adaptación de Fernández-Berrocal, Extremera y Ramos (2004) de la prueba Trait Meta-Mood Scale-48 (TMMS-48). Indicadores extrínsecos de éxito profesional.
Duran y Ion (2014).	Entrevista de elaboración propia.
Idrovo y Leyva (2014).	CISMS II, C Collaborative International Study of Managerial Stress (Poelmans et al. 2003)
Melgar (2014).	Cuestionarios a alumnado y familias – elaboración propia. Relatos comunicativos y entrevistas semiestructuradas. Grupos de discusión y observación comunitaria.
Borracci, Pittaluga, Álvarez, Arribalzaga, Poveda, Couto y Provenzano (2014).	Cuestionario modificado de Frischenschlager et. al. (2005).
Martínez, Cañas, Gómez y Casanova (2014).	Cuestionario de elaboración propia.
Vicente, Martínez y Berges (2015).	Cuestionario de elaboración propia.
Cordero, Pedraja y Simancas (2015).	Indicadores objetivos de éxito obtenidos de la prueba PISA (2012).
Sandín y Sánchez (2015).	SV -RES, scale (Saavedra y Villalta, 2008). Entrevista semiestructura de elaboración propia. Indicadores objetivos de éxito obtenidos de la propia evaluación de los participantes.

Sanchís, Campos y Mohedano (2015).	Cuestionario de elaboración propia.
González (2016).	Cuestionario de elaboración propia. Encuesta de elaboración propia.
Gil, García, Hernández, López de Andrés, López, Fernández, Díaz y Carrasco (2016).	Test de medición del éxito (Tuncel, 2009).
Robles, Cruz, Mejía y Marcelino (2016).	Entrevista de elaboración propia.
Solís, Núñez, Contreras, Vásquez y Ritterhausen (2016).	Cuestionario de elaboración propia.
Torres et al. (2016).	Cuestionario de elaboración propia.
Longás y Riera (2016)	Indicadores objetivos de éxito – datos obtenidos del estudio descriptivo de las principales variables del Observatorio TET.
Pérez, Tur, Negre y Lizana (2017).	Cuestionario de elaboración propia.

Destaca por lo plural y holístico la recomendación del estudio de Heslin (2005), en consonancia con muchos autores, que habla de evaluar, junto con los criterios objetivos, los criterios subjetivos a fin de paliar las posibles deficiencias. Esta propuesta contempla un sistema de evaluación dual en el que el éxito profesional subjetivo estará en conjunción con los logros objetivos.

De acuerdo con esta línea, Arthur et al. (2005) define ambos conceptos a partir de dos acepciones de éxito del diccionario Oxford: (1) “el logro de un objetivo de acuerdo con nuestro deseo” (lo que supone un enfoque subjetivo), y (2) “el logro próspero de algo que se ha intentado” (relacionado este con el enfoque objetivo).

Arthur et al. (2006) define el éxito objetivo como una perspectiva externa y delinea indicadores, más o menos tangibles, de la situación de la carrera profesional de un individuo. Esta investigación delimita que estos pueden involucrar ocupación, familia, movilidad, atributos de la

tarea, ingreso y nivel de cargo. Con la ayuda de las investigaciones de Wilensky (1961) y Nichelson (1998), Arthur et al. (2006) enfatiza al hablar de un éxito profesional que es de acceso público y que se ocupa del papel social y de la posición oficial. Esta perspectiva se enfoca en términos estructurales y hace énfasis en la inclinación de las personas por organizarse con relación a diferencias de estatus.

Frente al éxito subjetivo, este mismo autor, apoyado en los estudios de Van Maanen (1997), define el éxito subjetivo como la aprehensión y evaluación interna de la carrera profesional de un individuo a través de cualquier dimensión que sea importante para ese individuo. Las personas tienen diferentes aspiraciones, y les asignan diferentes valores a factores como ingreso, seguridad laboral, ubicación del trabajo, estatus, progresión en diferentes cargos, acceso al aprendizaje, la importancia del trabajo versus tiempo para la familia y así sucesivamente.

De tal manera, y para lograr una medida de éxito profesional (valor global) se deberán tener en cuenta ambas dimensiones y, por ende, todas las variables que en ellas se conjugan. Este enfoque se ve también reflejado en los estudios empíricos más recientes sobre el tema, donde el éxito profesional se mide tomando referencias de la suma de los resultados profesionales, pero también considerando las consecuencias psicológicas que han sido fruto de la experiencia laboral.

#### **4.1. EVALUAR EL ÉXITO PROFESIONAL OBJETIVO**

Es mucha la literatura existente a este respecto y la mayoría de los estudios tratan de sistematizar un sistema propio y una escala de dimensiones. Se recogen a continuación (*Tabla 5*) algunos de los criterios aportados por investigaciones empíricas sobre el éxito profesional objetivo.



Tabla 5

*Factores de éxito profesional objetivo*

<i>Nombre del estudio</i>	<i>Indicadores de éxito profesional objetivo</i>
Van Scotter (2000).	Rango, medallas, calificaciones de ascenso y premios.
Judge, Thoresen, Bono y Patton (2001).	Ingreso anual antes de impuestos y estado ocupacional.
Seibert, Kraimer y Liden (2001).	Promociones y salario.
Tharenou (2001).	Salario, tipo de posición, oportunidades de promoción y supervisión de/a otros.
Wallace (2001).	Ingresos.
Seibert, Kraimer y Crant (2001).	Promociones, salario.
Boudreau, Boswell, y Judge (2001).	Remuneración, ascendencia, proximidad CEO y empleabilidad.
Johnson y Stokes (2002).	Resultados Financieros, ascenso Carrera, autonomía y poder.

Aunque los indicadores de cada investigación no coinciden, la gran mayoría de las investigaciones consultadas apoyan en el modelo de Arthur et al. (2005) y, por lo tanto, parten de considerar como indicadores de éxito profesional objetivo aquellos criterios que son socialmente observables y medibles o medidas de referencia externa.

Recogiendo alguno de los estudios anteriores, Martínez y Osca (2004), en sintonía con la investigación de Arthur et al. (2005), analizan otra gran parte de la literatura existente sobre el éxito y determinan tres variables generales que definen el perfil de la persona con éxito profesional objetivo: nivel salarial, cargo y prestigio. Estas variables serán empleadas en el estudio empírico como dimensiones propias del éxito profesional objetivo.

## 4.2. EVALUAR EL ÉXITO PROFESIONAL SUBJETIVO

Los indicadores más subjetivos del constructo “éxito profesional” están empezando a ser más utilizados en las investigaciones actuales, por lo que existe una amplia literatura. Las fuentes consultadas, y a pesar de su particular óptica de enfoque, coinciden al tratar a los indicadores con sumo respeto y al darles la validez que les capacitaría como medidas de referencia. Estas serán empleadas para determinar los resultados intrínsecos que un individuo considera que ha logrado en su carrera profesional, aspectos como la satisfacción con su profesión y su trabajo (Arthur et al., 2005).

Se recogen a continuación (*Tabla 6*) algunos de los criterios aportados por investigaciones empíricas sobre el éxito profesional subjetivo.

Tabla 6

*Factores de éxito profesional subjetivo*

<b><i>Nombre del estudio</i></b>	<b><i>Indicadores de éxito profesional subjetivo</i></b>
Wallace (2001).	Oportunidades de promoción, justicia con los procedimientos, clima de trabajo, satisfacción con la profesión y grado de cumplimiento de las metas propuestas.
Boudreau, Boswell y Judge (2001).	Satisfacción laboral – profesional y gusto con la vida.
Berings et al. (2002).	Satisfacción laboral, desarrollo de habilidades, participación en el desarrollo del trabajo y estrés percibido.
Seibert, Kraimer y Crant (2001)	Satisfacción profesional.
Rasdi, Ismail y Garavan (2011).	Variables estructurales, variables individuales y variables demográficas.
Kapoutsis, Papalexandris, Thanos y Nikolopoulos (2012).	Percepción personal del éxito profesional.
Kong, Cheung y Song (2012).	Evaluación personal de la carrera, desarrollo profesional y oportunidades de formación.

Rezaean, Hatami y Dastar (2012).	Apoyo organizacional, éxito profesional (percepción propia) y compromiso con la carrera.
Cable y De Rue (2002).	Satisfacción con el trabajo y asunción de un compromiso ocupacional.

En sintonía con muchos de los estudios anteriores, pero también tratando de categorizar los distintos indicadores de éxito profesional subjetivo Judge et al. (1994), citando a Oberfiel (1993), afirma que los indicadores de Greenhaus, Parasuraman y Wormley (1990) son la mejor medida de éxito profesional subjetivo disponible en la literatura.

Esta escala entiende como dimensiones del éxito subjetivo: estrés laboral, conflicto trabajo – familia, conflicto trabajo – tiempo, satisfacción en el trabajo y satisfacción con la vida. El estudio empírico que se plantea en la *Parte II* de este trabajo tomará como referentes del éxito profesional subjetivo las dimensiones propuestas por Greenhaus, Parasuraman y Wormley (1990) al considerar que cubren un amplio espectro de la dimensión y con la seguridad de que estas dimensiones han sido investigadas y validadas en estudios previos sobre el tema.



## 5. REFLEXIONES FINALES

El *Capítulo 2* trató de profundizar y avanzar en el conocimiento de la variable “éxito profesional”. Fueron importantes como pilares de este esquema la definición del término, sus dimensiones y evaluación.

Con este objetivo, y antes de iniciar la redacción del capítulo, se revisó detenidamente la bibliografía comentada. Un total de cincuenta y nueve artículos publicados en revistas de índole científica, que ayudaron a acotar y comprender la magnitud del término y sus distintas dimensiones de producción, transferencia, almacenamiento y uso mediante una distribución doble de frecuencias: revistas y años. Los resultados muestran un futuro esperanzador y una evolución cuantitativa y exponencial de las investigaciones sobre éxito en los últimos diez años (2007 – 2017). Entre las revistas con mayor número de publicaciones se encuentran las revistas de psicología y educación con investigaciones enfocadas y relacionadas con la variable “éxito académico”. También son significativas las publicaciones que en los últimos años se han estado haciendo de “éxito profesional” en revistas de empresa, profesionales y laborales.

Llama la atención la cuantía de las investigaciones que se publicaron en el año 2014 y 2016, sumando un porcentaje de 37,5% sobre el total de las investigaciones publicadas en los últimos 10 años. También cabe destacar la poca producción de investigaciones relacionadas con el éxito que están siendo publicadas en lengua española en los últimos diez años, especialmente las directamente relacionadas con “éxito profesional”.

Esta primera parte ofrece un amplio panorama a la hora de definir el constructo, pero son las corrientes pedagógicas más humanistas las que acompañan la creación de este documento y, por lo tanto, se trabajó para justificar y dar coherencia a este bloque deductivo. La definición de éxito profesional más usada es la parte de comprender que: el éxito profesional

es una fusión entre logros objetivos de su carrera profesional y hechos subjetivos relacionados con sus expectativas de vida. Esta definición del constructo es apoyada en múltiples investigaciones y defendido por estudios como los de: Mora y CEGES-LMPF (2008); Martínez, Mijares, Prieto, Ramos y Díaz (2012); Cambria, Centeno, Olavarría y Vázquez (2013); Idrovo y Leyva (2014); Vicente, Martínez y Berges (2015); Robles, Cruz, Mejía y Marcelino (2016); Pérez, Tur, Negre y Lizana (2017) y Cantón y Fernández (2018). Partiendo de esta idea, la investigación plantea una definición propia del término que sitúa el éxito profesional de una persona como el equilibrio entre los logros cuantificables de su carrera profesional y el conjunto de expectativas y valores subjetivos, distintos para cada individuo y vinculados a su proyecto de vida.

Con una línea de enfoque fijada, se avanza en clarificar las dimensiones que acotan la definición: la visión objetiva y subjetiva de éxito profesional. Las investigaciones de Schumpeter (1963); Delgado et al. (2007); Robles, Cruz, Mejía y Marcelino (2016) y Arthur, Hall y Lawrence (1989) avalan este planteamiento y establecen la clara dualidad del término. Uno de ellos, el objetivo, más asociado a valores como la riqueza, el estatus, la fama y el reconocimiento. Otro, el subjetivo, ligado a dimensiones más personales, familiares y sociales. Los propios anhelos, la relación con el entorno laboral, familiar y social, los condicionantes y metas personales, los valores, las creencias ... aspectos, todos ellos, que configuran una visión más global y menos limitante del constructo éxito profesional en su globalidad.

Por último y como cierre del capítulo se presenta la evaluación. En sintonía con la aproximación conceptual y sus dimensiones, la evaluación del éxito profesional, en acuerdo con muchos planteamientos teóricos y empíricos sobre el tema, presenta una evaluación global que mide el éxito profesional en sus dos grandes dimensiones: La objetiva y la subjetiva.

Tras revisar la literatura existente, en lo que a evaluación del constructo se refiere, se observa que muchos de los planteamientos ligados al éxito profesional confluyen en los estudios de Greenhaus, Parasuraman y Wormley (1990) y Arthur et al. (2005). Esta concepción holística del término también se encuentra presente en los trabajos hechos por multitud de investigadores, Judge et al. (1994); Oberfiel (1993); Kong, Cheung y Song (2012); Rezaean, Hatami y Dastar (2012) o Seibert, Kraimer y Crant (2001). De tal forma, los indicadores que delimitarán el cuestionario sobre éxito profesional que esta investigación necesita para poder avanzar en el estudio empírico quedan recogidos de la siguiente forma: indicadores de éxito profesional objetivo: nivel salarial, cargo y prestigio; indicadores de éxito profesional subjetivo: estrés laboral, conflicto trabajo – familia, conflicto trabajo – tiempo, satisfacción en el trabajo y satisfacción con la vida.





# **CAPÍTULO III: RESILIENCIA**

## **1. INTRODUCCIÓN**

1.1. LA RESILIENCIA COMO OBJETO DE ESTUDIO

1.2. RECORRIDO HISTÓRICO

1.2.1. PRIMERA GENERACIÓN

1.2.2. SEGUNDA GENERACIÓN

1.2.3. TERCERA GENERACIÓN

## **2. APROXIMACIÓN AL CONCEPTO**

2.1. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.2. DEFINICIÓN DEL TÉRMINO

## **3. DIMENSIONES DE LA RESILIENCIA: FACTORES DE PROTECCIÓN Y FACTORES DE RIESGO**

3.1. FACTORES DE PROTECCIÓN

3.1.1. FACTORES DE PROTECCIÓN INDIVIDUALES

3.1.2. FACTORES DE PROTECCIÓN FAMILIARES

3.1.3. FACTORES DE PROTECCIÓN COMUNITARIOS

3.2. FACTORES DE RIESGO

3.3. PERSPECTIVA ACTUAL: LAS DIMENSIONES DE LA RESILIENCIA

## **4. EVALUACIÓN DE LA RESILIENCIA**

## **5. REFLEXIONES FINALES**



*“Muchas veces, durante el combate, él recibe golpes que no esperaba.  
Y comprende que, durante la guerra, el enemigo vencerá algunas batallas. Cuando esto  
sucede, él llora sus penas y descansa para recuperar un poco las energías.  
Pero inmediatamente después vuelve a luchar por sus sueños. Porque cuanto más tiempo  
permanezca alejado mayores son las probabilidades de sentirse débil, miedoso, intimidado.  
Cuando un Jinete cae del caballo y no vuelve a montarlo en el minuto siguiente, jamás  
tendrá el valor de hacerlo nuevamente” (Paulo Coelho, 1997).*



## 1. INTRODUCCIÓN

En multitud de ocasiones la vida pone a prueba al ser humano y le sitúa ante problemas que superan, o parecen superar, sus capacidades. Pero, y por fortuna para la especie humana, las personas han demostrado en infinidad de ocasiones que tienen la fuerza y la voluntad necesarias para seguir adelante y sobreponerse a las adversidades. Esta cualidad tan humana es referenciada a lo largo de la historia y queda patente en el empeño de Edison a la hora de descubrir el filamento, en ejemplos de vida como el de Gandhi con su resistencia no violenta o Ana Frank en su lucha por la supervivencia, el optimismo ante la enfermedad que ha demostrado Stephen Hawking o la entrega y bondad diaria de Malala Yousafzai.

Pero no es necesario referirse a la literatura, todas las personas, en mayor o menor medida, afrontan regularmente situaciones que pueden poner a prueba la capacidad de aguante y la voluntad de lucha. Hacer el esfuerzo por recomponer su vida después de perder a un ser querido, reconstruir un hogar después de haber sufrido una catástrofe, buscar un empleo después de haber sido despedido de su empresa o simplemente volver a buscar pareja después de una ruptura sentimental, son algunos de estos ejemplos.

Lo importante y necesario de esta cualidad ha despertado el interés de distintas y dispares disciplinas, desde la física o la medicina a la psicología y las ciencias sociales. Desde todas y cada una de ellas, han sido muchos los investigadores que se han acercado a esta realidad para estudiarla, sistematizarla y reforzar su comprensión. En las ciencias sociales, que será el enfoque global del resto de áreas y predominante de estas líneas, se adopta el término resiliencia, proveniente de la física de los materiales, para englobar a este constructo y poder hablar así de personas resilientes. A lo largo de la literatura este término es frecuentemente referido a la hora de explicar la superación de crisis y adversidades en individuos, grupos y organizaciones (Yunes y Szymanski, 2001; Yunes, 2001; Tavares, 2001).

Este capítulo afrontará un concepto relativamente nuevo que está siendo muy discutido en el ámbito científico, tanto desde el punto de vista teórico como del metodológico (Yunes, 2003; Mattar y Szy, 2005). Para ello, este documento recorrerá la literatura más relevante de los últimos diez años (2007 – 2017) abordando los avances de la investigación de este campo y dando luz sobre un término de máxima actualidad.

## 1.1. LA RESILIENCIA COMO OBJETO DE ESTUDIO

Aunque la investigación en resiliencia es relativamente joven, en los años 50 ya se usaba el término “*coping*” (Galindo, 2007) para hablar de los mecanismos que regulan la ansiedad, la frustración o el estrés ante los retos. Con el paso del tiempo este resultó ser insuficiente para abordar el constructo ya que la resiliencia contempla también ciertas estrategias adaptativas. Más tarde, en los años 70, surge el término “invulnerabilidad” (Tomkiewicz, 2004) que, aunque más amplio que el anterior, no consigue perdurar debido a que en su naturaleza está el considerar que el ser humano posee una cualidad inmutable e innata ante el hecho traumático. Un tercer término, “*hardiness*” de Kobasa (1979), habla de personalidad resistente y le confiere una serie de herramientas que facilitarían el crecimiento ante el golpe. Este término también es sobrepasado por el carácter global y menos limitante de la resiliencia (Gil, 2010). Por ello, la resiliencia no es una cualidad innata o fija a la construcción humana, sino una capacidad que resulta del crecimiento continuo a lo largo de la vida (Vanistendael, 2003).

En este sentido, y con relativa facilidad, sería posible considerar las circunstancias o condiciones de un individuo desde un punto de vista más o menos positivo o negativo, reparando en el mismo, tantas veces usado, ejemplo del vaso medio lleno o medio vacío. Estas ideas y el discurso inaugural de Seligman (1999) como presidente de la *American Association of Psychology* son el inicio formal de la psicología positiva. Desde ese momento, los conceptos

asociados al bienestar psicosocial del ser humano están encontrando un momento álgido en la investigación científica (Giménez, 2005).

La investigación de Seligman (2006) define el pesimismo como un estilo de pensamiento que se caracteriza por la explicación que la persona hace de la adversidad y su tendencia a creer que los acontecimientos dolorosos o desagradables durarán mucho más, subestimando casi por completo su capacidad para cambiar algo, y atribuyéndose, a sí mismos y a sus defectos, las causas por las cuales fallaron. Además, González y Valdez (2012) indican que puede entenderse como la propensión de juzgar y poder ver todo lo que rodea al ser humano en su aspecto más desfavorable. Una forma de pensamiento que, en palabras de Muñoz y Sotelo (2005), lleva a la indefensión y a la desesperanza. Ante esta ausencia de esperanza el filósofo e historiador estadounidense Mumford (1951) escribió: “sin comida el hombre puede sobrevivir escasamente treinta días; sin agua poco menos de tres días; sin aire difícilmente más de tres minutos; pero sin esperanza podría destruirse a si mismo en un tiempo aún más corto”.

Por el contrario, y siguiendo el planteamiento anterior, el estilo optimista explica la adversidad como transitoria y externa a la persona. Este planteamiento permite sentir que el cambio es posible y hace que la persona esté dispuesta a levantarse nuevamente, a continuar esforzándose y a buscar alternativas para mantenerse en pie frente a la adversidad. De este modo, la resiliencia, enmarcada en la psicología positiva, parte de concebir al individuo como un agente activo en la construcción de su propia realidad (Seligman, 2005) y busca comprender los procesos donde se encuentran las emociones positivas y las fortalezas de las personas (Vera, 2008). Este último estilo de pensamiento es el que parece estar presente en aquellas personas que han pasado por situaciones difíciles y han salido reforzadas. El análisis de estos casos ha llevado a los expertos a definir el concepto de resiliencia y a hablar de personas resilientes (González y Valdez, 2012).

Este término ha estado presente desde los comienzos de la humanidad (Theis, 2005), aunque su reconocimiento e interés por parte de la comunidad científica no comienza hasta la década de los ochenta. Hoy en día este nuevo constructo está generando mucha investigación y se están llevando a cabo muchas aplicaciones prácticas en muy diversos campos (Lerner, Lerner y Benson, 2011).

## **1.2. RECORRIDO HISTÓRICO**

En el presente capítulo se realiza una revisión histórica del término y los marcos en los que surgen las principales investigaciones. Es importante considerar en esta dirección, al igual que sucedía con el éxito profesional, que no existe una única línea de actuación y son varias las referencias o corrientes que han tratado de abordar, agrupar, definir y comprender el constructo.

### **1.2.1. PRIMERA GENERACIÓN**

Proveniente del campo de las psicopatologías, las ciencias sociales comienzan a abordar en los años 60 el estudio de la resiliencia. El inicio de este interés se explica por la confusión de la comunidad científica a la hora de entender como unos individuos lograban superar y sobreponerse a las adversidades que habían sufrido en su vida y como otras personas eran incapaces de hacerlo (Munist et al., 1998). Estas palabras también son apoyadas por el estudio longitudinal de Werner y Smith (1982), donde se recogía un porcentaje de niños y niñas que lograban reencauzarse y llegar a la época adulta de forma óptima a pesar de haber sufrido diversas dificultades en su niñez.

Por lo tanto, el objetivo de esta primera generación era el identificar qué características jugaban un papel importante en esta recuperación. Como ya se ha visto se desarrolla el concepto de “invulnerabilidad”, que, acuñado por Tomkiewicz (2004), trataba de dar una explicación al



por qué unas personas se recuperaban frente a otras que no lo hacían. De tal forma las personas que lograban sobreponerse a un hecho traumático eran consideradas invencibles.

La investigación posterior se desarrolló para comprender los factores de riesgo y protección que estaban asociados a estas personas (Beardslee y Podorefsky, 1988; Werner y Smith, 1992). Un desplazamiento del foco de interés, que hasta entonces estaba más centrado en los motivos y las causas que provocaban la adversidad, hacia una óptica más centrada en los mecanismos y los factores que ayudan a una mejor adaptación a pesar de estar expuestos a riesgos.

Este primer acercamiento sitúa las bases para el posterior estudio de la resiliencia y da pie a la segunda generación de investigadores, que, vinculados a una escuela, trataron de comprender el constructo desde una dimensión más contextual.

## **1.2.2. SEGUNDA GENERACIÓN**

La literatura existente (Benson, 1997; Cyrulnik, 2001; Regalado, 2017) es recurrente a la hora de considerar tres concepciones o escuelas que han abordado el estudio de resiliencia dentro de esta segunda generación. De tal modo, es común hablar de: escuela anglosajona, escuela europea y escuela latinoamericana (Gil, 2010).

### **1.2.2.1. ESCUELA ANGLOSAJONA**

Esta escuela se desarrolló principalmente en Estados Unidos y en Reino Unido bajo un enfoque conductista y pragmático. Hoy en día, existe un acuerdo explícito a la hora de subdividir esta generación en dos momentos (Masten, 1999; Luthar, Cicchetti y Becker, 2000).

- Primer momento. Organizado en torno a las investigaciones que se ocupan de identificar los factores de protección y de riesgo en el desarrollo de los niños/as que se

adaptan de forma positiva a las condiciones de adversidad (Infante, 2001). Estos factores fueron identificados por investigaciones como las de Werner y Smith (1982) a través de un estudio longitudinal con 698 niños desde su nacimiento hasta su edad adulta. En el estudio todos los participantes habían estado expuestos a hechos traumáticos o situaciones de riesgo. Los resultados señalan que un amplio porcentaje de la muestra fueron capaces de sobreponerse a las circunstancias adversas y llegar a su edad adulta siendo personas competentes. Esta invulnerabilidad al estrés (Puig y Rubio, 2011) se ha considerado como precursora a la resiliencia y constituye los inicios del término tal y como lo consideramos hoy en día.

De forma paralela a los estudios de Werner y Smith (1982), Rutter (1985) realizó una investigación con el objetivo de analizar los factores de protección de familias y niños/as con riesgo de sufrir psicopatologías. Este estudio es el primero que contempla el término resiliencia como constructo global que contiene factores de riesgo y de protección (Galindo, 2017). La decisión es justificada desde el punto de vista del autor al entender que el término invulnerabilidad es un término absoluto y permanente que no varía según el contexto. En línea con esta investigación, el estudio de Forés y Grané (2008) afirma que la invulnerabilidad y la resiliencia son conceptos muy distintos y le dan a esta última un carácter más complejo y contextual.

Otro estudio que también ayudaría a conformar este primer movimiento de investigadores es el de Wortman y Silver (1989), quienes realizan una investigación con personas expuestas a traumas y evidencian un alto porcentaje de personas que salen con daños mínimos de la situación o hecho traumático y que además presentan un alto nivel de fortalecimiento.

En definitiva, en este primer movimiento de la escuela anglosajona impera un entendimiento de la resiliencia como una herramienta para el enfrentamiento al hecho traumático de forma que el individuo saldría fortalecido.

- Segundo movimiento. El gran cambio de esta generación fue el comenzar a considerar los factores de riesgo y los factores de protección como elementos dinámicos y cambiantes que se mantienen en constante interacción. De tal modo esta generación traslada el foco de la atención fuera del contexto interno de la persona, y por lo tanto dejan de ser tan importantes los factores de protección y los factores de riesgo internos, para comenzar a interesarse y estudiar los contextos que rodean a la persona: su nivel socioeconómico, la familia, los amigos o sus circunstancias personales. Todos ellos serán factores que comienzan a ser nombrados en este segundo movimiento de la escuela anglosajona como factores de riesgo y protección externos.

Los pilares de este segundo movimiento fueron establecidos sobre la base de los postulados previos y, por ello, la resiliencia pasa a ser entendida como un constructo cambiante a lo largo de la vida. Un planteamiento que coincide con lo expuesto por Rutter (1985) y que es aceptado mayoritariamente por los autores de este movimiento.

Autores como Flach (1988) o Fine (1991) identifican la resiliencia como un modelo con dos partes: la fase aguda, donde la energía está enfocada a reducir el estrés y la fase de reorganización, más adaptativa a las circunstancias del contexto. Del mismo modo, aunque sin hablar de dos etapas, los estudios de Luthar et al., (2000) hablan de una capacidad que va emergiendo a medida que cambian las circunstancias de la vida.

Otro avance de esta postura es el considerar otras etapas del ciclo vital como importantes en el estudio de la resiliencia. Aunque la etapa infantil sigue

considerándose clave, Wolin y Wolin (1993) desarrollan un entendimiento de la resiliencia basado en siete factores que coexisten con las diferentes etapas del ciclo vital: la infancia, la adolescencia y la adultez. Estos siete factores descritos por los autores son: introspección, independencia, capacidad de interacción, iniciativa, creatividad, ideología personal y sentido del humor.

Un salto importante en este planteamiento son los estudios de Grotberg (1995) que dejan de lado el binomio de los factores de riesgo y los factores de protección para centrarse en los factores, comportamientos y resultados resilientes. Este nuevo entendimiento marcará la pauta para los futuros estudios basados en la promoción de la resiliencia como cualidad deseada y necesaria para las personas. La visión integradora de la autora desmitifica el carácter excepcional o especial que se le suponía a las personas resilientes y empieza a hablar de una capacidad universal que cualquier persona puede desarrollar. Esta secuenciación práctica del proceso es descrita años más tarde por la autora, Grotberg (2001), en las siguientes líneas: promoción de los factores resilientes, compromiso con el comportamiento y valoración de los resultados.

En términos generales, el segundo momento de la escuela anglosajona mantiene un amplio acuerdo al entender la resiliencia como un proceso cambiante y dinámico. Un planteamiento que, con matices, aún sigue vigente hoy en día y que ha ayudado enormemente a la generalización y estudio del constructo.

#### **1.2.2.2. ESCUELA EUROPEA**

Esta escuela empieza a desarrollarse en el siglo XX y está asentada sobre las conclusiones y los estudios de la escuela anglosajona. Cyrulnik (2001), uno de los máximos exponentes de esta escuela, coincide con los postulados anteriores al establecer la importancia

del contexto en su propia visión de la resiliencia como proceso. Los estudios de este autor conducen a una noción de resiliencia basada en comprender de qué manera puede ser asimilado un golpe y como este puede provocar respuestas variables o rebotes. Esto genera la coincidencia con estudios previos acerca del carácter diacrónico de la resiliencia, pero también son rotundos y aperturistas al matizar su carácter sincrónico. De tal modo la resiliencia sería consustancial a la persona (Vanistendael, 2003).

Unos años más tarde, Vanistendael (2005) establece un modelo con varios componentes que el autor explica a través de una metáfora “la casita de la resiliencia”. En este modelo se explica cómo se ha de construir la resiliencia para que esta llegue a ser una capacidad susceptible de enfrentarse a la adversidad. Este modelo queda explicado en la *Figura 1*, de tal modo:

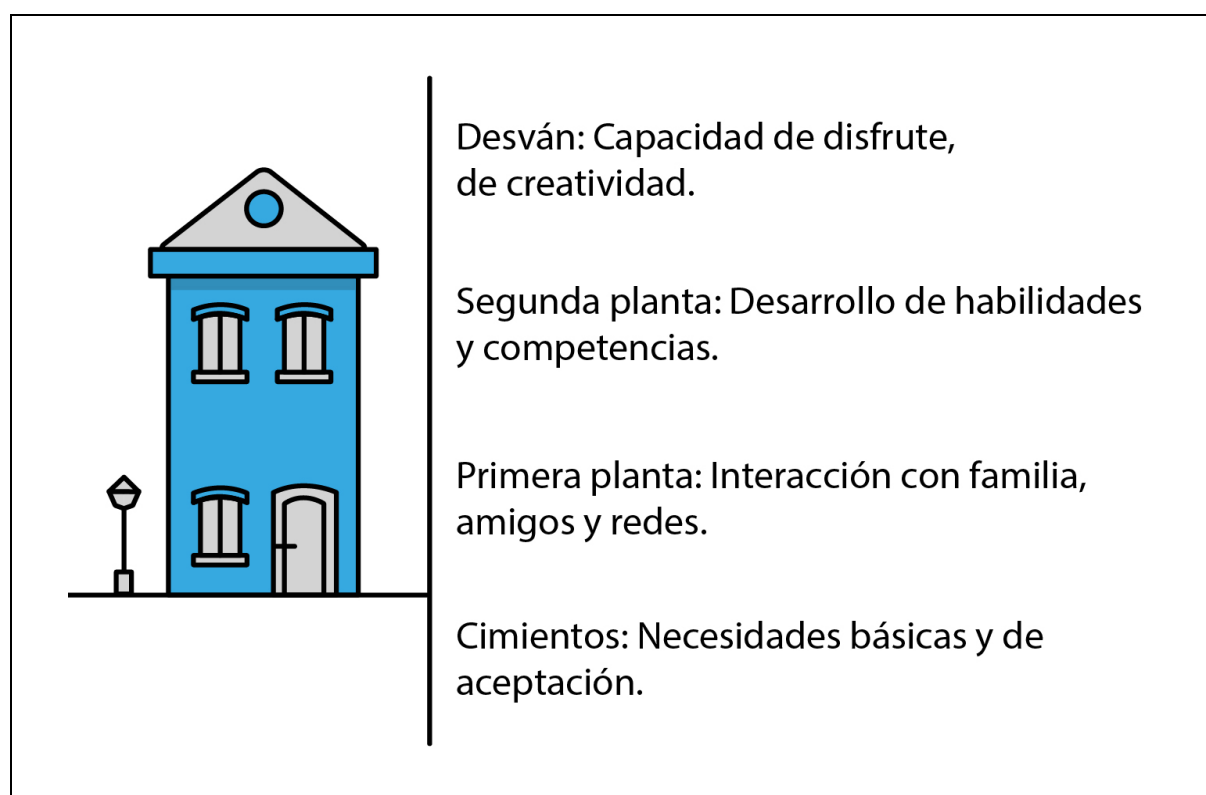


Figura 1  
*Metáfora de la casita de Vanistendael (2005) – elaboración propia*

Lo amplio e innovador de este modelo es su capacidad para adaptarse según las circunstancias y particularidades de cada persona. Desde la perspectiva de Vanistendael (2005) nada es absoluto ni exacto, mucho menos la resiliencia.

De esta visión de resiliencia se desprende la importancia que tiene la elección ante la adversidad. Se construye por lo tanto una visión más esperanzadora y compleja que permite a la resiliencia continuar proyectándose a pesar de elementos o acontecimientos desestabilizadores (Tritan, 2004). En definitiva, la escuela europea dibuja una perspectiva de la resiliencia en la que esta es vista como una capacidad generadora de desarrollo humano, personal y grupal que proyecta a la persona hacia un futuro esperanzador.

### **1.2.2.3. ESCUELA LATINOAMERICANA**

La fuerza de esta escuela empieza a estar presente a través de la resiliencia comunitaria. Un modelo que no solo modifica el objeto de estudio, sino también la postura y los criterios del observador (Suárez, 2001). Una particularidad surgida de las condiciones de vida y los problemas sociales, políticos y económicos de Latinoamérica.

En este escenario, las investigaciones de Melillo (2001) desarrollan una resiliencia comunitaria que pretende instaurarse a través de programas educativos, sanitarios y sociales que mejoren la calidad de vida y la resistencia de las personas, las familias y las comunidades. Con este mismo ejemplo se desarrollan un amplio número de proyectos a lo largo de toda América Latina que permiten no solo ahondar en los factores personales de la resiliencia, sino también tomar una perspectiva más amplia de toda la sociedad en su conjunto.

### 1.2.3. TERCERA GENERACIÓN

Las investigaciones de esta generación suponen un cambio de paradigma respecto a las anteriores generaciones al añadir el estudio de otros colectivos más allá del plano individual del constructo. Y, aunque algunos investigadores se han centrado en las características de la personalidad (Friborg et al., 2005), la mayoría ha prestado especial atención a lo contextual y social. De hecho, son varios los autores que afirman que para que exista resiliencia ha de existir un contexto social y familiar que nos apoye incondicionalmente, que sea estable, que permita que nos desarrollemos y que ofrezca una sensación de pertenencia (Kotliarenko, 2014 y Madariaga, 2014). Coincide la investigación de Rolland y Walsh (2006) al ratificar que ese apoyo incondicional – familiar o social – sería un elemento necesario e imprescindible para la superación de adversidades.

En este campo de la resiliencia constructivista son varios autores los que tratan de hallar la presencia de los elementos o las dimensiones que la componen. El estudio de Walsh (2004) destaca los siguientes: los sistemas de carencias familiares resilientes, la perspectiva positiva, la espiritualidad, los patrones familiares de flexibilidad, los recursos socioeconómicos y, por último, los procesos comunicativos familiares. A esto añade Amorós et al. (2010) los siguientes componentes: el desarrollo familiar, el desarrollo parental, el apoyo formal y el apoyo informal. Las investigaciones de Forés y Grané (2008) también se aproximan a esta concepción constructiva y delimitan el perfil de la persona resiliente a través de doce características. Estas son: la resiliencia es un proceso, se hace referencia a la interacción entre factores, puede ser promovida a lo largo de la vida, no es un atributo personal, está vinculada al desarrollo, no constituye un estado definitivo, nunca es absoluta, tiene que ver con los procesos de construcción, tiene un componente comunitario, considera a la persona única, reconoce el valor de la imperfección y está relacionada con el optimismo. La investigación de Gil (2010),

concreta estos planteamientos y señala tres fuerzas resilientes que están vinculadas a este proceso. Gil (2010) habla de: la necesidad de conexión o empatía, lo importante de que el sujeto muestre creatividad en su cotidianidad y lo necesario del aprendizaje.

La resiliencia pasa de ser absoluta y estática a ser vista como la capacidad resultante del proceso dinámico que construye cada una de las etapas de la vida. Se podría decir que en esta tercera generación se pone el acento en la construcción de los modelos de aplicación, en la explicación de cómo se construye la resiliencia y en la motivación para alcanzarlo (Puig y Rubio, 2011).

De acuerdo con este discurso, Vanistendael (2014) afirma que hoy en día se habla del carácter dinámico y cambiante de la resiliencia, de su necesidad de ser construida desde la proyección y la transformación, de su carácter contextual y de su transdisciplinariedad.

Esta nueva versión del término ayuda a comprender que la resiliencia debe de forjarse en la interacción con lo social y aleja el constructo de los primeros planteamientos en los que se hablaba de las características individuales (Madariaga et al., 2014). Un nuevo enfoque constructivista que aleja el foco del análisis de los factores de riesgo y los factores de protección, y empieza a hablar de una nueva visión de la resiliencia en la que, lejos de protegerse del riesgo, el individuo aprende a enfrentarlo.



## 2. APROXIMACIÓN AL CONCEPTO

### 2.1. REVISIÓN DE LA LITERATURA

Los últimos cuarenta años de investigación, tal y como se ha expuesto, han internacionalizado el término y han avanzado hacia su conocimiento permitiéndole evolucionar y enfrentarse a los postulados existentes.

Esta revisión teórica y evolutiva del término muestra un panorama dinámico en el que multitud de disciplinas han tratado de darle forma, definirlo y comprenderlo. Y aunque no existe un acuerdo rotundo en la comunidad científica (Regalado, 2007) si parece existir una tendencia que deja entrever el carácter dinámico y fluctuante del constructo en la interacción con su entorno a lo largo de los años.

Pretendiendo profundizar en la comprensión del término, se plantea una investigación basada en la revisión bibliográfica del término “resiliencia”. La búsqueda y la sistematización analítica de la literatura teórica y empírica en la materia se ha centrado en aquellas publicaciones, que, en los últimos 10 años (2007 – 2017), han tenido mayor relevancia para la comunidad científica. Posteriormente se tratará de categorizar para encontrar un camino que permita formular unas conclusiones justificadas y fundamentadas y una definición propia del término.

Se presenta a continuación (ver *Tabla 7*) los datos relativos a: nombre del estudio, año de publicación, tamaño e información de la muestra y localización del estudio. Un total de cuarenta y nueve estudios que constituyen una muestra representativa y actual de las investigaciones y publicaciones que se están haciendo hoy en día. Se excluye de esta categoría el estudio de Muñoz (2017) al no reflejar detalles de la muestra empleada en su publicación.

Tabla 7

*Estudios analizados y muestra – Resiliencia*

<i>Nombre del estudio</i>	<i>Tamaño de la muestra</i>	<i>Información muestra</i>	<i>Localización del estudio</i>
González, Valdez y Zavala (2008).	200	Adolescentes de entre 14 y 18 años y alumnos de los niveles de secundaria y preparatoria.	México, LATAM.
Rodrigo, Camacho, Máiquez, Byrne y Benito (2009).	418	Casos de menores y sus familias.	España, Europa.
Palomar y Gómez (2010).	217	Voluntarios de entre 18 y 25 años.	México, LATAM.
Franco (2010).	42	Profesores de educación secundaria de diversos centros públicos de enseñanza.	España, Europa.
Villalta (2010).	437	Alumnos de Educación Media.	Chile, LATAM.
Quiceno, Vinaccia y Remor (2011).	26 / 50	Primer estudio: 26 mujeres con diagnóstico de artritis reumatoide. Segundo estudio: 50 pacientes con diagnóstico de artritis reumatoide.	Colombia, LATAM.
González, Nieto y Valdez (2011).	60	Participantes de entre 8 y 17.	México, LATAM.
Vinaccia y Quiceno (2011).	40	Personas con diagnóstico de insuficiencia renal crónica sometidos a hemodiálisis en el Instituto Clínica del Riñón de Medellín de Fresenius Medical Care.	Colombia, LATAM.
Restrepo, Vinaccia y Quiceno (2011).	36	Adolescentes de 10 a 12 años escolarizados en un colegio público.	Colombia, LATAM.
Pagnini, Bomba, Guenzani, Banfi, Castelnuovo y Molinari (2011).	25	Sujetos afectados por ELA del Centro Clínico NEMO.	Italia, Europa.
Ruiz, De la Vega, Poveda, Rosado y Serpa (2012).	110	Jugadores de fútbol formativo dentro de la estructura de un club de fútbol profesional.	España, Europa.
Vinaccia, Quiceno y Remor (2012).	121	Personas escogidas mediante muestreo no aleatorio de sujetos disponibles en el Hospital General de Medellín.	Colombia, LATAM.
Gaxiola, González y Contreras (2012).	96	Alumnos de la preparatoria de Hermosillo.	México, LATAM.

Serrano, Garrido, Notorio, Bartolomé, Solera y Vizcaino (2012).	300	Personas de 60 a 75 años.	España, Europa.
Ríos, Carrillo y Sabuco (2012).	218	Estudiantes de enfermería que asistieron a un seminario práctico – clínico sobre soporte vital básico.	España, Europa.
Rodríguez, Guzmán y Yela (2012).	200	Niños y niñas con edades comprendidas entre los 7 y los 12 años pertenecientes a familias de estratos 1 y 2 de la ciudad de Ibagué.	Colombia, LATAM.
Villalta y Saavedra (2012).	502 / 39	502 alumnos de los dos primeros años de la educación secundaria y 39 profesores.	Chile, LATAM.
Martín, Cabrera y Rodrigo (2013).	498	Unidades familiares que estaban siendo atendidas en los Servicios de atención a la infancia y la familia.	España, Europa.
Manzano y Ayala (2013).	783	Empresarios del sector servicios empresariales.	España, Europa.
Quiceno y Vinaccia (2013).	50	Adolescentes de 12 a 16 años víctimas de abuso sexual infantil en los últimos 12 meses previos a la aplicación de los protocolos.	Colombia, LATAM.
Roque y Acle (2013).	6	Madres voluntarias con al menos un hijo diagnosticado con discapacidad intelectual.	México, LATAM.
Veloso, Cuadra, Antezana, Avendaño y Fuentes (2013).	117	funcionarios de educación especial.	Chile, LATAM.
González (2013).	112	Personas residentes en Chile.	Chile, LATAM.
Gutiérrez y Romero (2014).	2506	Estudiantes con edades entre los 14 y 18 años escolarizados en centros educativos públicos.	Angola, África.
Azanza, Domínguez, Moriano y Molero (2014).	372	Trabajadores de organizaciones públicas y privadas.	España, Europa.
Reche, Tutte y Ortín (2014).	45	Deportistas que participaron en el Campeonato Federal de Judo de Uruguay.	Uruguay, LATAM.

Urra, Escorial y Martínez (2014).	222	Individuos afectados por un suceso traumático con edades comprendidas entre los 18 y los 71 años.	España, Europa.
González y Artuch (2014).	117	Estudiantes de los Primeros Grados de Educación y Psicología.	España, Europa.
Crespo, Fernández y Soberón (2014).	111	Cuidadores familiares de personas mayores dependientes.	España, Europa.
Morales y González (2014).	175	Estudiantes de cuarto año medio de liceos prioritarios.	Chile, LATAM.
Morelato (2014).	102	Niños y niñas entre 6 y 13 años.	Argentina, LATAM.
Sánchez y Robles (2014).	348	Funcionarios de la policía (todos hombres) pertenecientes a la Unidad de Intervención Policial.	España, Europa.
Crespo y Fernández (2015).	111	Cuidadores no profesionales de personas mayores en situación de dependencia.	España, Europa.
Navarro y Bueno (2015).	159	Personas que refirieron problemas de salud en una investigación más amplia sobre calidad de vida.	España, Europa.
Moret, Fernández, Civera, Navarro y Alcover (2015).	991	Adultos mayores.	España, Europa.
Ruiz, Del Campo y De la Vega (2015).	30	Entrenadores de atletismo de alto rendimiento.	España, Europa.
Gómez, Del Rey, Romera y Ortega (2015).	626	Estudiantes de todos los cursos de Ed. Secundaria en cuatro institutos.	España, Europa.
Sánchez y Robles (2015).	78	Padres de niños (entre 3 y 11 meses de edad) con Síndrome de Down.	España, Europa.
Soler, Meseguer y García (2015).	386 / 238	Primera muestra: 386 trabajadores. Segunda muestra: 238 trabajadores.	España, Europa.
Sandín y Sánchez (2015).	94	Estudiantes de 4º de la E.S.O. de 19 nacionalidades diferentes.	España, Europa.
Magnano, Graparo y Paolillo (2016).	488	Trabajadores con edades comprendidas entre los 18 y los 55 años.	Italia, Europa.
Rodríguez, Ramos, Ros, Fernández y Revuelta (2016).	1250	Adolescentes de 12 a 15 años.	España, Europa.
Castro, Chacón, Zurita y Espejo (2016).	43	Deportistas practicantes de fútbol, balonmano y deportes de invierno.	España, Europa.

Tutte y Reche (2016).	130	Deportistas de género femenino de hockey sobre hierba, con edades comprendidas entre 13 y 37 años.	España, Europa.
Guil, Zayas, Gil, Guerrero, González y Mestre (2016).	30	Mujeres diagnosticadas con cáncer de mama de las Unidades de Oncología del Hospital General de Jerez de la Frontera y del Hospital Universitario Puerta del Mar.	España, Europa.
Chacón, Castro, Espejo y Zurita (2016).	39	Deportistas de fútbol, de balonmano y de esquí. Género masculino y una edad media de 22,62 años.	España, Europa.
Sánchez, Méndez y Garber (2016).	25	Estudiantes de tercer internivel de Ed. Primaria de una escuela concertada.	España, Europa.
Muñoz, Martínez, Lázaro, Carranza y Martínez (2017).	377	Profesionales de enfermería y auxiliares de enfermería, de Atención Especializada y Atención Sociosanitaria del Sistema Sanitario Público.	España, Europa.

Hecho el análisis de la *Tabla 7*, destacan las publicaciones llevadas a cabo en Europa, siendo el 62,5% del total. Le siguen en porcentaje las publicaciones hechas en LATAM con el 37,5% y África con un 2%. La mayoría de los estudios analizados pertenecen a revistas del ámbito educativo y psicológico. El resto, un 22,5%, se distribuye uniformemente entre el campo de la medicina, la enfermería y la psicología del deporte. El valor de la muestra es bastante regular y muestra un valor de unos doscientos cuarenta y cinco sujetos por estudio. Se han descartado para este cálculo, por ser el valor más alto y el más bajo de la muestra, los estudios de Gutiérrez y Romero (2014) y el de Roque y Acle (2013), con 2506 personas para el primero y 6 para el segundo.

Tras una primera clasificación de los estudios consultados, el documento avanza para entender cómo evoluciona el término y para clarificar el contexto en el que proliferan los estudios e investigaciones sobre resiliencia. Se presenta, en la *Tabla 8*, el *Gráfico 3* y el *Gráfico 4*, la tasa de frecuencia del término por años y revistas.

Tabla 8

*Frecuencia por revistas – Resiliencia*

<b>Publicación</b>		<b>Estudios</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
A	Anales de Psicología	Vinaccia, Quiceno y Remor (2012). Martín, Cabrera y Rodrigo (2013). Gutiérrez y Romero (2014). Azanza et. al. (2014). Crespo y Fernández (2015). Navarro y Bueno (2015). Moret, Fernández, Civera, Navarro y Alcover (2015). Gómez, Del Rey, Romera y Ortega (2015). Sánchez, Méndez y Garber (2016).	9	18,36 %
B	Cuadernos de Psicología del Deporte	Tutte y Reche (2016).	1	2,04 %
C	Enfermería Global	Muñoz, Martínez, Lázaro, Carranza y Martínez (2017).	1	2,04 %
D	Enseñanza e investigación en Psicología	González, Valdez y Zavala (2008).	1	2,04 %
E	Estudios Pedagógicos	Veloso, Cuadra, Antezana, Avendaño y Fuentes (2013). Morales y González (2014).	2	4,08 %
F	EURE	González (2013).	1	2,04 %
G	Infancia y aprendizaje	Sandín y Sánchez (2015).	1	2,04 %
H	Interdisciplinaria	Palomar y Gómez (2010).	1	2,04 %
I	International Journal of Psychological Research	Serrano, Garrido, Notorio, Bartolomé, Solera y Vizcaino (2012). Ríos, Carrillo y Sabuco (2012). Rodríguez, Guzmán y Yela (2012). González y Artuch (2014). Magnano, Graparo y Paolillo (2016).	5	10,2 %
J	Psicología Conductual	Crespo, Fernández y Soberón (2014).	1	2,04 %
K	Psicooncología	González, Nieto y Valdez (2011). Guil, Zayas, Gil, Guerrero, González y Mestre (2016).	2	4,08 %

L	Psicothema	Rodrigo, Camacho, Máiquez, Byrne y Benito (2009). Manzano y Ayala (2013). Urra, Escorial y Martínez (2014).	3	6,12 %
M	Retos	Castro, Chacón, Zurita y Espejo (2016). Chacón, Castro, Espejo y Zurita (2016).	2	4,08 %
N	Revista Argentina de Clínica Psicológica	Vinaccia y Quiceno (2011). Pagnini, Bomba, Guenzani, Banfi, Castelnuovo y Molinari (2011).	2	4,08 %
Ñ	Revista Complutense de Educación	Franco (2010).	1	2,04 %
O	Revista de Pedagogía	Villalta (2010).	1	2,04 %
P	Revista de Psicología del Deporte	Ruiz, De la Vega, Poveda, Rosado y Serpa (2012).	1	2,04 %
Q	Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones	Sánchez y Robles (2014).	1	2,04 %
R	Revista de Psicopatología y Psicología Clínica	Quiceno, Vinaccia y Remor (2011). Quiceno y Vinaccia (2013).	2	4,08 %
S	Revista Electrónica de Investigación Educativa	Gaxiola, González y Contreras (2012).	1	2,04 %
T	Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte	Reche, Tutte y Ortín (2014). Ruiz, Del Campo y De la Vega (2015).	2	4,08 %
U	Revista Latinoamericana de Psicología	Soler, Meseguer y García (2015).	1	2,04 %
V	Revista Nacional e Internacional de Educación Inclusiva	Muñoz (2017).	1	2,04 %
W	Suma Psicológica	Restrepo, Vinaccia y Quiceno (2011). Rodríguez, Ramos, Ros, Fernández y Revuelta (2016).	2	4,08 %
X	Universitas Psychologica	Villalta y Saavedra (2012). Roque y Acle (2013). Morelato (2014). Sánchez y Robles (2015).	4	8,16 %

La distribución de investigaciones en revistas se distribuye a lo largo de estos años por un amplio número de revistas de muy distintos ámbitos: educación, psicología, psiquiatría, sociología, antropología, empresa, medicina, entre otros. La distribución por sectores es bastante homogénea, aunque destacan el educativo y psicológico o psiquiátrico.

Destacan por número de publicaciones, con nueve y cinco publicaciones respectivamente, las revistas: *Anales de Psicología* e *International Journal of Psychological Research*. Estas dos revistas suponen un 28,56 % del peso específico del total de revistas analizadas.

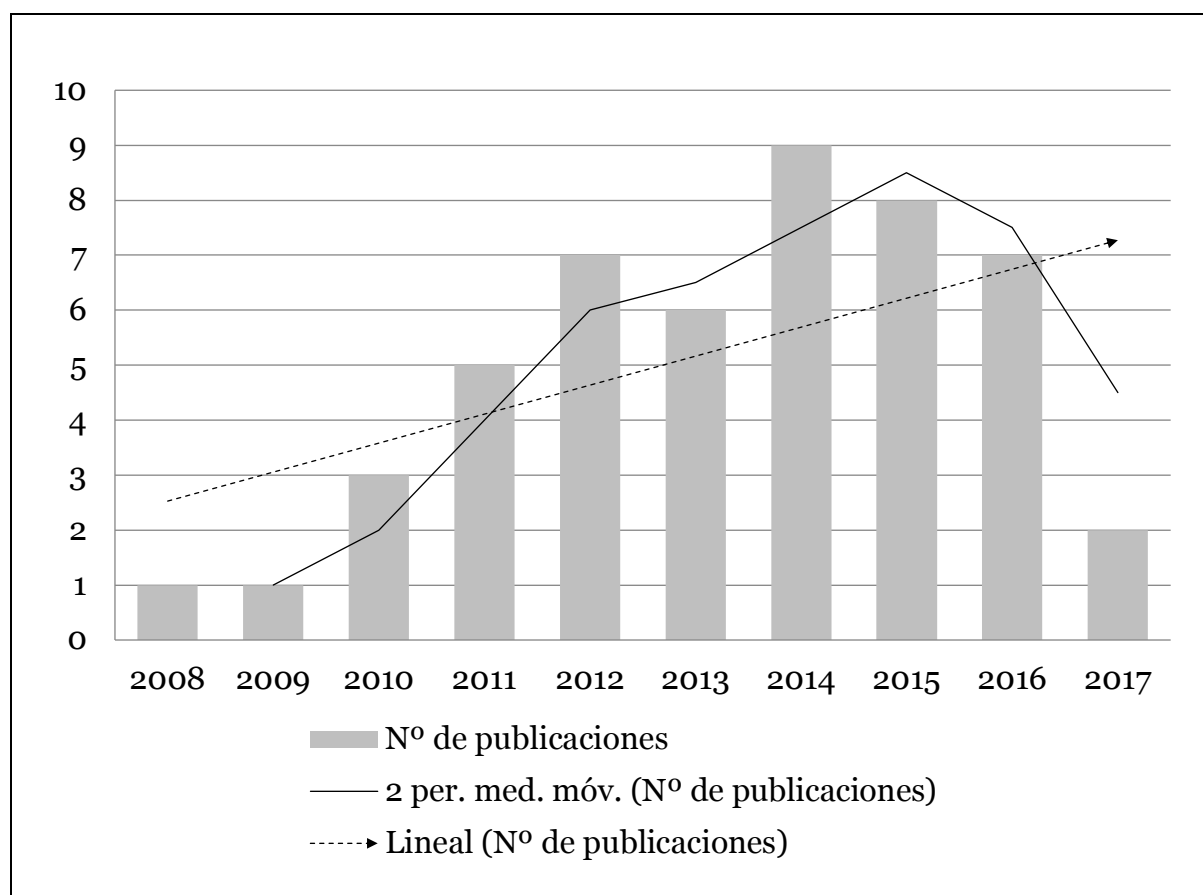


Gráfico 3  
Frecuencia por años – Resiliencia

Tras analizar las frecuencias en los artículos revisados se ha encontrado una tendencia al alza en los últimos años. Se inicia discretamente en 2008 y desde entonces, tal como se puede



ver en la progresión lineal del *Gráfico 3*, la tendencia es creciente en los últimos años. Destacan los valores de 2014 y 2015, y también la tendencia del 2017, ya que solo se han contado los cuatro primeros meses del año.

Por último, se presenta una relación de los artículos publicados en una comparativa de revistas y año de publicación.

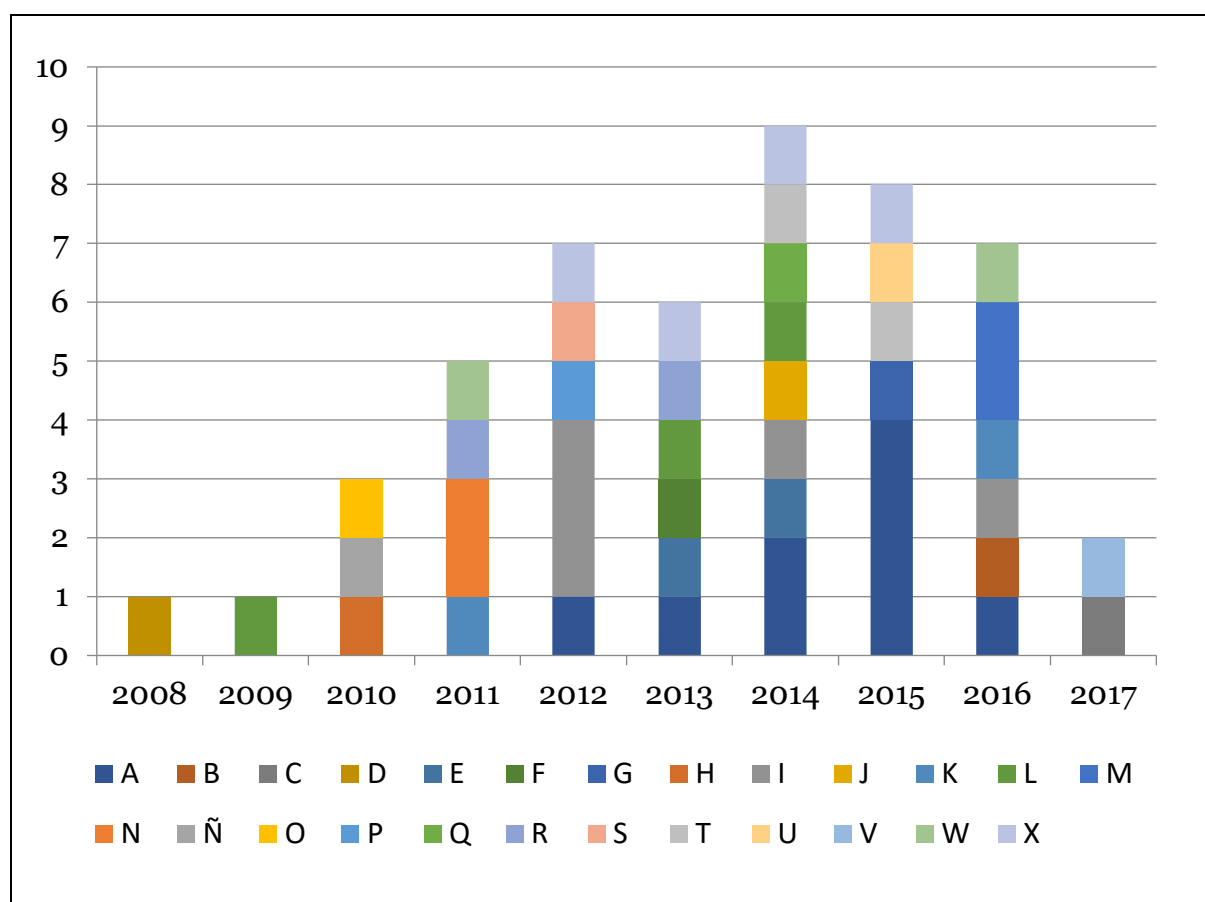


Gráfico 4  
Frecuencia por revistas / años – Resiliencia

En este último gráfico se puede observar como la distribución es mayoritaria en los años 2014 y 2015. Este aumento de publicaciones sobre el término resiliencia coincide con una mayor participación de la revista científica *Anales de Psicología*, que, si bien está presente desde el 2012, su implicación ha sido mayor en el 2014 y sobretodo en el 2015, con dos y cuatro artículos publicados respectivamente.

## 2.2. DEFINICIÓN DEL TÉRMINO

Como se ha visto en el primer apartado de este capítulo la resiliencia es un término fácil de entender, pero difícil de definir, principalmente porque son múltiples las disciplinas científicas y contextos en los que ha sido estudiada (Osborn, 1994). Por ese motivo, el presente apartado, recogerá algunas de las definiciones y aportaciones más destacadas que la comunidad científica está llevando a cabo en su estudio del constructo. Las cuarenta y nueve investigaciones analizadas muestran un amplio estudio sobre el término y, como se puede ver en la *Tabla 9*, se aprecia un amplio acuerdo en su definición, aunque son muchos los elementos que la matizan y le dan cuerpo.

Se han excluido de esta tabla las investigaciones de Vinaccia y Quiceno (2011); Roque y Acle (2013); Gómez, Del Rey, Romera y Ortega (2015) y Sánchez, Méndez y Garber (2016), ya que el estudio no afronta directamente una definición del concepto aunque, en todo momento, el término es tratado en dichas publicaciones como un mecanismo de ayuda a la hora de superar las adversidades que se puedan encontrar en la vida, ya sean éstas consecuencias del estrés diario, crisis vitales y/o catástrofes naturales.

Tabla 9

*Definiciones de resiliencia*

<b><i>Nombre del estudio</i></b>	<b><i>Autor definición</i></b>	<b><i>Definición operativa</i></b>
González, Valdez y Zavala (2008).	Vanistendael (1996).	La capacidad de tener éxito de modo aceptable para la sociedad a pesar de sufrir estrés o una adversidad con riesgo de sufrir efectos negativos.
Rodrigo, Camacho, Máiquez, Byrne y Benito (2009).	Luthar (2006) y Luthar, Cicchetti y Becker (2000).	Proceso dinámico de carácter evolutivo que implica una adaptación del individuo sustancialmente mejor que la que cabría esperar dadas las circunstancias adversas.
Palomar y Gómez (2010).	Reivich y Shatté (2002).	La resiliencia implica la posesión de múltiples habilidades en varios grados que ayudan a los

		individuos a afrontar los problemas y las adversidades saliendo favorecidos de ellas.
Franco (2010).	Bonanno (2004) y Vera (2004).	La capacidad del ser humano de resistir el suceso estresante y rehacerse del mismo, de tal modo que la persona logra mantener su equilibrio personal a pesar del hecho adverso que ha acontecido en su vida.
Villalta (2010).	Grotberg (1995), Kotliarenco (2000) y Saavedra (2003).	La capacidad universal de los seres humanos para abordar la adversidad.
Quiceno, Vinaccia y Remor (2011).	Zautra, Hall y Murray (2008).	La capacidad de las personas para mantener la salud y el bienestar psicológico en un ambiente dinámico y desafiante.
González, Nieto y Valdez (2011).	González, Nieto y Valdez (2011).	El resultado de la combinación y/o interacción entre los atributos del individuo (internos) y su ambiente familiar, social y cultural (externos) que lo posibilitan a superar el riesgo y la adversidad de forma constructiva.
Restrepo, Vinaccia y Quiceno (2011).	Rutter (1986, 1993 y 2006).	La resiliencia no era la animada negación de las difíciles experiencias de la vida, dolores y cicatrices. Es la habilidad para seguir adelante a pesar de ello.
Pagnini, Bomba, Guenzani, Banfi, Castelnuovo y Molinari (2011).	Friborg y cols. (2006).	La capacidad que tienen los individuos de superar traumas, de contrastar la adversidad no sólo resistiendo sino proyectando positivamente el futuro.
Ruiz, De la Vega, Poveda, Rosado y Serpa (2012).	Schiera (2005).	Un factor observado en ciertos individuos, que les permite afrontar, resistir y superar la adversidad con más recursos y mejores resultados que la mayoría de las personas.
Vinaccia, Quiceno y Remor (2012).	Rew, Taylor-Seehafer, Thomas y Yockey (2001).	La capacidad de una persona de ser inmune y adaptarse al estrés, lo cual le permite desarrollarse como individuo, a pesar de experiencias de vida infelices.
Gaxiola, González y Contreras (2012).	Grotberg (2006).	Una capacidad del ser humano para enfrentarse a las adversidades de la vida, aprender de ellas, superarlas y ser fortalecido.
Serrano, Garrido, Notorio, Bartolomé, Solera y Vizcaino (2012).	Masten (2007).	La resiliencia es la capacidad que tienen los sistemas personales de afrontar o recuperarse con éxito de las situaciones adversas; se asocia a

		crecimiento positivo y a superación de los desafíos.
Ríos, Carrillo y Sabuco (2012).	Garnezy (1991).	La capacidad para recuperarse y mantener una conducta adaptativa después del abandono o la incapacidad inicial al iniciarse un evento estresante.
Rodríguez, Guzmán y Yela (2012).	Rodríguez, Guzmán y Yela (2012).	Aquella capacidad que permite afrontar con creatividad las dificultades de la vida y sobreponerse a ellas.
Villalta y Saavedra (2012).	Saavedra (2003).	La resiliencia más allá de ser una condición permanente y dependiente de factores externos a la persona es una construcción propia y que varía según los contextos y los momentos en que ocurre.
Martín, Cabrera y Rodrigo (2013).	Luthar, (2003), Rodrigo et al., (2010b) y Walsh (2004).	La resiliencia es flexibilidad, cohesión, reflexión y optimismo vital ante la adversidad.
Manzano y Ayala (2013).	Windle, Bennert y Noyes (2011).	Un proceso dinámico en el que el individuo muestra habilidades adaptativas positivas a pesar de experimentar una adversidad traumática significativa es una medida de la capacidad de hacer frente al estrés.
Quiceno y Vinaccia (2013).	Markstrom, Marshall y Tryon (2000).	La capacidad de responder y desarrollarse ante la experiencia de eventos vitales estresantes.
Veloso, Cuadra, Antezana, Avendaño y Fuentes (2013).	Veloso, Cuadra, Antezana, Avendaño y Fuentes (2013).	La resiliencia contribuye a la calidad de vida, además de ser un amortiguador y facilitador para enfrentar con éxito el estrés.
González (2013).	González (2013).	La capacidad de mantener y/o recuperar sus estructuras y funciones después de una perturbación.
Gutiérrez y Romero (2014).	Gutiérrez y Romero (2014).	Una característica de personalidad positiva que mejora la adaptación individual, y se refiere a ella como el proceso de superar los efectos negativos de la exposición al riesgo, afrontar con éxito experiencias traumáticas y evitar trayectorias negativas asociadas con riesgos.

Azanza, Domínguez, Moriano y Molero (2014).	Azanza, Domínguez, Moriano y Molero (2014).	La capacidad de sobreponerse a la adversidad, de recuperarse, y salir fortalecido con éxito, pese a estar expuesto a un estrés psicosocial grave o a un acontecimiento excesivamente positivo.
Reche , Tutte y Ortín (2014).	Rutter (2012).	Una capacidad y proceso dinámico de adaptación que vence la tensión y adversidad mientras mantiene un funcionamiento psicológico y físico normal.
Urra, Escorial y Martínez (2014).	Melillo y Suárez (2001).	La capacidad humana de enfrentar, superar y emerger fortalecida o transformada por experiencias de adversidad.
González y Artuch (2014).	Artuch (2013), Luthar, Cicchetti y Becker (2000) y Luthar, Sawyer y Brown (2006).	La habilidad o más bien los procesos que capacitan a los individuos para enfrentarse con éxito a los eventos estresantes o adversos que aparecen en la vida de modo que se crece en este proceso, se gana en competencia y adaptación.
Crespo, Fernández y Soberón (2014).	Crespo, Fernández y Soberón (2014).	Una medida de la habilidad para afrontar el estrés que resulta de la suma de diferentes características personales individuales vinculadas a una adaptación exitosa.
Morales y González (2014).	Masten (2001) y Luhtans (2002).	Una adaptación positiva frente a los riesgos o adversidades, una capacidad psicológica para recuperarse de los conflictos, adversidad, incertidumbre y fracaso.
Morelato (2014).	Morelato (2014).	El logro de una adaptación positiva o el afrontamiento adecuado de las tareas de desarrollo típicas de una determinada etapa o cultura, a pesar de las experiencias de adversidad.
Sánchez y Robles (2014).	Bonanno (2004), Masten et al. (1999) y Vera, Carbelo y Vecina, (2006).	La capacidad del ser humano de “resistir” o “rehacerse” frente a los envites de la vida.
Crespo y Fernández (2015).	Luthar, Cicchetti y Becker, (2000) y Bonanno (2004).	Proceso dinámico que comprende la adaptación positiva dentro de un contexto significativamente adverso, y que implica la capacidad para generar experiencias y emociones positivas.
Navarro y Bueno (2015).	Navarro y Bueno (2015).	Proceso dinámico que resulta de la acción de múltiples factores protectores que impiden que se produzcan cambios en los niveles de satisfacción.

Moret, Fernández, Civera, Navarro y Alcover (2015).	McAslan (2009).	La manera en que los seres humanos reaccionan ante eventos o adversidades estresantes.
Ruiz, Del Campo y De la Vega (2015).	Schiera (2005).	Una característica observada en ciertos individuos, que les permite superar, resistir y afrontar las situaciones vitales adversas de una forma más eficaz y con más recursos.
Sánchez y Robles (2015).	Sánchez y Robles (2015).	Una variable protectora ante los altos niveles de estrés.
Soler, Meseguer y García (2015).	Luthar et al. (2000) y Tugade y Fredrickson (2004).	La adaptación positiva a circunstancias de significativa adversidad como las desgracias y las situaciones trágicas de la vida.
Sandín y Sánchez (2015).	Fergus y Zimmerman (2005) y de Chi (2010).	Mecanismo efectivo de afrontamiento en respuesta a una situación riesgosa o adversa.
Magnano, Graparo y Paolillo (2016).	Luthans (2002).	Una capacidad desarrollable para poder rebotar o recuperarse de la adversidad, el conflicto y el fracaso, o incluso de los eventos positivos, el progreso y la mayor responsabilidad.
Rodríguez, Ramos, Ros, Fernández y Revuelta (2016).	Connor y Davidson (2003).	Un conjunto de cualidades personales positivas que mejoran la adaptación individual ante circunstancias adversas.
Castro, Chacón, Zurita y Espejo (2016).	Sarkar y Fletcher (2014) y Wagnild (2003).	La capacidad del ser humano para superar las adversidades, las cuales pueden producirse en cualquier ámbito de la vida cotidiana.
Tutte y Reche (2016).	Fletcher y Sarkar (2012) y Hosseini y Besharar (2010).	Una capacidad favorecedora del éxito deportivo, proporcionando mayor bienestar en la práctica deportiva y menor riesgo de trastornos psicológicos.
Guil, Zayas, Gil, Guerrero, González y Mestre (2016).	Cerezo (2023) y Costa (2008).	La capacidad de las personas de generar respuestas de crecimiento y maduración personal, sin negar la experiencia de la adversidad experimentada, dándole un significado o sentido a la misma.
Chacón, Castro, Espejo y Zurita (2016).	Serrano et al. (2012) y Cabanyes (2010).	El conjunto de cualidades personales que configuran la habilidad del ser humano para superar situaciones adversas y estresantes; asociando a esta definición, un crecimiento

		positivo en el individuo como resultado y una consecución de sus desafíos.
Muñoz, Martínez, Lázaro, Carranza y Martínez (2017).	Cortés (2010).	La capacidad que tienen las personas de desarrollar mecanismos de superación y afrontamiento; un proceso dinámico que tiene como resultado la adaptación positiva en contextos de adversidad.
Muñoz (2017).	Muñoz (2012).	La capacidad de la persona para reaccionar y recuperarse de las adversidades y afrontarlas, en un proceso de adaptación con éxito y de transformación personal, que le permita salir airoso de la situación a pesar de los riesgos y de la propia adversidad.

Cada uno de los estudios analizados aporta matices que hacen entender la globalidad del término, pero es la propuesta de Luthar (2003 y 2006), cinco veces utilizada, la más aceptada por los autores de la muestra. En ella se considera la resiliencia como la adaptación positiva a circunstancias de significativa adversidad como las desgracias y las situaciones trágicas de la vida. Masten (1999, 2001 y 2007) presenta la definición seleccionada en tres investigaciones y, alineado con Luthar (2003 y 2006), define el término como la adaptación positiva frente a los riesgos o adversidades. En definitiva, una capacidad psicológica para recuperarse de los conflictos, adversidad, incertidumbre y fracaso. A esta forma de entender el constructo se suman veintidós de las definiciones analizadas.

Sin disentir de esta línea, pero señalando la importancia que tienen los recursos y las herramientas que configuran la habilidad del ser humano para superar situaciones adversas y estresantes, se suman las definiciones de Reivich y Shatté (2002); Schiera (2005); González, Nieto y Valdez (2011); Serrano et al. (2012); Cabanyes (2010); Crespo, Fernández y Soberón (2014) y Connor y Davidson (2003). También en sintonía con lo anterior Luthans (2002), Cortés (2010); Saavedra (2003) y Windle, Bennert y Noyes (2011), remarcan el dinamismo y

la adaptabilidad del constructo. Vanistendael (1996); Rodríguez, Guzmán y Yela (2012); Fletcher y Sarkar (2012); Hosseini y Besharar (2010) y Gutiérrez y Romero (2014) acotan el término y lo relacionan, en el mismo orden, con el éxito, la creatividad, el éxito deportivo y la personalidad positiva.

Pero, y aunque existen muchas matizaciones, la comunidad científica parece tener bastante claro el término y sus dimensiones. En sintonía, y tratando de buscar una definición del término, autores como Luthans (2002); Reivich y Shatté (2002); Windle, Bennert y Noyes (2011) o Gutiérrez y Romero (2014), entienden la resiliencia como una capacidad psicológica positiva para recuperarse de la adversidad, la incertidumbre y el conflicto, el fracaso o incluso el cambio positivo, el progreso y el incremento de responsabilidad.

Pero ser resiliente no quiere decir que no se experimente dolor o dificultad, ser resiliente supone que, a pesar de la tristeza y la angustia, a pesar del dolor y el trauma, uno puede volver a reconstruir su vida, volver a levantarse y caminar. La resiliencia permite que un individuo no sólo sobreviva, sino que potencialmente se beneficie de un ajuste positivo al cambio (Masten y Reed, 2002). Esto les permite desafiar las suposiciones personales y construir una mayor resistencia a través de la adaptación positiva, les permite ir más allá de lo normal y moverse hacia una desviación positiva (Cameron, 2008). El elemento central de esta definición es entender que la resiliencia es capaz de adaptarse positivamente a un cambio y/o adversidad. Ser resiliente es comprender que la única forma de mantenerse recto es ser flexible.

Así pues, la persona resiliente irá dotada de más herramientas que sus competidores, pues podrá aceptar la realidad tal y como es y se sabrá capaz de mejorar, podrá identificar las causas de sus problemas y controlar sus emociones e impulsos, tendrá un optimismo realista, y podrá confiar en su propia competencia y capacidad (Franco, 2010; Quiceno, Vinaccia y Remor, 2011; Pagnini, Bomba, Guenzani, Banfi, Castelnuovo y Molinari, 2011).



Para concluir, y siguiendo la propuesta de Luthar (2003 y 2006), estaríamos hablando de un perfil de persona que es capaz de reaccionar, afrontar y recuperarse de las situaciones adversas de la vida, mientras aprende para salir reforzado.

Tomando esta definición como base y añadiendo alguna matización hecha por Gil (2010) en la que habla de la necesidad de la creatividad en el proceso resiliente, este documento acota el término y llega a una definición propia del constructo. De tal modo, entendemos que: la resiliencia es una capacidad dinámica, innata a la persona y capaz de reaccionar y crecer a favor de su contexto para ayudar al individuo a salir reforzado de la adversidad con creatividad y optimismo para afrontar el camino.



### **3. DIMENSIONES DE LA RESILIENCIA: FACTORES DE PROTECCIÓN Y FACTORES DE RIESGO**

Partiendo de la definición, la resiliencia es una cualidad propiamente humana que se construye desde la interacción con lo social. Esta cualidad, que todos tenemos y demostramos en mayor o menor medida (Luthans, 2002; Cortés, 2010; Saavedra, 2003; Windle, Bennert y Noyes, 2011), se muestra variable y fluctuante a lo largo de nuestras vidas y se ve modificada por el contexto y los elementos con los que convive. Este proceso de construcción y mejora es un requisito a la hora de superar las adversidades que nos encontramos en nuestras vidas, a la hora de convertir los baches en oportunidades para el cambio, en motor de nuevas ideas, en semilla. Al más puro estilo de liebre y tortuga, no llega el más rápido, sino el que demuestra tener más entereza y tesón para llegar. Un enfoque que ha de incluir la noción de adversidad o riesgos, la adaptación positiva a esa situación y el proceso de interacción entre los factores de riesgo y los factores de protección (Saavedra y Villalta, 2008).

Hoy en día hay se usan varias clasificaciones de los fenómenos internos y externos asociados a los factores de riesgo y protección de la resiliencia, pero, y aunque no existe un acuerdo unánime, en todas ellas se trabaja sobre la idea de que ninguno de los factores es suficiente para hablar de resiliencia por sí mismo y, al contrario, se necesita la interacción entre ellos para considerar resiliente a una persona (Grotberg, 2000; Patterson, 2002). De tal forma, el acercamiento que se hará a los factores de riesgo y protección de la persona resiliente será cauteloso y se tendrá en cuenta el estudio de Rutter (1990) al entender que lo que es un factor de riesgo para una persona puede ser un factor de protección para otra. Incluso lo que hoy en día supondría un factor de protección podría ser mañana un factor de riesgo, y viceversa. Se suman a este planteamiento las investigaciones de Delage (2010) y Ungar (2004).

### **3.1. FACTORES DE PROTECCIÓN**

Los factores de protección son aquellos que ayudan a reducir el riesgo de la exposición a una situación traumática o adversa (Uriarte, 2006), al tiempo que favorece el desarrollo del individuo (Jiménez, 2016). Considerando el sistema en el que se desarrolla la persona, existen tres tipos de factores de protección: factores individuales, familiares y sociales.

#### **3.1.1. FACTORES DE PROTECCIÓN INDIVIDUALES**

Los factores de protección individuales han sido ampliamente estudiados en la literatura y no todos los autores coinciden en señalar los mismos, aun así, hay un amplio acuerdo en algunas de las necesidades que debe reunir la persona resiliente. Según los autores consultados estas necesidades son:

- Autoestima. Una opinión positiva sobre uno mismo es necesaria para relacionarse y establecer vínculos, para adaptarse a las circunstancias cambiantes y para resistir creyendo en la superación (Grotberg, 1997).
- Autonomía. Una buena autonomía permite al individuo confiar en sus capacidades a la hora de actuar, ayuda a controlar las emociones y los sentimientos, permite conocerse mejor y, con ello, aumentar las fortalezas que mejorarán la toma de decisiones (Aguirre, 2010).
- Buen humor y carácter afable. Poder reír, aunque las circunstancias sean desfavorables banalizando y haciendo cómica alguna parte de la tragedia permite soportar las situaciones adversas (Grotberg, 1997), así como tener buen carácter dota al individuo de más herramientas para poder reaccionar ante la adversidad, le puede ayudar a predecir problemas futuros y aumentará su resistencia (Monroy y Palacios, 2011).

- El locus de control interno - externo. Los individuos que tienen mayor control sobre las relaciones causales que existen entre su conducta y las consecuencias que esta genera (Menezes, 2015), es más probable que asuman la responsabilidad de sus acciones, tengan mayor autoeficacia, se sientan más seguros ante los desafíos y logren afrontar las circunstancias vitales con más optimismo y control.
- Relaciones afectivas. La necesidad de una relación saludable con la familia, los amigos y el círculo próximo es descrita como necesaria y vinculante en numerosos estudios. La familia como el primer círculo social adquiere gran importancia en los estudios que plantean las relaciones afectivas como necesarias para el proceso resiliente (Werner, 2000; Grotberg, 1997).
- La inteligencia y la creatividad. Una inteligencia media o superior y una actitud creativa permitirá que el individuo genere más y mejores opciones entre las que elegir, valorando su presente, pero generando oportunidades positivas para su futuro (Monroy y Palacios, 2011; Wolin y Wolin, 1997)
- La moralidad y la espiritualidad. El juicio moral justo, los valores y un cierto grado de espiritualidad contribuyen positivamente al carácter resiliente de la persona y de su ambiente. En este sentido, ambos se verán beneficiados de las acciones de un individuo que, ayudado por su deseo personal de bienestar, tiende a generalizar sus actos con el entorno y el contexto que le rodea (Grotberg, 1997; Hanekom, 2008).
- La flexibilidad. Definida esta como la capacidad de adaptación que tiene el individuo, su nivel de cooperación, tolerancia y amabilidad, este factor será una valiosa estrategia de adaptación a la circunstancia adversa (Monroy y Palacios, 2011).

Todos estos factores se ven descritos repetidamente en las investigaciones existentes y, aunque partiendo de una base común, todas ellas añaden matices a los ya citados. Mrazek y

Mrazek (1987), afirman que existen doce habilidades que resumen a la persona resiliente: respuesta rápida al peligro, madurez precoz, desvinculación afectiva, búsqueda de información, obtención y utilización de relaciones que ayuden a subsistir, anticipación proyectiva positiva, decisión de tomar riesgos, la convicción de ser amado, idealización del rival, reconstrucción cognitiva del dolor, altruismo y optimismo.

En otro intento por comprender y establecer los pilares del término, Saavedra (2005) habla de la necesidad de reunir en la persona resiliente tres tipos de factores: factores personales (un alto nivel intelectual en el área verbal, la disposición al acercamiento social, el sentido del humor positivo y un equilibrio en el estado biológico), factores cognitivos y afectivos (la empatía, una óptima autoestima, la motivación al logro, el sentimiento de autosuficiencia y la confianza en que se resolverán los problemas) y factores psicosociales (ambiente familiar agradable, comunicación abierta, una estructura familiar estable, buenas relaciones con los iguales).

A lo anterior se une el estudio de Saavedra y Villalta (2008), que establece doce factores que categorizan y señalan a la persona resiliente. Estos factores son: identidad, autonomía, satisfacción, pragmatismo, vínculos, redes, modelos, metas, afectividad, autoeficacia, aprendizaje y generatividad.

Por último, siendo el más reciente de los expuestos, el estudio de Benzies y Mychasiuk (2009) identifica nueve factores de protección individual: locus de control interno, sistemas de creencias, regulación emocional, autoeficacia, habilidades de afrontamiento efectivo, educación, habilidades y enfrentamiento, salud, género y carácter.

### 3.1.2. FACTORES DE PROTECCIÓN FAMILIARES

Como ya se ha argumentado, la familia cobra especial importancia dentro de los factores de protección, sobre todo asociado a las primeras fases de vida. El sentimiento de pertenencia descrito por Delage (2010), la competencia maternal y paternal o la estructura de las reglas en el hogar de Barudy y Dantagman (2010) y Barudy y Marquebreucq (2006), las relaciones positivas y duraderas, la franqueza y sinceridad descritas por Landesman, DeLuca y Echols (2006) o el apego y apoyo apropiado de Monroy y Palacios (2011) son variables protectoras para el individuo que vive en familia e influirán positivamente en sus propios factores individuales.

- Sentimiento de pertenencia. Referido a la satisfacción de una persona al sentirse parte importante de un grupo, sintiéndose identificado con el resto de los integrantes. Esto permitirá que la persona desarrolle una actitud de consciencia respecto a otras en quienes se ve reflejado al compartir una serie de valores y costumbres. Delage (2010) destaca la importancia de una base familiar segura y unas madres y padres sensibles a las necesidades y sentimientos de sus hijos e hijas.
- Competencias parentales y estructura de reglas en el hogar. Es evidente que para educar en resiliencia lo mejor es ser resiliente (Walsh, 2004). Es decir, los modelos de parentales resilientes tendrán más herramientas y más oportunidades para promover una actitud resiliente en sus hijos. Para Barudy y Dantagman (2010) y Barudy y Marquebreucq (2006) las competencias parentales que se necesitan son: afectividad y apoyo, ambiente familiar seguro y con reglas y límites, adultos competentes e implicados, fuerza mental, autonomía, control de impulsos, habilidades interpersonales, capacidad de planteamiento y resolución, inteligencia emocional, empatía y participación.

- Relaciones positivas y duraderas. La necesidad de relaciones positivas y duraderas en el tiempo es afrontada por varios estudios y en ellos se describen modelos que mejoran la autonomía, el sentimiento de control, la visión optimista y comunicativa o la buena adaptación a los cambios. Mantener unas buenas relaciones sociales que perduren en el tiempo es para Landesman, DeLuca y Echols (2006) la base para crear lazos afectivos y aumentar el bienestar.
- La franqueza y sinceridad. En el ámbito de los valores, la franqueza y la sinceridad son cualidades que ayudan a que la persona sea congruente en su forma de pensar y actuar. Es evidente que esto requiere la constancia y el esfuerzo de una persona por ser sincera con su entorno y consigo misma, pero el acto resiliente no se puede hacer de otra manera que enfrentando la verdad.
- El apego y apoyo apropiado. El apego promueve los buenos sentimientos y regula las emociones en los impactos, permite intercambiar nuestras emociones y contribuye a la representación adecuada de uno mismo. Desde hace décadas se viene estudiando este efecto en población infantil y son múltiples las investigaciones que demuestran la importancia de un apego familiar seguro, polivalente y organizado a la hora de poner las bases del futuro desarrollo mental (Monroy y Palacios, 2011).

### **3.1.3. FACTORES DE PROTECCIÓN COMUNITARIOS**

Los pilares de la resiliencia comunitaria fueron establecidos por Suárez (2011) tras una amplia revisión de la literatura existente. En ellos determina la necesidad de:

- Autoestima colectiva. La satisfacción de pertenecer y el orgullo de sentirse una pieza más del engranaje social compartiendo los valores comunitarios hace que las



comunidades se recuperen mejor de las crisis y las catástrofes como conjunto, pero también ayuda a la autoestima individual del sujeto miembro.

- Identidad cultural. Las costumbres, comidas, canciones, idioma o valores son elementos necesarios para sentirse miembro de una sociedad y para generar un proceso interactivo con su contexto.
- Humor social. La capacidad de crítica y humor que tenga la sociedad en su conjunto ayudará a superar los momentos duros y generará una conducta social resiliente en todas aquellas personas que se sientan comunitarias.
- Honestidad colectiva y solidaridad. La escasa corrupción, la seguridad, la ayuda mutua, la confianza en nuestros iguales y superiores y los vínculos establecidos serán la contrapartida al desgaste de los vínculos sociales.

Junto con este planeamiento, el estudio de Suárez y Autler (2006) destaca el papel de la gestión gubernamental y la espiritualidad, Grané y Forés (2007), por su parte, le da especial importancia al sentido de la comunidad y Monroy y Palacios (2011) destacan la aceptación de pares, la alta participación de organizaciones locales y comunitarias y la adecuada organización social.

### **3.2. FACTORES DE RIESGO**

Al contrario que los factores de protección, los factores de riesgo son todas las peculiaridades del individuo o su contexto que incrementan la probabilidad de que el estrés aparezca o que aumentan las probabilidades de que un problema de comportamiento surja en un momento posterior de la vida de la persona. Para Torrecillas y Rodrigo (2010) son aquellas condiciones psicológicas, biológicas y sociales que contribuyen a aumentar el surgimiento de un problema que comprometa el bienestar personal o social del individuo. En este sentido, la

presencia de un factor de riesgo no implica que se produzca un resultado negativo, pero si incrementa su probabilidad (Benard, 2004).

Al igual que sucedía con los factores protectores, los factores de riesgo se clasifican en individuales, familiares o interpersonales y comunitarios. Los primeros se relacionan con lo biológico y lo psicológico, los familiares o interpersonales con la comunicación familiar, la relación adecuada, la sobreprotección, los conflictos y el apego, la crianza, las normas, límites y valores y, por último, los comunitarios hablan de la pobreza, la inseguridad y escasez de oportunidades (Jenson y Fraser, 2011). Partiendo de estas bases comunes, el estudio de Saavedra y Villalta (2008) establece como factores de riesgo, siendo los más nombrados por los estudios recientes, la pobreza, las desavenencias familiares, la violencia, el abuso de sustancias y las enfermedades. En esta línea las investigaciones de Werner (2000), Masten (2001), Monroy et al. (2011) y Pozo (2010) añaden como factores de riesgo: los procesos o estructuras familiares débiles, el estatus, el abuso, los divorcios, la violencia, el estrés familiar y las psicopatologías paternas.

En definitiva, los factores de riesgo suponen estadísticamente una probabilidad mayor de sufrir un daño, aunque no necesariamente implican una relación causal y, al igual que sucedía con los factores de protección, estos no serán invariables, ni estáticos, ni permanentes, ni siquiera serán los mismos para todos los sujetos o para todos los momentos de un único individuo.

### **3.3. PERSPECTIVA ACTUAL: LAS DIMENSIONES DE LA RESILIENCIA**

La postura tradicional de las investigaciones en resiliencia hablaba de la necesidad de un contexto deprimido o de riesgo para que la resiliencia se manifestase. Un proceso que, asociado principalmente a la infancia en esa época, consideraba los factores de riesgo y

protección como opuestos e inamovibles. Esta primera generación dio paso a que la investigación avanzase y se empezasen a estudiar los factores externos y contextuales de la persona.

El gran salto cualitativo se da en la segunda generación cuando la resiliencia pasa de ser una cualidad personal a ser un proceso. Es aquí donde, y según la influencia de las variables que intervengan en este proceso, se da la interacción a nivel intrapersonal, interpersonal y social (Kent et al., 2014). En este contexto, los factores de protección no se pueden considerar como positivos o absolutos, y por lo tanto los factores de riesgo tampoco podrían ser absoluta y universalmente negativos. La resiliencia, y por lo tanto sus factores de riesgo y protección, cambian y evolucionan a lo largo de toda la vida de la persona. Esta evolución desde una concepción independiente e inamovible da paso a una nueva visión en la que se habla de la interacción entre factores de resiliencia y factores de no resiliencia (Grotberg, 2000).

Considerando esta interacción entre factores de resiliencia y no resiliencia, tanto externos como internos, y tomando como referencia los estudios consultados, en especial Grotberg (1997), Werner (2000) y Saavedra y Villalta (2008), se concretan en seis las áreas o dimensiones que forman el espectro resiliente de una persona: autoestima y confianza, satisfacción, aprendizaje, pragmatismo, metas claras y motivación al logro y, por último, vínculos sociales. Estas serán tenidas en cuenta en la parte empírica de este documento y constituirán una dimensión fundamentada y justificada del constructo.



#### 4. EVALUACIÓN DE LA RESILIENCIA

La revisión de literatura expuesta en este capítulo evidencia que se han planteado muchas investigaciones cuyo objetivo era evaluar o medir la resiliencia y, bien adaptando algún instrumento de los ya existentes, bien creando el suyo propio, se han atrevido a acercarse a la complejidad de este constructo. Sin embargo, y a pesar de los esfuerzos, la resiliencia todavía tiene que caminar hacia una conceptualización universal que le permita la interrelación con su naturaleza dinámica y cambiante. La *Tabla 10* aporta una visión más amplia de los instrumentos de evaluación de la resiliencia que se están utilizando hoy en día.

Tabla 10

*Instrumentos de medida - Resiliencia*

<i>Nombre del estudio</i>	<i>Instrumento de medida</i>
González, Valdez y Zavala (2008).	Cuestionario de Resiliencia - Fuerza y Seguridad Personal - (González y Valdéz, 2005).
Rodrigo, Camacho, Máiquez, Byrne y Benito (2009).	Perfil de Riesgo Psicosocial de la Familia (Rodrigo et al., 2000).
Palomar y Gómez (2010).	CD – RISC, The Connor y Davidson Resilience Scale (Connor y Davidson, 1999). RSA, The Resilience Scale for Adults (Friborg, Hjemdal, Rosenvinge y Martinussen, 2001). RESI-M, La Escala de Resiliencia Mexicana (elaboración propia).
Franco (2010).	MBI-ES, MBI Educators Survey (Maslach, Jackson y Leiter, 1996). CD – RISC, The Connor y Davidson Resilience Scale (Connor y Davidson, 2003).
Villalta (2010).	SV-RES, Escala de Resiliencia (Saavedra y Villalta, 2008a). SF – 12, Cuestionario de historia personal y familiar (Minsal, 2006).

Quiceno, Vinaccia y Remor (2011).	RS, Escala de Resiliencia (Wagnild y Young, 1993). STS, Escala de Autotrascendencia (Reed, 1987). MOS-SF-36, Cuestionario de Salud (Ware y Sherbourne, 1992). IPQ-B, Cuestionario de Percepción de Enfermedad (Broadbent, Petrie, Main y Weinman, 2006). EVA, Escala de Estado Emocional (González, Stewart, Ritter y Lorig, 1995). Indicadores de Apoyo Social Percibido.
González, Nieto y Valdez (2011).	Cuestionario de Resiliencia (Levine, 2009). Cuestionario de Resiliencia - Fuerza y Seguridad Personal – para adultos (González et al., 2006).
Restrepo, Vinaccia y Quiceno (2011).	Cuestionario Kid-Kindl (Ravens-Sieberer y Bullinger, 1998). ARS, Escala de resiliencia para adolescentes (Oshio, Kaneko, Nagamine y Nakaya, 2003). CDI, Inventario de Depresión Infantil (Kovacs, 1992).
Pagnini, Bomba, Guenzani, Banfi, Castelnuovo y Molinari (2011).	MQoL, McGill Quality of Life Questionnaire (Cohen, Mount, Strobel y Bui, 1995). HADS, Hospital Anxiety and Depression Scale; (Zigmond y Snaith, 1983). RSA, Resilience Scale for Adult (Friborg, Hjemdal, Rosenvinge y Martinussen, 2003).
Vinaccia y Quiceno (2011).	IPQ-B, Cuestionario de Percepción de Enfermedad (Broadbent, Petrie, Main y Weinman, 2006). RS, Escala de Resiliencia (Wagnild y Young, 1993). CD-RISC2, Escala de Resiliencia Breve (Vaishnavi, Connor y Davidson, 2007). SBI-15R, Inventario de Sistema de Creencias (Holland y cols., 1998). SCS, Escala de Estrategias de Afrontamiento Espirituales (Baldacchino y Buhagiar, 2003). MOS SF-36, Cuestionario de Salud; (Ware y Sherbourne, 1992).
Ruiz, De la Vega, Poveda, Rosado y Serpa (2012).	Escala de Resiliencia (Wagnild y Young, 1993).
Gaxiola, González y Contreras (2012).	Escala sobre Metas para Adolescentes (Sanz de Acedo, Ugarte y Lumbreras, 2003). IRES, Inventario de Resiliencia (Gaxiola et al., 2011). Otras escalas (elaboración propia). Las calificaciones escolares.

Ríos, Carrillo y Sabuco (2012).	<p>MBI- GS, Inventario para evaluar el síndrome de Burnout (Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson, 1996).</p> <p>CD – RISC, The Connor y Davidson Resilience Scale (Connor y Davidson, 2003).</p>
Rodríguez, Guzmán y Yela (2012).	Inventario de Factores Personales de Resiliencia (Salgado, 2005).
Villalta y Saavedra (2012).	<p>Cuestionario de Cultura Institucional (elaboración propia).</p> <p>Cuestionario sobre Trabajo Cotidiano de la Enseñanza (elaboración propia).</p> <p>SV-RES, Escala de Resiliencia (Saavedra y Villalta, 2008).</p>
Vinaccia, Quiceno y Remor (2012).	<p>IPQ-B, Cuestionario de Percepción de Enfermedad (Broadbent, Petrie, Main y Weinman, 2006).</p> <p>RS, Escala de Resiliencia (Wagnild y Young, 1993).</p> <p>CD-RISC2, Escala de Resiliencia Breve (Vaishnavi, Connor y Davidson, 2007).</p> <p>SBI-15R, Inventario de Sistema de Creencias (Holland et al., 1998).</p> <p>SCS, Escala de Estrategias de Afrontamiento Espirituales (Baldacchino y Buhagiar, 2003).</p> <p>MOS SF-36, Cuestionario de Salud (Alonso, Prieto y Antó, 1995 y Alonso et al., 1998).</p>
Serrano, Garrido, Notorio, Bartolomé, Solera y Vizcaino (2012).	<p>CD – RISC, The Connor y Davidson Resilience Scale (Connor y Davidson, 2003).</p> <p>Short Portable Mental Status Questionnaire de Pfeiffer (Pfeiffer, 1975).</p> <p>GDS, Escala de Depresión Geriátrica (Yesavage et al. 1983).</p> <p>SF-12v2, Cuestionario genérico de salud (Ware, Kosinski y Keller, 1996).</p> <p>MOS, Escala Apoyo Social Percibido (Sherbourne y Stewart, 1991).</p> <p>PSS, Escala de Estrés Percibido (Cohen, Kamarck y Mermelstein, 1983).</p>
Martín, Cabrera y Rodrigo (2013).	Cuestionario (elaboración propia).
Manzano y Ayala (2013).	CD – RISC, The Connor y Davidson Resilience Scale (Connor y Davidson, 2003).

Quiceno y Vinaccia (2013).	ARS, Escala de Resiliencia Adolescente (Oshio, Kaneko, Nagamine y Nakaya, 2003). PANSI, Inventario de Ideación Suicida Positiva y Negativa (Osman, Gutiérrez, Kopper, Barrios y Chiros, 1998). KIDSCREEN-52, Cuestionario de Salud y Bienestar en Niños/as y Adolescentes (Herdman, 2002).
Roque y Acle (2013).	Escala de Resiliencia Materna (Roque et al., 2009). Escala de Funcionamiento Familiar (García, Rivera, Reyes y Díaz, 2006). Registros de observación y documentación oficial del centro escolar.
Veloso, Cuadra, Antezana, Avendaño y Fuentes (2013).	TMMS-24, Trait Meta-Mood Scale (Salovey et al., 1995). EQ-I, Emotional Quotient Inventory (Bar-On, 2000). Escala de Satisfacción Vital (Atienza, Pons, Balaguer y García, 2000). Escala de Felicidad Subjetiva (Lyubomirsky y Lepper, 1999). CD – RISC, The Connor y Davidson Resilience Scale (Connor y Davidson, 2003).
González (2013).	Quince entrevistas en profundidad. Encuesta en línea. Revisión exhaustiva de prensa, así como del contenido de “posteos” en redes sociales, a través de Internet.
Gutiérrez y Romero (2014).	RSES, Escala de Autoestima (Rosenberg, 1965). MSPSS-AA, Escala de Apoyo Social (Zimet, Dahlem, Zimet y Farley, 1988). Escala de Inteligencia Emocional (Wong y Law, 2002). Escala de Resiliencia (Smith et al., 2008). SWLS, Escala de Satisfacción con la Vida (Pavot y Diener, 1993/2008). Cuestionario de Actitudes hacia el Consumo de Drogas.
Azanza, Domínguez, Moriano y Molero (2014).	PCQ, Psychological Capital Questionnaire – adaptación española (Luthans et al., 2007).
Reche, Tutte y Ortín (2014).	La Escala de Resiliencia (Ruíz, De la Vega, Poveda, Rosado, y Serpa, 2012) - adaptación de Wagnild y Young, 1993). IBD-R, Inventario de Burnout en Deportistas – Revisado (Garcés, De Francisco y Arce, 2012). LOT-R, Escala de Orientación hacia la vida – Revisada (Scheier, Carver y Bridges, 1994).
Urra, Escorial y Martínez (2014).	Trauma, Test de Resistencia al Trauma (Urra y Escorial, 2012).



González y Artuch (2014).	CD – RISC, The Connor y Davidson Resilience Scale (Connor y Davidson, 2003). EEC, Escala de Estrategias de Coping (Chorot y Sandín, 1993).
Crespo, Fernández y Soberón (2014).	CD – RISC, The Connor y Davidson Resilience Scale (Connor y Davidson, 2003).
Morelato (2014).	Historias clínicas de los niños y de entrevistas con los profesionales.
Morales y González (2014).	PMS, Raven’s Standard Progressive Matrices (Raven J., Raven J. C., y Court J. H., 1998b). Inventario de autoestima de Coopersmith (Coopersmith, 1967). SV-RES, Test de Resiliencia (Saavedra y Villalta, 2008). Bieps, Escala de Bienestar Psicológico (Casullo, 2000). Los promedios de notas de todos los participantes.
Sánchez y Robles (2014).	Hoja de datos sociodemográficos (elaboración propia). ER, Escala de Resiliencia; (Wagnild y Young, 1993). BFQ, Big Five Questionnaire (Caprara, Barbaraneli y Borgogni, 1994).
Moret, Fernández, Civera, Navarro y Alcover (2015).	BRCS, Brief Resilient Coping Scale (Limonero, 2010). Cuestionario COPE abreviado (Carver, 1997). Datos demográficos como la edad, el género, el estado civil, el nivel educativo, la profesión, la industria en la que trabajaron.
Ruiz, Del Campo y De la Vega (2015).	Entrevista a modo de autoinforme para entrenadores de atletismo, adaptada a partir de la entrevista para entrenadores de Ruiz (2004).
Navarro y Bueno (2015).	E3A, Escala de Estilos y Estrategias de Afrontamiento (Fernández, 1997). SWLS, Escala de Satisfacción con la Vida (Diener, Emmons, Larsen y Griffin, 1985).
Gómez, Del Rey, Romera y Ortega (2015).	EBIPQ, European Bullying Intervention Project Questionnaire (Brighi et al., 2012). Escala para la evaluación del estilo educativo de padres y madres de adolescentes (Oliva et al., 2007). CD – RISC, The Connor y Davidson Resilience Scale (Connor y Davidson, 2003). CaMir-R, versión reducida (Balluerka, Lacasa, Gorostiaga, Muela, y Pierrehumbert, 2011).
Sánchez y Robles (2015).	PSI-SF, Índice de estrés parental – versión reducida (Abidin, 1995).

Crespo y Fernández (2015).	<p>Entrevista estructurada (elaboración propia).</p> <p>GDS, Escala de Deterioro Global (Reisberg, Ferris, de Leony Crook, 1982).</p> <p>IADL, Índice de Actividades de la Vida Diaria de Katz (Katz et al., 1963).</p> <p>SSQSR, Cuestionario de Apoyo Social de Saranson (Saranson, Saranson, Shearin y Pierce, 1987).</p> <p>Escala de Autoeficacia para cuidadores (Steffen, McKibbin, Zeiss, Gallagher-Thompson y Bandura, 2002).</p> <p>CD – RISC, The Connor y Davidson Resilience Scale (Connor y Davidson, 2003).</p> <p>RMBPC, Listado Revisado de Problemas de Memoria y Conducta (Teri et al., 1992).</p> <p>CBI, Escala de Carga del Cuidador (Zarit, Reever y Bach-Peterson, 1980).</p> <p>CSS, Escala de Satisfacción con el Cuidado (Lawton, Kleban, Moss, Rovine y Glicksman, 1989).</p> <p>Escala de Autoestima de Rosenberg (Rosenberg, 1965).</p> <p>NEO-FFI, Inventario de Personalidad (Costa y McCrae, 1999).</p> <p>Cuestionario COPE abreviado (Carver, 1997).</p> <p>BDI-II, Inventario de Depresión de Beck, (Beck, Steer y Brown, 1996).</p> <p>HAD-A, Escala Hospitalaria de Ansiedad y Depresión (Zigmond y Snaith, 1983).</p> <p>EI , Escala de Inadaptación Echeburúa, Corral y Fernández-Montalvo, 2000).</p>
Soler, Meseguer y García (2015).	<p>CD-RISC2, Escala de Resiliencia Breve (Vaishnavi, Connor y Davidson, 2007).</p> <p>Maslach Burnout Inventory General Survey (Schaufeli, Maslach, Leiter y Jackson, 1996).</p> <p>Escala General de Satisfacción Laboral (Warr, Cook y Wall, 1979).</p> <p>GHQ-12, Cuestionario General de la Salud (Goldberg y Williams, 1988).</p>
Sandín y Sánchez (2015).	<p>SV-RES, Escala de Resiliencia (Saavedra y Villalta, 2008a).</p> <p>Entrevista semiestructurada (elaboración propia).</p>
Magnano, Graparo y Paolillo (2016).	<p>Subescala de logros de WOMI (Giorgi y Majer, 2009).</p> <p>RSA, Escala de Resiliencia para Adultos (Friborg et al., 2006).</p>

Rodríguez, Ramos, Ros, Fernández y Revuelta (2016).	SWLS, Escala de satisfacción con la vida (Diener, Emons, Larsen y Griffin, 1985). EBA, Escala de balance afectivo (Bradburn, 1969). CD – RISC, The Connor y Davidson Resilience Scale (Connor y Davidson, 2003). AUDIM, Cuestionario de autoconcepto multidimensional (Fernández, Goñi, Rodríguez, y Goñi, 2015). AFA-R, Escala de apoyo social familiar y de amigos (González y Landero, 2014).
Castro, Chacón, Zurita y Espejo (2016).	CD – RISC, The Connor y Davidson Resilience Scale (Connor y Davidson, 2003). Cuestionarios (elaboración propia).
Tutte y Reche (2016).	Escala de Resiliencia (Ruíz, De la Vega, Poveda, Rosado y Serpa, 2012). IBD-R, Inventario de Burnout en Deportistas Revisado (Garcés, De Francisco y Arce, 2012). LOT-R, Escala de Orientación hacia la vida – Revisada (Scheier, Carver y Bridges, 1994).
Guil, Zayas, Gil, Guerrero, González y Mestre (2016).	Escala de Bienestar Psicológico Percibido (Ryff, 1989). LOT-R, Life Orientation Test Revised (Scheier, Carver y Bridges, 1994). Escala de Resiliencia (Wagnild y Young, 1993).
Chacón, Castro, Espejo y Zurita (2016).	Cuestionario «Ad hoc», para el registro de variables de tipo sociodemográfico, modalidad deportiva o nivel profesional (elaboración propia). CD – RISC, The Connor y Davidson Resilience Scale (Connor y Davidson, 2003).
Sánchez, Méndez y Garber (2016).	CES-DC, The Center for Epidemiological Studies Depression Scale for Children (Weissman, Orvaschel, y Padian, 1980).
Muñoz, Martínez, Lázaro, Carranza y Martínez (2017).	Cuestionarios de autoinforme (elaboración propia).
Muñoz (2017).	Cuestionario (elaboración propia). Encuesta (elaboración propia).

Las investigaciones analizadas presentan una gran disparidad de instrumentos de medida, entre ellas “The Connor and Davidson Resilience Scale – CD. RISC” de Connor y Davidson (1999, 2003) es la más aceptada con un 32,6% de empleabilidad, tanto en su

aplicación de la escala completa como de la reducida. También “The Resilience Scale for Adults – RSA” de Friborg, Hjemdal, Rosenvinge y Martinussen (2001), “La Escala de Resiliencia en Adolescentes – ARS” de Oshio, Kaneko, Nagamine y Nakaya (2003) o el “Cuestionario de Percepción de Enfermedad – IPQ.B de Broadbent, Petrie, Main y Weinman (2006), son otros de los instrumentos aceptados y tienen, en cada caso, un porcentaje de uso del 6,2% en los estudios analizados. Estos datos vienen a concordar con las aportaciones teóricas de autores como Quiceno y Vinaccia (2011), Salgado (2005) y Windle, Bennett y Noyes (2011). Sánchez (2016) en un metaanálisis de diversos autores añade el “Inventario de Fortalezas – VIA” de Seligman y Peterson (2003) y la “Resiliente-Brief Resilient Coping Scale – BRCS” de Siclair y Wallston (2004).

Por su referencia y uso se analizarán con más detalle los instrumentos y escalas presentados por Connor y Davidson (1999, 2003); Friborg, Hjemdal, Rosenvinge y Martinussen (2001) y Oshio, Kaneko, Nagamine y Nakaya (2003). De tal modo, y entendiendo que la evaluación de la resiliencia es posible, se presentan algunos de los instrumentos más usados en las investigaciones recientes:

- The Connor and Davidson Resilience Scale – CD. RISC. Escala Likert de 25 ítems con cinco opciones de respuesta. Las competencias en las que se agrupan son: competencia personal, altos estándares y tenacidad, confianza en sí mismo, tolerancia a situaciones negativas y el fortalecimiento de los efectos del estrés, la tercera hace referencia a las relaciones seguras y la aceptación del cambio, como cuarta dimensión establece el control y por último la influencia espiritual.
- The Resilience Scale for Adults – RSA. Este instrumento contiene 43 ítems y cinco opciones de respuesta tipo Likert. Cuenta con cinco dimensiones: competencia personal, competencia social, coherencia familiar, apoyo social y estructura personal.

- La Escala de Resiliencia en Adolescentes – ARS. Esta escala Likert consta de 21 ítems distribuidos en tres dimensiones: búsqueda de la novedad, regulación emocional y orientación positiva hacia el futuro.

Estos instrumentos, al amparo de la investigación teórica sobre las dimensiones de la resiliencia, serán utilizados como base teórica en la construcción del cuestionario que se usará en la parte empírica de este documento.



## 5. REFLEXIONES FINALES

El presente capítulo, partiendo de las teorías y estudios previos del término, ha avanzado y profundizado en la conceptualización de la variable “resiliencia”, en sus dimensiones y evaluación.

Tomando la psicología positiva como punto de partida, se afrontó un concepto que está siendo muy discutido en el ámbito científico (Vera, Carbelo y Vecina, 2006), tanto desde el punto de vista teórico como del metodológico (Yunes, 2003; Mattar y Szy, 2005). Lo necesario e importante de esta capacidad ha generado mucho interés en disciplinas como la física, la medicina, la sociología, la psicología o las ciencias sociales y, desde cada una de estas áreas, se han generado teorías comprensivas y explicativas del fenómeno resiliente. Como se ha justificado, el enfoque de este estudio parte de la visión de las ciencias sociales y se refiere a resiliencia como un término frecuentemente a la hora de explicar la superación de crisis y adversidades en individuos, grupos y organizaciones (Yunes y Szymanski, 2001; Yunes, 2001; Tavares, 2001).

Tratando de comprender la evolución del término y dando coherencia a lo expuesto, el documento avanza para recorrer las diferentes generaciones de investigadores que se han aproximado, con sus estudios teóricos y empíricos, al término. La primera generación, dividida en tres escuelas: anglosajona, europea y latinoamericana, comprende la resiliencia como una capacidad humana y, por lo tanto, se afanó en descubrir los factores personales que influían en la superación de adversidades. La segunda generación da un salto importante en la investigación del término al considerar el dinamismo y la interacción que este tiene con los contextos de la persona. Como sucedía en la primera generación, la persona sigue siendo el centro del estudio, pero también la interacción que establece con su contexto. Una concepción que Bronfenbrenner (1979) vincula al nivel mesosistémico donde se comprenden las relaciones

e interrelaciones de los entornos en los que la persona participa de forma activa. La tercera generación dota de aún más dinamismo al contexto y la resiliencia pasa de ser entendida desde el plano individual para estar presente en el colectivo: la familia, la escuela, el trabajo o los amigos.

Este repaso evolutivo del término nos acerca a un entendimiento maduro y consensuado de la resiliencia y establece uno de los pilares básicos del trabajo metodológico de esta investigación al remarcar el dinamismo y la interrelación de la resiliencia con sus contextos.

Avanzando, y tratando de identificar las dimensiones de producción, transferencia, almacenamiento y uso del término, se plantea una revisión de la literatura existente. El análisis de esta literatura ha comprendido desde el año 2007 hasta el 2017. Un total de cuarenta y nueve artículos con impacto en la comunidad científica que, publicados mayoritariamente en castellano, muestran una tendencia creciente en las investigaciones de resiliencia desde el año 2008, y especialmente desde el año 2010. Entre las revistas con mayor número de publicaciones se encuentran las revistas de psicología y educación con investigaciones enfocadas y asociadas al crecimiento personal, las emociones y la personalidad. Es algo propio de este contenido que no se estudie de forma aislada la gran mayoría de las veces, sino que se presenta asociado a otro contenido o variable con la que interactúa en mayor o menor medida. El ámbito de la revisión está centrado principalmente en España, aunque también recoge cinco publicaciones de ámbito internacional, publicadas en: *Anales de Psicología, Infancia y aprendizaje, Psicothema e International Journal of Psychological Research*.

Estas conclusiones son recogidas de forma estadística en la *Tabla 8*, el *Gráfico 5* y el *Gráfico 6*. En ellas se muestra gráficamente la tasa de frecuencia del término por años y revistas.



Las investigaciones analizadas han hablado de resiliencia, y pese a sus distintos enfoques, todas ellas coinciden en mostrar el constructo como una variable claramente relacionada con una actitud optimista y esperanzadora frente a la vida, ante el futuro. En este sentido, Bandura (1982) y Seligman (1981) fueron dos de los autores pioneros al considerar la huella que tenían sobre nuestra conducta nuestros pensamientos o creencias. Este modelo describe a individuos con un estilo de pensamiento negativo ante las adversidades que lleva a la desesperanza, y por el contrario a individuos con un estilo de pensamiento más optimista que ven la adversidad como algo transitorio que dará paso a tiempo mejores.

Este estilo de pensamiento más positivo es el que ayuda a muchas personas a superar grandes pérdidas, fracasos, tragedias o catástrofes. Partiendo de estas ideas, Bolwby (1992) define el constructo como el resorte moral o la cualidad de una persona que no se desanima, que no se deja abatir. Desde ese día, la resiliencia ha suscitado el interés de investigadores y el concepto se ha ido redefiniendo constantemente, hecho que ha dado origen a cada vez más estudios que han aportado un mayor conocimiento sobre el término, sus dimensiones, su posible mejora y evaluación (Muñoz y De Pedro, 2005). Hoy en día el término resiliencia es un constructo ampliamente estudiado.

La revisión teórica y la propuesta de Luthar (2003 y 2006), muy utilizada en la literatura existente, pasa por considerar la resiliencia como la adaptación positiva a circunstancias de significativa adversidad como las desgracias y las situaciones trágicas de la vida. Masten (1999, 2001 y 2007) en sintonía con este planteamiento, define el término como la adaptación positiva frente a los riesgos o adversidades, una capacidad psicológica para recuperarse de los conflictos, adversidad, incertidumbre y fracaso. En la línea Werner (1989), Huntington (2003) y Grotberg (2002) se acercaron al constructo y definieron la resiliencia como la capacidad reparadora del ser humano que permite salir de un impacto herido, pero también fortalecido

por la experiencia traumática. En definitiva, la resiliencia es la capacidad de una persona o grupo para seguir proyectándose en el futuro a pesar de acontecimientos desestabilizadores, de condiciones de vida difíciles y de traumas, a veces, graves (Fernández, Gutiérrez-Ortega y Llamas-Salguero, 2019).

Partir de estos referentes y, al amparo de la investigación previa, entendemos por resiliencia: una capacidad dinámica e innata a la persona que es capaz de reaccionar y crecer a favor de su contexto para ayudar al individuo a salir reforzado de la adversidad con creatividad y optimismo para afrontar el camino.

Queda claro en este apartado anterior que el proceso de entendimiento del constructo ha de contemplar la noción de adversidad o riesgo, la adaptación positiva a esa situación y el proceso de interacción entre los factores de protección y los factores de riesgo (Saavedra y Villalta, 2008). Por ello, el tercer epígrafe de este documento recoge las dimensiones que existen detrás de estos factores y la necesaria interacción que ha de existir entre ellos. Contrariamente a los anteriores, los factores de protección son aquellos que ayudan a reducir el riesgo de la exposición a una situación traumática o adversa (Uriarte, 2006) al tiempo que favorece el desarrollo del individuo (Jiménez, 2016), mientras que los factores de riesgo son definidos por Torrecillas y Rodrigo (2010) como aquellas condiciones psicológicas, biológicas y sociales que contribuyen a aumentar el surgimiento de un problema que comprometa el bienestar personal o social del individuo. Considerando estas definiciones y la perspectiva actual se da paso a una concepción más aperturista en la que se habla de la interacción entre factores de resiliencia y factores de no resiliencia (Grotberg, 2000).

El *Capítulo 3* concluye, tras el estudio de los referentes expuestos, en una concreción justificada y fundamentada de las áreas o dimensiones que forman el espectro resiliente de una

persona: autoestima y confianza, satisfacción, aprendizaje, pragmatismo, metas claras y motivación al logro y, por último, vínculos sociales.

Finalmente, y tras clarificar las dimensiones y las necesidades del constructo, el documento se enfrenta a la evaluación. En ella, y partiendo de la revisión de literatura, se presentan y justifican algunos de los instrumentos de medida más usados en la literatura y se abordan en mayor profundidad tres de ellos que serán más tarde tenidos en cuenta como referentes en la elaboración del cuestionario. Estos son: “The Connor and Davidson Resilience Scale – CD. RISC” de Connor y Davidson (1999, 2003); The Resilience Scale for Adults – RSA” de Friborg, Hjemdal, Rosenvinge y Martinussen (2001) y “La Escala de Resiliencia en Adolescentes – ARS” de Oshio, Kaneko, Nagamine y Nakaya (2003).



# CAPÍTULO IV: CREATIVIDAD

## **1. INTRODUCCIÓN**

1.1. LA CREATIVIDAD COMO OBJETO DE ESTUDIO

1.2. TEORÍAS DE LA CREATIVIDAD

1.2.1. APROXIMACIÓN DESDE LA PRAGMÁTICA

1.2.2. TEORÍAS COGNITIVAS

1.2.3. MODELO PSICOSOCIAL

1.2.4. APROXIMACIÓN DESDE LA PSICOMETRÍA

1.2.5. TEORÍAS SISTÉMICAS

## **2. APROXIMACIÓN AL CONCEPTO**

2.1. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.2. DEFINICIÓN DEL TÉRMINO

## **3. DIMENSIONES DE LA CREATIVIDAD**

3.1. LA PERSONA CREATIVA

3.2. EL PROCESO CREATIVO

3.3. EL PRODUCTO CREATIVO

3.4. EL AMBIENTE CREATIVO

## **4. EVALUACIÓN DE LA CREATIVIDAD**

## **5. REFLEXIONES FINALES**



*Si no estamos preparados para cometer errores jamás seremos capaces de generar algo original" (Ken Robinson, 2010).*





## 1. INTRODUCCIÓN

Ha sido propio de nuestra historia tratar de expresarnos y caminar hacia la búsqueda de rutas desconocidas, nuevas y originales. En este sentido, se podría decir que innovación y creatividad han estado presentes en el genoma de la evolución humana y han guiado a nuestra especie en el camino hacia nuestros días (Romo, 2006). Así pues, cada día y cada instante convivimos con la creatividad del pasado, algo que envuelve por completo todo lo que hacemos y todo lo que somos (Clouder, 2014). Ejemplos de esta afirmación son las personas, comunidades y más recientemente empresas que han sido innovadoras y creativas y que han logrado mover el mundo. La invención de las primeras herramientas, las armas, los utensilios, métodos de cultivo, la comunicación, ... el Renacimiento en Europa, el impacto de las ideas de Leonardo Da Vinci, Albert Einstein, Thomas Alva Edison, John Atanasoff, Wolfgang Amadeus Mozart, Salvador Dalí, Henri Ford o Steve Jobs, son ejemplos visibles de lo importante que ha sido la creatividad para la sociedad actual y de cuanto lo será para sociedades venideras.

Hablar pues de creatividad es hablar de potencial humano y de transformación social, es hablar de modelos de sociedad que tengan iniciativa y capacidad para resolver los problemas, es, en definitiva, hablar de progreso. Un entendimiento apoyado por investigaciones como las de Castillo, Ezquerro, Llamas-Salguero y López-Fernández (2016); Bonilla (2015); Santamaría y Sánchez (2012); Izquierdo y López (2013); Mareque, De Prada y Pino-Juste (2019) o Delgado, De la Peña, Rodríguez y Rodríguez (2016). La creatividad se implementa como una capacidad que posibilita a la persona emitir hipótesis, investigar, explorar posibilidades, realizar bocetos, emitir juicios sobre los resultados y preguntarse si funcionarán, buscar dar forma y contenido y moldear.

Sin embargo, un concepto que ha existido desde siempre y que se vincula a la propia

naturaleza del ser humano no ha sido abordado como constructo psicológico hasta entrado el siglo XX. Un hecho que parece relacionarse con que la psicología ha estado ocupada hasta hace pocas décadas con los cambios conductuales y los contenidos mentales, el fenómeno mítico – religioso que acompañaba al término y la variable sociocultural (Cabezas, 1993).

### **1.1. LA CREATIVIDAD COMO OBJETO DE ESTUDIO**

La obra *Hereditary Genius* de Galton en el 1869 es, para muchos, el inicio de la investigación científica de la creatividad (Landau, 1991), pero no será hasta 1950 cuando Guilford realice su discurso “*Creativity*” ante la Asociación Americana de Psicología y marque un antes y un después en la reflexión y debate científico sobre el término. Hasta ese momento Guilford (1869), en una revisión de ciento veintiún mil títulos, sólo había encontrado ciento ochenta y tres artículos en los que se hablaba de creatividad.

Con el auge de las teorías cognitivistas y psicométricas en la década de los sesenta empieza a ser algo necesario la medición de la creatividad y diversos autores comienzan a interesarse por plantear las dimensiones que determinarían el pensamiento divergente y que harían posible esta medida. Entre ellos destaca Torrance (1974), quién plantea una medición basada en cuatro dimensiones: la fluidez, medida por el número de respuestas diferentes que da un determinado sujeto; la originalidad, baremada por las respuestas no convencionales y novedosas; la flexibilidad, que se obtiene por la variedad en las respuestas; y, por último, la elaboración, en la que se tiene en cuenta la riqueza de los detalles. Este planteamiento cognitivo empieza a tener gran importancia y las investigaciones dejan claro que la creatividad no es solamente para unos pocos “elegidos”. Por el contrario, todos en mayor o menor medida demostramos que podemos ser creativos en un momento o situación dado.

Desde entonces, y más con los avances de la neurociencia en esta última década (Runco

et al., 2001), el interés creciente por parte de la comunidad científica se ha expresado de inmediato en el aumento de las publicaciones especializadas. Los primeros estudios centrando su atención en el individuo creativo y sus características, para dar paso a investigaciones más amplias en las que se contempla el ambiente creativo y su influencia en el producto. Así pues, la creatividad ha ganado interés como objeto de estudio desde distintas áreas, entre las que se pueden distinguir: educación, psicología, arte, empresa, publicidad y medicina, aunque es en escenario educativo donde más prolifera este término.

Hoy en día, los principales avances en creatividad están siendo asociados a la ampliación y la integración de nuevas perspectivas y focos de análisis. Aunque todavía se necesitan despejar dudas en cuanto a que, si la creatividad es una propiedad de los procesos, los contextos, los productos o las personas.

Los estudios de Prieto, López y Ferrándiz (2003) se enfrentan a una descripción del panorama actual en los estudios de creatividad y, tras la revisión de una amplia bibliografía, resumen defendiendo que la psicometría fue el precursor de los estudios de creatividad y que los distintos enfoques de los investigadores comparten muchos pilares básicos, pero mantienen grandes diferencias en cuanto a diseño. Esta realidad deja claro que cada vez son más voces las que hablan de un futuro en la investigación en el que exista una única teoría de la creatividad.

## **1.2. TEORÍAS DE LA CREATIVIDAD**

Como ya se ha dicho, la creatividad ha originado numerosas teorías desde muy distintas perspectivas. Estos enfoques y avances han delimitado la forma en la que abordar, analizar y evaluar el término. A partir de los estudios de Sternberg y Lubart (1999), y con el fin de comprender esta evolución, se presenta una revisión de las teorías más importantes en el campo.

### **1.2.1. APROXIMACIÓN DESDE LA PRAGMÁTICA**

Este modelo puede ser el primer gran enfoque práctico que, de forma estructurada, trata de encontrar el qué, el cómo y el porqué del constructo de la creatividad, tras los postulados de Freud (1958), Rogers (1954) o Maslow (1959), una corriente mucho más teórica y basada en las aportaciones filosóficas y humanísticas de la psicoanalítica.

Este planteamiento coincide con el surgimiento de los estudios de De Bono (1974) relativos al pensamiento lateral. Un postulado que rechaza el pensamiento vertical como el único pensamiento efectivo en los procesos mentales. Se pone de manifiesto, además, que este último sería más necesario y efectivo a la hora de mostrar creatividad, ya que mientras que el pensamiento vertical sólo se activa si encuentra una vía óptima, el lateral se encarga de buscar nuevos caminos y trazar rutas donde no existían. Algo muy común y necesario en el proceso creativo.

Pero esta perspectiva no trata de descartar, enfrentar o decidir entre uno u otro pensamiento: lateral vs. vertical. Si no, y más bien, de explicar lo necesarios que son ambos procesos en el proceso creativo (De Bono, 1975). Esta forma de entender el procedimiento y las herramientas que pueden estar a nuestro alcance para desarrollar nuestra creatividad es el principal postulado de estas teorías pragmáticas. Aunque también es su talón de Aquiles, ya que para conseguir su objetivo dejan de lado todo el proceso de validación científica y comprensión teórica.

### **1.2.2. TEORÍAS COGNITIVAS**

La psicología cognitiva estudia las ideas que surgen en la mente de la persona y de que manera influyen estas en sus respuestas. En el campo que nos ocupa, han surgido numerosos estudios que tratan de comprender y representar los procesos mentales y cognitivos sobre los

que se cimienta la creatividad. Desde las teorías cognitivas se postula que el pensamiento creativo articula diversos procesos mentales que son generados durante la resolución de problemas. Esta es la base en la que Guilford (1968) conceptualiza dos grandes dimensiones del pensamiento: la convergente y la divergente.

Siendo el más utilizado en la revisión de la literatura, el modelo *Geneplore* de Finkie, Ward y Smith (1996) viene a explicar lo anterior y sostiene que el pensamiento creativo se explica a lo largo de dos fases: generativa y exploratoria. Los procesos generativos son: asociación, síntesis mental, reducción categorial, recuperación de la información y transferencia analógica. En la fase exploratoria intervienen: cambio contextual, la inferencia funcional, la interpretación conceptual, el encuentro del atributo y la búsqueda de limitaciones (Parra, 2010). De tal manera, el producto creativo no surge de la nada, sino que es fruto de la acción entre los procesos generativos y las estructuras que ya existían.

Este estudio de los procesos mentales deja claro que la creatividad no implica procesos cognitivos especiales o específicos y, por lo tanto, el producto creativo de una persona u otra solo se podrá diferenciar por su carácter novedoso o extraordinario. Este planteamiento es interesante para reflexionar sobre el “*nothing special*” del proceso cognitivo a la hora de pensar creativamente, algo que ayuda a desmitificar el “duende” de la creatividad puesto que se deja claro que el pensamiento creativo no implica ningún procedimiento complejo y exclusivo de “unos pocos”.

### **1.2.3. MODELO PSICOSOCIAL**

Este modelo fue creado en paralelo a las teorías cognitivas y pone el acento en las variables implicadas en el desarrollo de la creatividad. En este sentido, el modelo Psicosocial está interesado en el estudio de la personalidad, el potencial y el ambiente.

Estas teorías permiten comprender el origen de la creatividad en una dimensión más amplia que conjuga no solo a la persona, sino también al potencial creativo y al ambiente o contexto en el que se manifiesta la creatividad. Parten de entender que la creatividad se desarrollaría con el tiempo a medida que este interactúa con la persona y el entorno.

Desde esta perspectiva se han generado varias investigaciones dirigidas a conocer cuál sería el mejor ambiente para que la creatividad se pudiera desarrollar. Por un lado, las investigaciones de Amabile (1983 y 1996) o Sternberg y Lubart (1991) hablan de la necesidad de un contexto dotado de posibilidades que ponga a disposición de la persona un sinnúmero de opciones y herramientas. Frente a esta posición, las investigaciones de Simonton (1988) o Dabrowski (1985) hablan de un contexto deprimido y repleto de situaciones adversas que obliguen al individuo a luchar y superarse dentro de la adversidad. Una tercera postura, más integradora que las anteriores, habla de cómo fluctúa el potencial creativo en función de las variables personales y contextuales que tiene la persona. Es precisamente esta última postura la más usada en las investigaciones recientes, y han sido numerosos estudios los que se han interesado por dibujar un perfil creativo.

#### **1.2.4. APROXIMACIÓN DESDE LA PSICOMETRÍA**

La psicometría es una disciplina basada en la toma de medidas cuantitativas sobre los procesos y las capacidades mentales. En el campo de la creatividad, la aplicación de estas teorías supuso una revolución, ya que, casi de forma inmediata, el individuo creativo, sus patrones de pensamiento y sus rasgos dejaron de tener peso y la investigación empezó a preocuparse de la fiabilidad y validez de la medida de la creatividad.

A partir de ese momento, se desarrollaron toda clase de baremos y evaluaciones de la creatividad, sobre todo enfocadas a medir el pensamiento lateral. Esta facilidad de medida hizo

que el campo de estudio proliferase mucho y los estudios sobre creatividad se multiplicasen. Quizás de los primeros y más conocidos instrumentos de medida es el Test de Capacidad de Pensamiento Creativo (*Test of Creativity Thinking Ability*) de Torrance (1974). Este test, y sus posteriores modificaciones, han sido empleados ampliamente en las investigaciones sobre creatividad. Para facilitar la medida, esta batería está dividida en subescalas que contemplan las principales dimensiones de la manifestación creativa: la fluidez, la flexibilidad, la originalidad y la elaboración. Según Guilford (1977) estas dimensiones recogen la capacidad de dar múltiples respuestas ante un problema (fluidez), adaptándose a los cambios y manejando varias categorías de respuestas frente a una situación (flexibilidad), emitiendo respuestas válidas, nuevas e inesperadas que provoquen impacto (originalidad), que pueden alcanzar un gran nivel de complejidad y detalle (elaboración).

Pero son precisamente estas dimensiones las que originan un nuevo debate al respecto del término, debido principalmente a que muchas de las nuevas corrientes científicas consideran que estas son insuficientes para abordar la totalidad del constructo. La psicometría avanza y multitud de investigadores afrontan el problema en la medida de la creatividad ampliando las dimensiones de medida, utilizando varias pruebas o desarrollando pruebas propias desde una perspectiva más global, sistémica e integradora.

### **1.2.5. TEORÍAS SISTÉMICAS**

Estas teorías aportan una visión más contextual y amplia de la creatividad que no pretende centrarse en un solo componente del constructo, sino que persigue establecer un modelo teórico que agrupe a todas sus dimensiones. Dentro de esta perspectiva destaca el planteamiento de Csikszentmihalyi (1997), donde la producción creativa está orientada a dar respuestas novedosas y originales a ciertas necesidades o problemas. Este autor deja de estar preocupado por saber “qué” es la creatividad y hace un planteamiento dirigido a averiguar

“dónde” está la creatividad. Una propuesta que implica el dominio de los conocimientos, a la persona y a su ámbito. El dominio de los conocimientos habla de las áreas que son necesarias para el acto creativo y de cómo están estructuradas en función de su dificultad o inaccesibilidad. El ámbito se refiere a como lo social y lo cultural están implicados en la evaluación de ideas y productos creativos. Por último, el individuo es considerado como la interacción entre los componentes cognitivos y los componentes motivacionales, el campo y el ámbito.

El entendimiento de los planteamientos de Csikszentmihalyi (1997) deja clara la importancia del ámbito y del campo a la hora de evaluar el producto creativo o la respuesta del individuo a un problema dado. Por lo tanto, la creatividad también dependerá del acceso que la persona tenga a un campo y a un ámbito cargado de oportunidades. Este modelo queda explicado en la *Figura 2*, de tal modo:

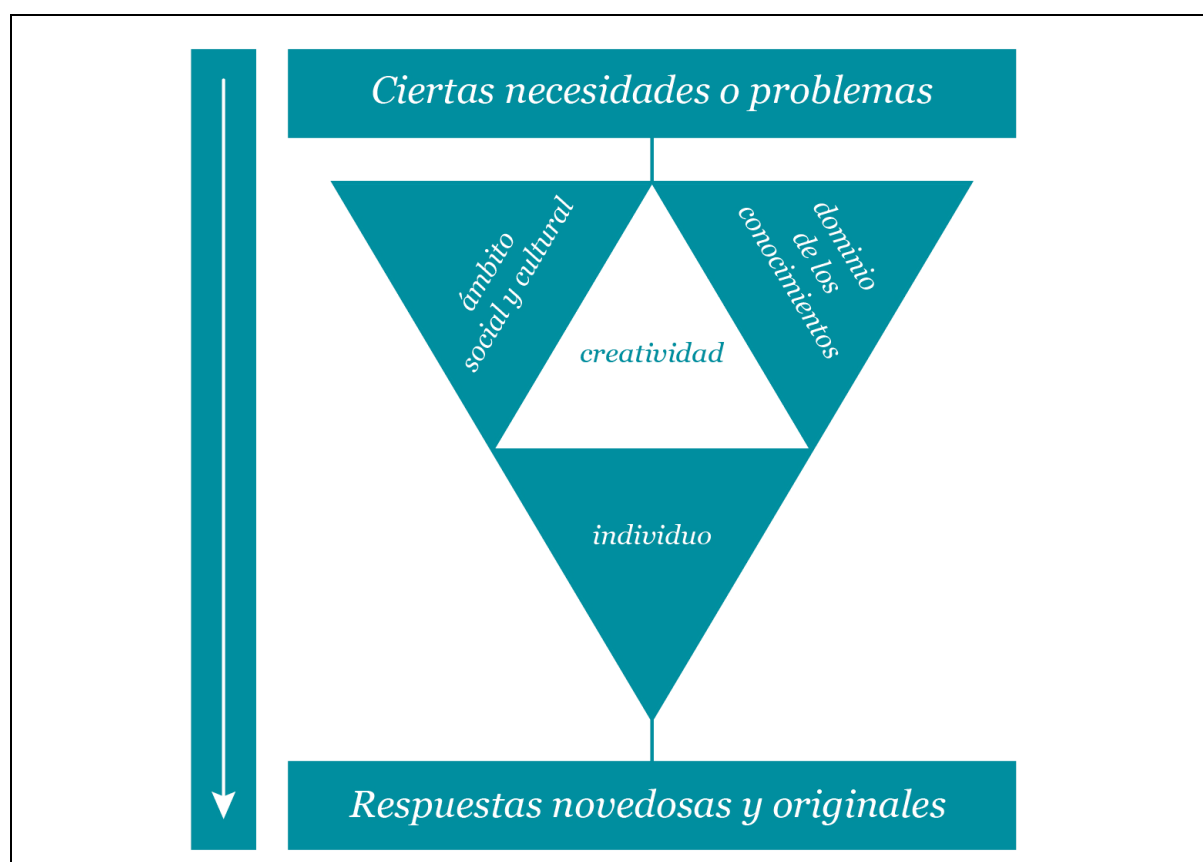


Figura 2  
Modelo explicativo de Csikszentmihalyi (1997) – elaboración propia



En esta línea de pensamiento, Amabile (1983) desarrolla un modelo sistémico que también va más allá de la consideración única de la persona en los procesos creativos y trata de dar respuesta a los interrogantes relacionados con el ambiente. Así pues, se puede hablar de diferentes grados en las producciones creativas de la persona, no siendo siempre igual de intensas, novedosas o creativas. Al igual que Csikszentmihalyi, Amabile (1983) someterá estas producciones al juicio de expertos en un campo y contexto determinados.

Las ideas expuestas por Amabile (1983) quedan recogidas en el Modelo Componencial, un trabajo que resume los elementos necesarios y fundamentales para el trabajo creativo: las destrezas relevantes para el campo, las destrezas relevantes para la creatividad y la motivación por la tarea. En las primeras, destrezas para el campo, se encontrarían los conocimientos, el talento y las estrategias que la persona ha de tener para poder demostrar creatividad en un campo dado. Las destrezas relevantes para la creatividad están relacionadas con los distintos estilos cognitivos que más tarde ayudarán a resolver problemas y dar respuesta a los interrogantes. Por último, la motivación por la tarea habla de la implicación y motivación intrínseca de la persona, las ganas de conseguirlo.

Es importante para este trabajo considerar la correspondencia e interrelación de estos tres elementos, aunque también hay que tener en cuenta que este modelo se presenta en grados de concreción. Primero, y más general, estarían las destrezas generales para la creatividad. A partir de aquí, estas se concretarían en un campo determinado, y más tarde en un individuo concreto y en su propia motivación para el acto creativo.

Otro de los estudios que es de gran importancia a la hora de justificar el modelo sistémico es la investigación de Sternberg y Lubart (1996, 1999). En esta propuesta, y al igual que los anteriores autores, se defienden que son varios aspectos los que conforman el constructo, y la creatividad se produce fruto de la colaboración entre los aspectos cognitivos,

los aspectos afectivos y los aspectos sociales.

Para explicar este modelo integrador los autores recurren a una metáfora que compara la creatividad con la actividad de la bolsa. Sternberg y Lubart (1996, 1999) hablan de la necesidad de “comprar a la baja y vender al alza” en el acto creativo. Esta metáfora se refiere a los riesgos que los creativos han de asumir a la hora de defender nuevas ideas. Para asegurar el cauce de este procedimiento se señalan aquellas estrategias que resultarían útiles para tener éxito en el proceso: análisis técnico y de fundamentos y la teoría aleatoria. A través del análisis técnico y de fundamentos se revisará el pasado para poder proyectar en el futuro. Obviamente esta última afirmación está muy relacionada con el conocimiento del campo específico de trabajo. A esto se suma la teoría aleatoria que habla de la imposibilidad de predecir el futuro. Conjugando las tres estrategias se hace necesario conocer el campo, arriesgar en las propuestas y proliferar en los caminos que nos conducirán al juicio objetivo de un producto creativo.

Este último modelo y las aportaciones de la comunidad científica, en especial Csikszentmihalyi (1997), Amabile (1983) y Sternberg y Lubart (1996, 1999) han sido claves para dibujar el panorama actual de la creatividad. Una convergencia de multitud de componentes que ha de ser tratada, estudiada y evaluada como un conjunto.

## 2. APROXIMACIÓN AL CONCEPTO

### 2.1. REVISIÓN DE LA LITERATURA

Los estudios de creatividad, como ya se ha argumentado, se caracterizan por la multitud y diversidad de perspectivas, enfoques y contextos existentes. En el título dos de este capítulo se plantea una investigación basada en la revisión bibliográfica del término “creatividad” y, para ello, se retoman algunas de las investigaciones empíricas y teóricas más relevantes en el panorama actual. La búsqueda y la sistematización analítica de la literatura en la materia se centrará en aquellas publicaciones que, en los últimos 10 años, han tenido mayor relevancia para la comunidad científica. Posteriormente se tratará de categorizar para encontrar un hilo conductor que lleve a formular unas conclusiones fundamentadas y justificadas que nos conduzcan a una definición propia del término.

En esta revisión de la literatura se ha tratado de determinar y evaluar las distintas líneas de investigación que existen al respecto del constructo. Asimismo, el rastreo y análisis bibliográfico ha procurado determinar y contrastar las distintas corrientes, pero se ha centrado en aquellas publicaciones, que, en los últimos 10 años, han tenido mayor relevancia para la comunidad científica. Un total de cincuenta y dos publicaciones que ayudarán a plantear las bases de la creatividad y dotarán de rigor, claridad y amplitud las propias reflexiones.

Se recogen a continuación, en la *Tabla 11*, los datos relativos a: nombre del estudio, año de publicación, información de la muestra y localización del estudio. Se excluyen de esta primera tabla los estudios de García y Morales (2011); Barroso (2012); Da Costa, Páez, Sánchez, Gondim y Rodríguez (2014) y García y Pulido (2015), al no estar construida su muestra por personas físicas.

Tabla 11

*Estudios analizados y muestra – Creatividad*

<i>Nombre del estudio</i>	<i>Tamaño de la muestra</i>	<i>Información muestra</i>	<i>Localización del estudio</i>
López y Navarro (2008).	96	Alumnos pertenecientes a un Colegio de Educación Infantil y Primaria de Jumilla.	España, Europa.
Jiménez, Artilles, Rodríguez, García, Camacho y Moraes (2008).	634	Alumnos de 1º a 6º de Primaria	España, Europa.
Justo y Franco (2008).	43	Niños de 4 y 5 años de dos colegios públicos.	España, Europa.
Franco y Justo (2009).	49	Alumnos del último curso de Ed. Infantil de dos colegios públicos.	España, Europa.
Ivet, Zacatelco y Acle (2009).	6	Alumnas de 6 años identificadas con potencial sobresaliente.	México, LATAM.
Elisondo, Donolo, y Corbalán (2009).	132	Alumnos de la carrera de Psicología de la Universidad de Murcia.	España, Europa.
Batey, Furnham y Safiullina (2010).	100	Estudiantes de psicología de pregrado.	Reino Unido, Europa.
Ademola, Akintunde, y Yakasai (2010).	235	Estudiantes diplomados en empresariales de los politécnicos.	Nigeria, África
Sánchez, Martín – Brufau, Méndez, Corbalán y Limiñana (2010).	113	Estudiantes de la Universidad de Murcia de diferentes carreras.	España, Europa.
Almansa y López (2010).	78	Estudiantes de la Universidad de Enfermería que han cursado sus estudios de 1º y 3º.	España, Europa.
Elisondo y Donolo (2010).	962	Estudiantes de nivel medio de las escuelas de Río Cuarto alumnos regulares de la Universidad Nacional de Río Cuarto.	Argentina, LATAM.
Esquivas y De La Torre (2010).	8	Estudiantes de las Univ. del Valle, Nacional Autónoma y Nuevo León.	México, LATAM.
López y Navarro (2010).	90	Alumnado de 1º y 3º de un C.P. de Ed. Infantil y Primaria del municipio de Jumilla.	España, Europa.

López y Martín (2010).	237	Alumnado de 1º y 2º de la Facultad de Psicología y de Educación	España, Europa.
Martínez (2010).	119	Alumnos y alumnas de segundo curso de Psicología de la Universidad Miguel Hernández de Elche.	España, Europa.
Chrobak y Prieto (2010).	20	Alumnos de postgrado de Maestría de Enseñanza de Ciencias en la Universidad Nacional de Comahue.	Argentina, LATAM.
Limiñana, Corbalán y Sánchez (2010).	86	Universitarios de 1º y 2º de Logopedia y de 1º de Psicología.	España, Europa.
Rigo, Donolo y Ferrándiz (2010).	71	Alumnado de la Escuela de Arte Superior de Diseño.	España, Europa.
Paredes y De La Herrán (2011).	27	Profesorado de 10 titulaciones universitarias diferentes.	España, Europa.
Matallana, Reyes, Palacio, Moreno, Montañés y Cano (2011).	1	Mujer de 66 años.	Colombia, LATAM.
Hee (2011).	272.599	Estudiantes de 3 – 16 años y adultos.	EE. UU.
Marugán, Carbonero, Torres y León (2012).	477	Estudiantes de 4º, 5º y 6º de Primaria y de 1º y 2º de Secundaria de dos centros públicos y dos concertados.	España, Europa.
Krumm y Lemos (2012).	301	Niños entre 8 y 14 años de la provincia de Entre Ríos.	Argentina, LATAM.
Santamaría y Sánchez (2012).	157	Estudiantes de la Universidad Nacional.	Colombia, LATAM.
Jiménez y Muñoz (2012).	36	Estudiantes de tercer curso de Grado de Maestro en Ed. Infantil de la Facultad de Ed. De Cuenca.	España, Europa.
Sanz de Acedo, Sanz de Acedo y Ardaiz (2012).	112	Alumnos/os de la Universidad Pública de Navarra.	España, Europa.
Binnewies y Gromer (2012).	89	Profesores de escuelas de Ed. Primaria, Ed. Secundaria, escuelas vocacionales y para niños con dificultades.	Alemania, Europa.
Paredes, De la Herrán y Velázquez (2012).	70	Profesores de todos los ámbitos de conocimiento en una Univ. Mexicana.	México, LATAM.
Gutiérrez, Salmerón, Martín y Salmerón (2013).	197	Estudiantes de 4º de Psicopedagogía de la Universidad de Granada.	España, Europa.

Krumm, Arán y Bustos (2013).	359	Niños entre 8 y 14 años de las ciudades de Libertador San Martín y Crespo, Entre Ríos.	Argentina, LATAM.
Izquierdo y López (2013).	140	Personas inscritas como demandantes de empleo en el Servicio Andaluz de Empleo.	España, Europa.
Boada, Sánchez, Prizmic y Vigil (2014).	975	Empleados españoles de dos comunidades autónomas españolas.	España, Europa.
Romo y Benlliure (2014).	130	Estudiantes de 2º, 4º y 6º curso de Ed. Primaria de un C. P.	España, Europa.
Da Costa y Páez (2015).	57	Estudiantes de Psicologías de la UPV/EHU	España, Europa.
Monfort y Iglesias (2015).	3	Profesores de Educación Física.	España, Europa.
Bonilla (2015).	32	Alumnos del Grado de Publicidad y Relaciones Públicas de la Universidad de San Jorge.	España, Europa.
Cabrera y De la Herrán (2015).	44	Docentes e investigadores en Creatividad de 14 países.	Europa, LATAM, EE. UU.
García (2015).	10	Jóvenes entre 20 y 21 años que estuvieron internos en un Centro Penitenciario.	España, Europa.
Escat y Romo (2015).	601	Estudiantes de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.	España, Europa.
Casado, Llamas-Salguero y López-Fernández (2015).	30	Alumnado de 2º de Ed. Primaria.	España, Europa.
Márquez, Tolosa, Gómez, Izaguirre, Rennola, Bullón y Sandía (2016).	147	Alumnado de la Escuela de Ingeniería Química, de la Universidad de los Andes.	Venezuela, LATAM.
Garín, López-Fernández y Llamas-Salguero (2016).	76	Estudiantes con edades de 6 y 7 años escolarizados en 1º curso de Primaria de un C.P.	España, Europa.
Castillo, Ezquerro, Llamas-Salguero y López-Fernández (2016).	29	Alumnado de 8 y 10 años escolarizados en 4º curso en un C.P.	España, Europa.
Franco (2016).	71	Niños y niñas de 5 años.	España, Europa.

Delgado, De la Peña, Rodríguez y Rodríguez (2016).	115	Estudiantes de Lucha Antivectorial de la Universidad de Medicina de La Habana.	Cuba, LATAM.
Romo, Benlliure y Sánchez (2016).	130	Niños del Colegio de los Agustonianos y el C.P. Nuestra Señora de la Almudena.	España, Europa.
Montes y Roca (2016).	6	Mujeres con cargo de gestión creativa en agencias mainstream.	España, Europa.
Ramírez, Llamas-Salguero y López-Fernández (2017).	30	Alumnado de Ed. Primaria con edades entre 7 y 11 años.	España, Europa.

En el análisis de la *Tabla 11*, y tras la revisión de los datos analizados, se puede observar que destacan las publicaciones hechas en Europa, siendo el 71,16% del total. El resto, un 28,84% se reparte entre LATAM y EE. UU. Priman los estudios publicados en revistas científicas de educación y psicología, un 88,46% del total. El resto, un 11,54%, se reparten entre los campos de las ciencias sociales, las artes, la medicina y el deporte.

El tamaño de la muestra es muy heterogéneo en las investigaciones revisadas. Del total de publicaciones analizadas la media de la muestra empleada es de 162,6 sujetos. Se descarta para esta media el valor más bajo – 1 sujeto en la investigación de Matallana, Reyes, Palacio, Moreno, Montañés y Cano (2011), y el valor más alto – 272.599 sujetos en la investigación de Hee (2011). Los estudios se han realizado con un porcentaje del 48,1 % con sujetos menores de dieciocho años y con un porcentaje del 51,9 % con sujetos mayores de dieciocho.

Tras esta primera clasificación de los estudios consultados, el documento avanza para entender la evolución del término y para clarificar el contexto en el que proliferan los estudios e investigaciones sobre creatividad. Se presenta, en la *Tabla 12*, el *Gráfico 5* y el *Gráfico 6*, la tasa de frecuencia del término por revistas y años.

Tabla 12

*Frecuencia por revistas – Creatividad*

<b>Publicación</b>		<b>Estudios</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
A	Anales de Psicología	López y Navarro, 2008; Elisondo y Donolo, 2010; Almansa y López, 2010; López y Navarro, 2010; López y Martín, 2010; Chrobak y Prieto, 2010; Limiñana, Corbalán y Sánchez, 2010; Martínez, 2010; Yamila, Donolo y Ferrándiz, 2010; Sanz de Acebo, Sanz de Acebo y Ardaiz, 2012; Gutiérrez, Salmerón, Martín y Salmerón, 2013; Izquierdo y López, 2013 y Da Costa y Páez, 2015.	13	24,9 %
B	Apuntes. Educación Física y Deportes	Monfort y Iglesias, 2015.	1	1,92 %
C	Arte, Individuo y Sociedad	García y Morales, 2011.	1	1,92 %
D	Bordón	Justo y Franco, 2008.	1	1,92 %
E	Creatividad y Sociedad	Escat y Romo, 2015.	1	1,92 %
F	Creativity Research Journal	Hee, 2011.	1	1,92 %
G	Cuadernos.info	Montes y Roca, 2016.	1	1,92 %
H	Educación Química	Márquez, Tolosa, Gómez, Izaguirre, Rennola, Bullón y Sandía, 2016.	1	1,92 %
I	Electronic Journal of Research in Educational Psychology	Chávez, Zacatelco y Acle, 2009; Ademola, Akintunde y Yakasai, 2010; Sánchez, Martín, Méndez, Corbalán y Limiñana, 2010; Marugán, Carbonero, Torres y León, 2012 y Jiménez y Muñoz, 2012.	5	9,6 %
J	Estudios sobre Educación	Paredes, 2011.	1	1,92 %
K	Infancia y Aprendizaje	Romo y Benlliure, 2010.	1	1,92 %
L	International Journal of Humanities and Social Science Invention	Ramírez, Llamas-Salguero y López-Fernández, 2017.	1	1,92 %



M	International Journal of Psychological Research	Krumm y Lemos, 2012.	1	1,92 %
N	Journal of Work and Organizational Psychology	Da Costa, Páez, Sánchez, Gondim y Rodríguez, 2014.	1	1,92 %
Ñ	Learning and Individual Differences	Batey, Furnham y Safiullina, 2010.	1	1,92 %
O	Opción	Bonilla, 2015.	1	1,92 %
P	Psicología educativa	Romo, Alfonso y Sánchez, 2016.	1	1,92 %
Q	Psicothema	Binnewies y Gromer, 2012 y Boada, Sánchez, Prizmic y Vigil, 2014.	2	3,84 %
R	Reidocrea	Casado, Llamas-Salguero y López-Fernández-Fernández, 2015; García, 2015; Garín, López-Fernández y Llamas-Salguero, 2016 y Castillo, Ezquerro, Llamas-Salguero y López-Fernández, 2016.	4	7,68 %
S	Revista Colombiana de Psiquiatría	Matallana, Reyes, Palacio, Moreno, Montañés y Cano, 2011 y Santamaría y Sánchez, 2012.	2	3,84 %
T	Revista Complutense de Educación	Paredes, Herrán y Velázquez, 2012 y Cabrera y Herrán, 2014.	2	3,84 %
U	Revista Cubana de Ed. Médica Superior	Delgado, Delgado, Peña, Rodríguez y Rodríguez, 2016.	1	1,92 %
V	Revista de Ciencias Sociales	Tanoira y Gerardo, 2012.	1	1,92 %
W	Revista de Estudios Regionales	García y Pulido, 2015.	1	1,92 %
X	Revista Electrónica de Investigación Educativa	Franco, 2016.	1	1,92 %
Y	Revista Española de Pedagogía	Jiménez, Artiles, Rodríguez, García, Camacho y Moraes, 2008.	1	1,92 %
Z	Revista iberoamericana de diagnóstico y evaluación psicológica	Cecilia, Silvio y Corbalán, 2009.	1	1,92 %
AA	Revista Iberoamericana de Educación	Franco y Justo, 2009 y Esquivas y Torre, 2010.	2	3,84 %
AB	Universitas Psychologica	Krumm, Arán y Bustos, 2013.	1	1,92 %

El análisis de la *Tabla 12* avanza un mapa en el que las publicaciones relacionadas con el término creatividad tienen una carga bastante homogénea, salvando un par de excepciones, en un buen número de revistas de ámbitos muy distintos. Podemos encontrar publicaciones relacionadas con el término “creatividad” en revistas de psicología, psiquiatría, sociología, antropología, medicina, deporte, empresa, o educación.

El ámbito de la revisión es mayormente nacional, aunque también recoge siete publicaciones de ámbito internacional, publicadas en: *Arte, individuo y sociedad*; *Creativity Reserch Journal*; *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*; *Learning and Individual Differences*; *Psicología Educativa*; *Psicothema* y *Revista Estudios Regionales*. Destacan por número de publicaciones, con trece, cinco y cuatro respectivamente, las revistas: *Anales de Psicología*, *Electronic Journal of Research in Educational Psychology* y *Reidocrea*. Estas tres revistas suponen un 42,24% del peso específico del total de revistas analizadas.

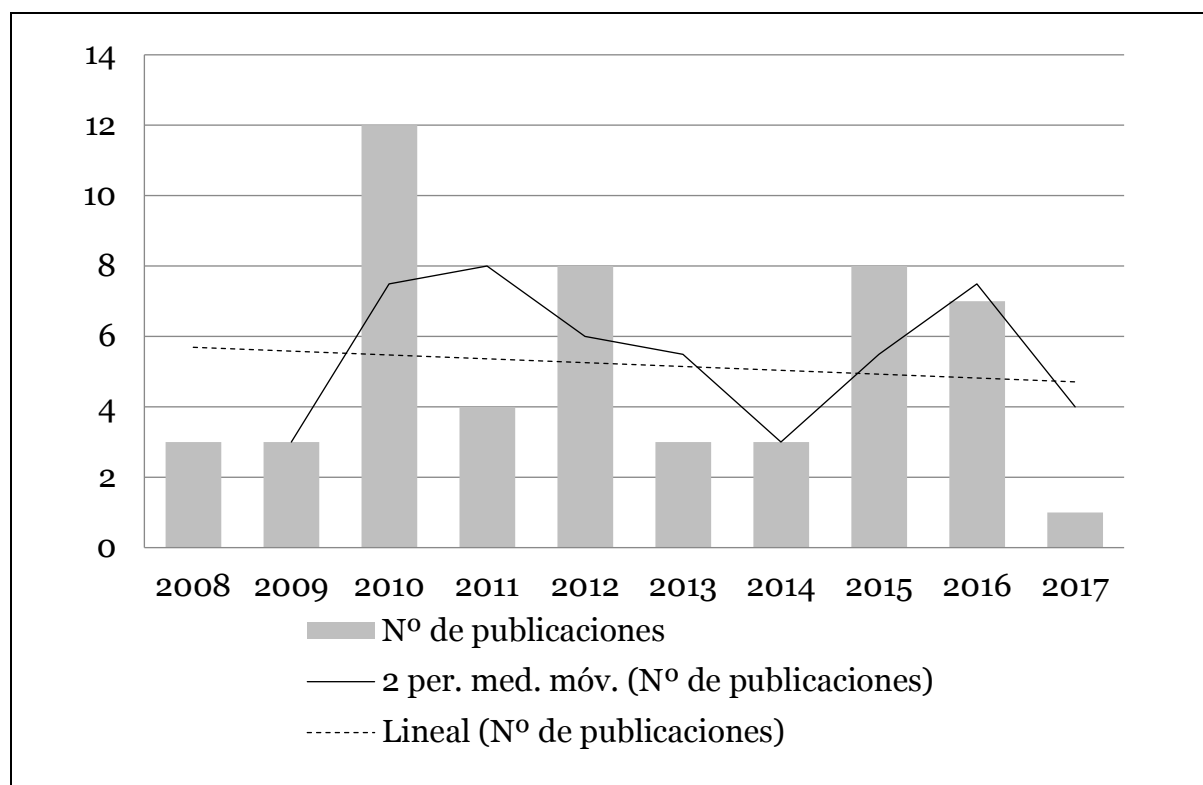


Gráfico 5  
Frecuencia por años – Creatividad

Por último, se presenta una relación comparativa de las revistas en las que fueron publicados los artículos y su año de publicación.

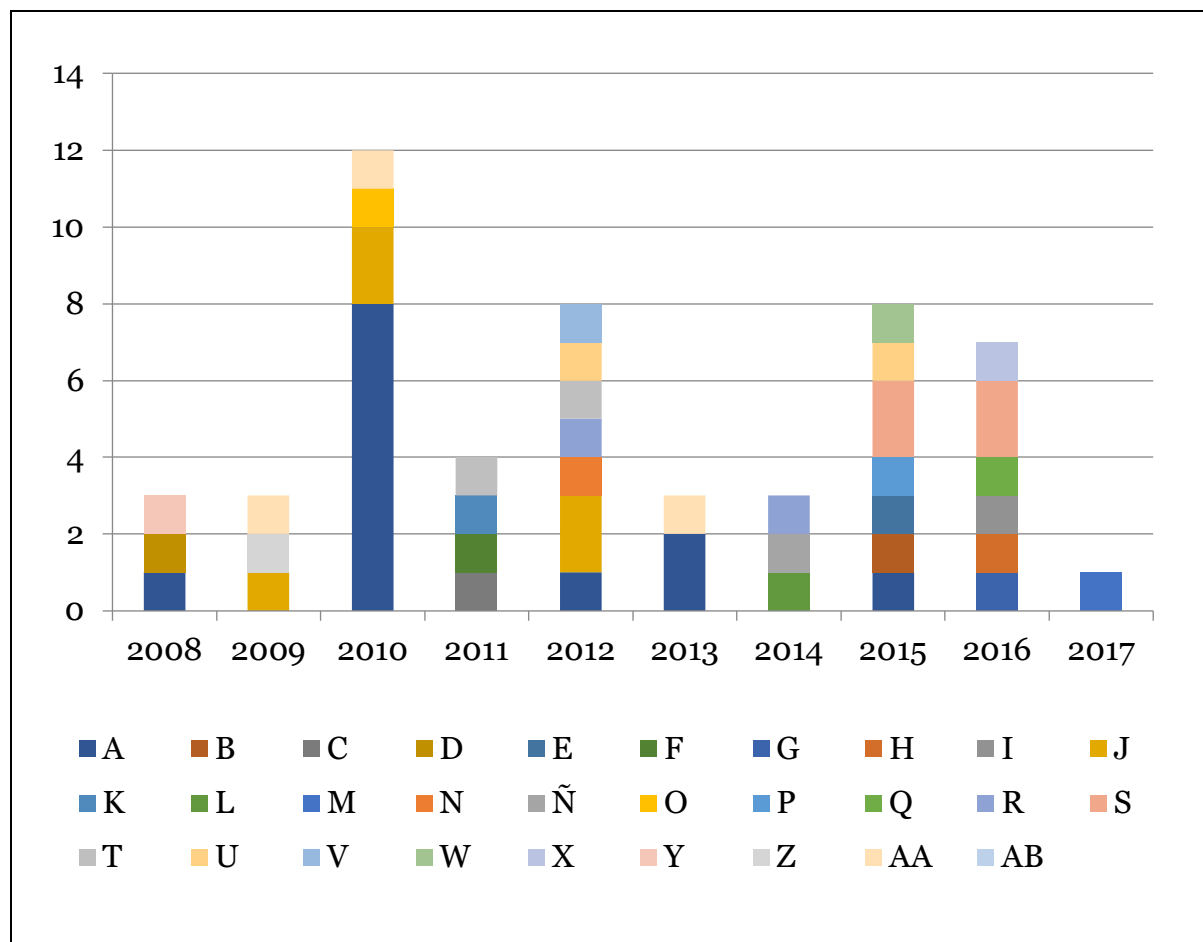


Gráfico 6  
Frecuencia por revistas / años – Creatividad

En la revisión de frecuencias por años (*Gráficos 5 y 6*) destaca el año 2010 donde se encuentra un gran número de publicaciones relacionadas con creatividad, muchas de ellas publicadas en la revista *Anales de Psicología* que durante ese año hizo un monográfico específico sobre este contenido. El resto de los años la frecuencia es variable destacando el año 2012, 2014 y 2015 sobre el resto. Debido al gran aumento de publicaciones del año 2010 y que todavía no se ha analizado el año 2017 al completo, la tendencia de publicaciones es a la baja.

## 2.2. DEFINICIÓN DEL TÉRMINO

Queda claro, tras el análisis de las *Tablas 11 y 12* y los *Gráficos 5 y 6*, la pluralidad de estudios y la diversidad de ópticas desde las que ha sido analizado el término creatividad. Esta proliferación de estudios constata la difícil tarea de definir el término. A eso se le puede sumar que la creatividad no solo forma parte del individuo, sino que también está asociada a su propio desarrollo como especie, a su contexto social y a los cambios externos e internos. Un hecho que obliga a una constante revisión y actualización (Runco y Sakamoto, 1999).

Si Welsh (1975) ya señalaba más de cien definiciones distintas de creatividad, hoy en día, este valor se ha multiplicado exponencialmente. Pero, y esto es importante y esperanzador, también se detecta que los acuerdos van siendo más visibles y, como se puede ver en la *Tabla 13*, se aprecia un amplio acuerdo en la definición del constructo, aunque todavía son muchos los elementos que matizan y dan cuerpo a esta definición.

Tabla 13

*Definiciones de creatividad*

<b><i>Nombre del estudio</i></b>	<b><i>Autor</i></b>	<b><i>Definición operativa</i></b>
Jiménez, Artiles, Rodríguez, García, Camacho y Moraes (2008).	Jiménez, Artiles, Rodríguez, García, Camacho y Moraes (2008).	La creatividad parece algo más fácil de entender que de explicar, tiene lugar en distintos campos y se puede manifestar en formas distintas, y nadie suele dudar en identificar algo que, de hecho, sea creativo.
Justo y Franco (2008).	Barcia (2003: 258).	Una capacidad que poseemos todos los seres humanos, con la que podemos producir ideas nuevas y originales que sirvan para dar respuestas a necesidades, carencias o dificultades, cuyos productos han de ser constructivos y útiles.
Franco y Justo (2009).	Calichís (2006).	Una capacidad superior imprescindible para promover, crear y conservar la cultura, ya que permite transformar al entorno y al sujeto de forma simultánea.

Ivet, Zacatelco y Acle (2009).	Torrance (1977).	Un proceso que se expresa en los cambios que se descubren y que es susceptible de desarrollo. En los niños ésta se observa a través de sus producciones como lo son los cuentos, narraciones y dibujos.
Elisondo, Donolo, y Corbalán (2009).	Monreal (2000).	La creatividad es una capacidad o potencialidad disponible en los sujetos, cuyo despliegue en diversos contextos depende en cierta medida de condiciones externas.
Batey, Furnham y Safiullina (2010).	Mumford (2003) y Plucker, Beghetto y Dow (2004).	La creatividad puede definirse en relación con los conceptos de novedad y utilidad.
Ademola, Akintunde, y Yakasai (2010).	Sánchez, Martín – Brufau, Méndez, Corbalán y Limiñana (2010).	La creatividad se caracteriza por cierta insatisfacción e inconformismo que incita a esa búsqueda de realidades alternativas a las presentes.
Sánchez, Martín – Brufau, Méndez, Corbalán y Limiñana (2010).	Ademola, Akintunde, y Yakasai (2010).	La creatividad es fundamental para la autosuficiencia, mientras más autosuficiente se convierta una persona, mejor será la calidad de su vida, familia, comunidad y sociedad en general. La creatividad permite al ser humano aprovechar al máximo las experiencias y los recursos de la vida.
Almansa y López (2010).	Almansa y López (2010).	La creatividad es tenida en cuenta como una cualidad que sólo posee determinado tipo de personas y no como un potencial que, si bien no se ha desarrollado, existe en todos los seres humanos.
Elisondo y Donolo (2010).	Elisondo y Donolo (2010).	Para definir la creatividad, los autores, se apoyan en la inteligencia y afirman que ambas se tratan de capacidades o potencialidades disponibles en los sujetos cuyo despliegue en diversos contextos depende en gran medida de condiciones externas.
Esquivas y De La Torre (2010).	Esquivas y De La Torre (2010).	Para los autores la creatividad escapa a la lógica, por cuanto es como un flujo de energía que inunda todo aquello que envuelve.
López y Martín (2010).	López y Martín (2010).	La creatividad es "algo" que todos tenemos en diferente medida, no es un calificativo fijo, se puede desarrollar en distintos grados. Esta se puede encontrar en todas las tareas de la humanidad, no sólo en las artes.

Martínez (2010).	Martínez (2010).	La creatividad es un producto generado que se relaciona con la forma y cantidad de información que el individuo gestiona para llegar a dicho producto o solución del problema, así como con su desinhibición cognitiva.
Paredes y De La Herrán (2011).	Paredes y De La Herrán (2011).	Un vector formativo vertebrador de la enseñanza y de las relaciones entre estudiantes y profesores.
García y Morales (2011).	García (1991).	La capacidad de asociar, combinar y/o reestructurar elementos reales o imaginarios, en un nuevo orden significativo dentro de un contexto cultural determinado, y/o elaborar ideas o productos originales, útiles e innovadores para la sociedad o el individuo.
Marugán, Carbonero, Torres y León (2012).	Marugán, Carbonero, Torres y León (2012).	Una facultad humana, habitualmente asociada a la inteligencia, que constituye uno de los rasgos que definen a la persona superdotada.
Krumm y Lemos (2012).	Elisondo, Donolo y Rinaudo (2012) y Ward (2007).	Un potencial que poseen todas las personas y que depende de las oportunidades que brinda el contexto.
Santamaría y Sánchez (2012).	Santamaría y Sánchez (2012).	La habilidad que nos permite construir nuevas ideas para adaptarnos a las necesidades, al analizar los recursos que se tienen y ajustarlos a las nuevas exigencias.
Jiménez y Muñoz (2012).	Bono (2011), Moral (1999), Torre (1982), Gardner (1999), López (2008) y Lowenfeld y Brittain (2008).	La capacidad que todos poseemos en menor o mayor medida y que, como cualquier capacidad, es susceptible de ser educada, lo que la convierte en una parte esencial del proceso de aprendizaje.
Sanz de Acedo, Sanz de Acedo y Ardaiz (2012).	Alexander, Parsons y Nash (1996), Sternberg, Kaufman, y Grigorenko (2008) y Guilford (1984).	Una capacidad humana de naturaleza multidimensional que genera muchas ideas (fluidez), variadas (flexibilidad), nuevas (originalidad) y detalladas (elaboración). Es, pues, una capacidad idónea para resolver problemas y desarrollar productos inéditos estimados como útiles por la sociedad.
Barroso (2012).	Torre (1997).	La creatividad consiste en generar ideas nuevas y comunicarlas, por lo que es tanto una capacidad como una actitud.
Binnewies y Gromer (2012).	Amabill (1996).	La producción de ideas nuevas y útiles.

Paredes, De la Herrán y Velázquez (2012).	Torre (2006) y Herrán (2008a y 2008b).	La creatividad es una característica del conocimiento.
Gutiérrez, Salmerón, Martín y Salmerón (2013).	Guilford (1967) y Sternberg y Lubart (1996).	La generación de nuevas ideas y la traducción de estas ideas en nuevos productos útiles.
Krumm, Arán y Bustos (2013).	Krumm, Arán y Bustos (2013).	La creatividad es considerada, por los autores, como un rasgo normalmente distribuido y, por lo tanto, todos somos en algún aspecto creativos.
Izquierdo y López (2013).	Izquierdo y López (2013).	La creatividad es el principio básico para el mejoramiento de la inteligencia personal y del progreso de la sociedad y es también, una de las estrategias fundamentales de la evolución natural. Es un proceso que se caracteriza por la originalidad, por la adaptabilidad y por sus posibilidades de realización concreta.
Boada, Sánchez, Prizmic y Vigil (2014).	Amabile (1988).	La creatividad individual constituye la piedra angular de la Innovación.
Da Costa, Páez, Sánchez, Gondim y Rodríguez (2014).	Da Costa, Páez, Sánchez, Gondim y Rodríguez (2014).	Un proceso que implica nuevas relaciones entre objetos conceptuales y materiales que suelen ser originales.
Romo y Benlliure (2014).	Runco (1994).	Defienden que la creatividad tiene mucho que ver con la capacidad para plantearse las preguntas adecuadas, de “ver y descubrir” problemas para resolver que solamente se presentan ante mentes “preparadas”.
Da Costa y Páez (2015).	Artola et al. (2012) y Mirowsky y Ross (2007).	Un aspecto fundamental de la cognición y de la conducta humana. Aunque no hay un consenso absoluto sobre lo que significa este constructo, hay quienes plantean que es una manera de hacer frente a los desafíos de la vida, diferente de la inteligencia, pero relacionada con ella.
Bonilla (2015).	Bonilla (2015) y Pérez (2009).	Destreza adquirible. Mezcla de conocimientos, actitudes y habilidades necesarias para los retos que hoy se plantean.
Cabrera y De la Herrán (2015).	Cabrera y De la Herrán (2015).	Los investigadores rechazan una definición de la creatividad que hable desde lecturas parciales del fenómeno creativo, como habitualmente y

		en marcos científicos se hace, y se aproximan al tema desde la transversalidad de todas las dimensiones del ser humano y de la sociedad en su conjunto.
García y Pulido (2015).	García y Pulido (2015).	El estudio habla de la creatividad desde una perspectiva de Gestión Empresarial y Economía, y afirma que la creatividad es un factor de innovación económica y social.
García (2015).	Fiorini y García (2013).	La creatividad depende de las características personales, habilidades cognitivas, conocimientos técnicos, circunstancias socioculturales y recursos, siendo necesaria para progresar de manera contextualizada y su ausencia no se debe a la falta de ideas originales y novedosas, sino a la falta de interés por parte de los demás miembros del entorno.
Escat y Romo (2015).	Escat y Romo (2015).	Siguiendo el modelo griego de Zampatakis y Moustakis (2006), el estudio vincula la creatividad con la intencionalidad emprendedora con tres enunciados: Los individuos con actitudes positivas hacia la creatividad, con un entorno que muestre una actitud favorable y con apoyo familiar.
Casado, Llamas-Salguero y López-Fernández (2015).	Esquivias (2004), Thurstone (1952) y Sillamy (1973).	Un proceso para formar ideas o hipótesis, verificarlas y comunicar los resultados, suponiendo que el producto creado sea algo nuevo y que la disposición para crear que existe en estado potencial en todo individuo y en todas las edades.
Márquez, Tolosa, Gómez, Izaguirre, Rennola, Bullón y Sandia (2016).	Dweck (2006), Duckworth, Peterson, Matthews y Kelly (2007) y Farrington et al. (2012).	La investigación defiende que la creatividad y la capacidad de emprender son condiciones que el ser humano puede desarrollar a través de procesos que fortalezcan actitudes como resiliencia, autocontrol e inteligencia social.
Garín, López-Fernández y Llamas-Salguero (2016).	Monreal (2000).	La creatividad, influenciada por diversos factores, es una de las características que acompañan a las personas durante su desarrollo vital.
Castillo, Ezquerro, Llamas-Salguero y López-Fernández	Castillo, Ezquerro, Llamas-Salguero y López-Fernández	La creatividad es una oportunidad para formar personas capaces de adaptarse a los cambios y de crear soluciones a los problemas.



(2016).	(2016).	
Franco (2016).	Guilford (1993).	La creatividad no es un don especial de unos pocos elegidos, sino una propiedad compartida por todos, en mayor o menor grado.
Delgado, De la Peña, Rodríguez y Rodríguez (2016).	Delgado, De la Peña, Rodríguez y Rodríguez (2016).	La creatividad supone el desarrollo de la independencia cognitiva, la avidez por el saber, la flexibilidad y la fluidez del pensamiento que lleva a una autovaloración y realización adecuada.
Ramírez, Llamas-Salguero y López-Fernández (2017).	Ramírez, Llamas-Salguero y López-Fernández (2017).	Una capacidad insertada en cualquier individuo y que puede desarrollarse, siempre y cuando cuente con la estimulación oportuna. Para potenciar esta capacidad es importante conocer que áreas cerebrales están más implicadas en el proceso creativo y, por otra parte, como se pueden desarrollar cada una de estas áreas.

Las distintas formas de comprender y conceptualizar la creatividad parecen convenir en lo polisémico del término y lo complejo de su naturaleza. También parecen existir acuerdos en cuanto a la necesidad de que la creatividad sea algo novedoso y original, relacionado con los interrogantes, lo divergente, la transformación y el cambio. Destaca la concepción globalizadora a la hora de entender la creatividad como la convivencia e interrelación de la persona y su contexto, sus posibilidades, su motivación intrínseca, sus conocimientos y con sus características cognitivas y personales.

A este acuerdo mayoritario sobre la base se suman cada uno de los matices que los estudios analizados aportan para entender la globalidad del término creatividad. En este sentido investigaciones como las de Esquivas y De La Torre (2010); Sanz de Acedo, Sanz de Acedo y Ardaiz (2012); Izquierdo y López (2013); Cabrera y De la Herrán (2015); Garín, López-Fernández y Llamas-Salguero (2016) y Delgado, De la Peña, Rodríguez y Rodríguez (2016), defienden, en sus estudios, la creatividad como una capacidad holística que, de forma transversal, está implícita en todas las dimensiones del ser humano y la sociedad en su conjunto.

Esta capacidad imprescindible (Franco y Justo, 2009) y fundamental para la autosuficiencia (Sánchez, Martín – Brufau, Méndez, Corbalán y Limiñana, 2010), es defendida como una capacidad que todos los seres humanos tenemos en menor o mayor medida por investigaciones como las de Justo y Franco (2008); López y Martín (2010); Krumm, Arán y Bustos (2013); Jiménez y Muñoz (2012); Krumm y Lemos (2012); Casado, Llamas-Salguero y López-Fernández (2015); Franco (2016) y Ramírez, Llamas-Salguero y López-Fernández (2017).

Ante la posibilidad de poseer una capacidad tan necesaria, es esperanzador ver que muchas de las investigaciones apoyan el carácter desarrollable y el campo de mejora disponible a la hora de trabajar y entrenar nuestra propia creatividad. Este carácter adquirible es citado en muchas de las investigaciones analizadas y defendido por estudios como los de Ivet, Zacatelco y Acle (2009); Bonilla (2015); Jiménez y Muñoz (2012); García (2015); Márquez, Tolosa, Gómez, Izaguirre, Rennola, Bullón y Sandia (2016) y Ramírez, Llamas-Salguero y López-Fernández (2017). Los estudios de Elisondo, Donolo, y Corbalán (2009); Elisondo y Donolo (2010) y Krumm y Lemos (2012), matizan además la importancia del ambiente creativo y las oportunidades del entorno para aprovechar y desarrollar todo el potencial creativo de una persona.

En muchas de las investigaciones presentadas, la creatividad aparece ligada a la inteligencia, y son los estudios de Marugán, Carbonero, Torres y León (2012) y Elisondo y Donolo (2010), los que introducen el término inteligencia dentro de la propia definición de creatividad.

Se han excluido de este análisis los estudios de López y Navarro (2008/2010); Chrobak y Prieto (2010); Limiñana, Corbalán y Sánchez (2010); Rigo, Donolo y Ferrándiz (2010); Matallana, Reyes, Palacio, Moreno, Montañés y Cano (2011); Hee (2011); Monfort y Iglesias

(2015); Romo, Benlliure y Sánchez (2016) y Montes y Roca (2016), al no afrontar una definición, propia o basada en autores, del término creatividad. Aunque, y en todo momento, estos estudios defienden una concepción de creatividad basada en entender que es una capacidad necesaria para poder producir respuestas divergentes ante un problema dado.

Y aunque son muchas las investigaciones referidas al término, como hemos visto, una de las principales dificultades que han incidido sobre la configuración de un campo de investigación sólido ha sido la falta de sistematización y claridad del constructo. Por ello, y tal como se ha hecho con los términos de éxito profesional y resiliencia, el documento avanza para aportar una definición propia. De tal modo, se entiende por creatividad: la capacidad (de la persona) de cuestionar lo establecido, lo valioso o lo novedoso (proceso) para encontrar nuevas soluciones (producto) más adaptadas, viables y útiles en su contexto (ambiente).

Teniendo en cuenta esto y al amparo de la revisión bibliográfica, se pueden extraer algunos puntos comunes que lleven a una definición de creatividad. Así pues, mucha parte de la creatividad tiene relación con la capacidad para generar preguntas, con cuestionar lo establecido, lo valioso o lo novedoso, con los cambios y lo divergente. Ha de estar integrada e interrelacionada con las circunstancias, el proceso y la evolución del contexto, el producto y la persona. Por último, ha de enfocarse hacia una idea o un producto.

Esta definición sitúa el punto de partida en la reflexión teórica y lleva al documento a establecer y clarificar las dimensiones mencionadas para poder entender una reflexión muy interesante que se hace en la tesis de Belmonte (2013), en la que se deja de entender la creatividad como sustantivo y se empieza a considerar la creatividad como adjetivo de la persona, el producto, el proceso y el ambiente. Se empieza a hablar entonces de: la persona creativa, el producto creativo, el proceso y el ambiente creativos.



### 3. DIMENSIONES DE LA CREATIVIDAD

Tal y como vimos en el apartado dos del presente capítulo, una de las mayores dificultades de la aproximación científica, y su comprensión, ha sido que el campo de investigación todavía no es un campo sólido y estructurado debido a que el propio carácter de la creatividad es un carácter multidimensional. Conforme se va avanzando en el estudio y conocimiento se va acordando que para que exista creatividad se necesita a un sujeto que, mediante un proceso, elabore un producto que se considere novedoso o válido en su contexto. Por ello, hoy en día, las investigaciones parecen coincidir en que la persona, el producto, el proceso y el ambiente son elementos imprescindibles del acto creativo. La estructura propuesta por Mooney (1957) ha sido asimilada posteriormente por multitud de autores (Mackimon, 1978; Sternberg, 1988; De la Torre, 1984 / 2006; Castelló 2006).

Este análisis dimensional será necesario para conocer y despejar los interrogantes básicos que Kipling (1902) determinaba como imprescindibles a la hora de profundizar en cualquier tipo de constructo, las seis W del periodismo: *What? How? When? Who? ¿Where?* y *Why?*

#### 3.1. LA PERSONA CREATIVA

¿Cómo es una persona creativa? ¿Qué rasgos tiene?, estas preguntas son recurrentes a lo largo de las teorías sobre el individuo creativo. Las investigaciones que tratan de darle respuesta suelen abarcar dos aspectos, por un lado, el biológico y cognitivo, y por otro lado el afectivo y motivacional.

Desde una perspectiva cognitivo – biológica, y como punto de partida, muchas de las investigaciones apuntan a que existe una predisposición genética para un campo dado, una pequeña ventaja que ayuda al individuo a encontrar el interés y la motivación por algo.

Defendiendo este mismo planteamiento, Csikszentmihalyi (2006) determina que nosotros somos los descendientes de aquellos que supieron establecer la importancia de la novedad, de los que protegieron a las personas creativas y aprendieron de ellas. Un enfoque que los preparaba para afrontar con mayor éxito las distintas situaciones y circunstancias que amenazaban su supervivencia.

Desde una visión afectivo – motivacional, Corbalán et al. (2003), afirma que la psicología científica se encontró con una aportación cuantitativamente muy importante sobre personalidad y creatividad hecha por el Psicoanálisis, mayormente las investigaciones hechas desde la Psicología de los rasgos. Esta rama tuvo que enfrentarse a la corriente de considerar la creatividad como algo mágico, un rasgo solo presente en unos pocos privilegiados. En este sentido y gracias a la abundante investigación (Houtz, LeBlanc y Butera, 1994; Eysenck, 1997; Feist y Barron, 2003) se han encontrado correlaciones entre personalidad y creatividad que permiten hablar de una cierta predictibilidad. Es decir, el sistema afectivo – motivacional acompaña a la creatividad, pero no la produce.

La pregunta parece lógica, ¿Cómo se desarrolla esa curiosidad, esa motivación especial? Al respecto, varios estudios coinciden al señalar indicadores o características de la persona creativa, pero ninguno ofrece una respuesta rotunda. Algunos de estos indicadores son:

- El gusto por la tarea. Csikszentmihalyi (2006), afirmaba que cada niño/a se interesa por ejercitar aquella actividad que le proporciona una superioridad en la competencia por los recursos. En este mismo sentido, Amabile (2000), sitúa la motivación como una variable presente en multitud de investigaciones, unas veces asociada a la creatividad (motivación intrínseca) y otras veces como limitante (motivación extrínseca).

- Poseer características cognoscitivas, afectivas y volitivas. Rodríguez (2005), agrupa en torno a estos tres aspectos el perfil de la persona creadora. En este perfil las características cognoscitivas hacen referencia a la fineza de percepción, la capacidad intuitiva, la imaginación, la capacidad crítica y la curiosidad intelectual. Las características afectivas hablan de la autoestima, la soltura, la libertad, la pasión, la audacia y la profundidad. Por último, las características volitivas se refieren a la tenacidad de una persona, a su tolerancia a la frustración y a la capacidad de decisión.
- Características cognitivas. Guilford (1964) es el primero en establecer diferencias entre inteligencia y creatividad. Desde la fecha han sido multitud de investigaciones las que han abordado este tema nuevamente. Corbalán et al. (2003), estableció unos resultados, que hoy en día se aceptan como comprobados por la comunidad investigadora, en los que afirmaba que no son lo mismo creatividad e inteligencia, aunque para que exista un buen nivel de creatividad es necesario cierto nivel de inteligencia.

La combinación de estos indicadores y la manifestación, en mayor o menor medida, de estas características parece ser la clave para reconocer a aquella persona que denominamos "creativa".

De la Torre (2003), en un amplio estudio sobre creatividad, diferencia, en la misma línea que lo anterior, que existen cuatro categorías o grupos de personas según se manifieste su potencial creador en relación con el ámbito y el reconocimiento social obtenido. Estas son:

- El genio creador: cualidades excepcionales para la creación.
- La persona creadora: ha mostrado su creatividad en realizaciones de valor.
- La persona creativa: potencial creativo no explotado plenamente. La que tiene la capacidad de mirar donde otros ya miraron y ver lo que otros no vieron.

- La persona pseudocreativa: creatividad engañosa o contraria a valores.

Otros trabajos (Ford y Harris, 1992) han llegado a conclusiones muy similares y consideran que las principales características de las personas creadoras son: la curiosidad, la no conformidad, la persistencia, la sensibilidad a la belleza, la autocrítica, la independencia, el sentido del humor, la intuición, el altruismo, el temperamento, la implicación en los problemas y la tolerancia a cometer errores.

En la misma línea, los trabajos de Gervilla (2003) y Sousa (2009) señalan cinco elementos que influyen en la persona creativa. Estos son: factores endógenos y exógenos, el autoconcepto y la autoestima, el ambiente familiar y sociocultural, la historia personal y la inteligencia emocional.

Aún todavía más concreto, las investigaciones de Davis (1989) y Huidobro (2002), señalan doce y siete características, respectivamente, que nos ayudarían a conformar un perfil definitivo de la persona creativa. Entre estas características se encuentran: el saber que poseen esa creatividad, la originalidad, la independencia, la asunción de riesgos, la energía personal, la curiosidad, el humor, la atracción por la novedad y la complejidad, el sentido artístico, la apertura de mente, la necesidad de estar sólo, una percepción más desarrollada, originalidad, persistencia, motivación intrínseca, independencia de juicio, anticonvencionalismo, disciplina de trabajo y sensibilidad a los problemas.

### **3.2. EL PROCESO CREATIVO**

El proceso creativo es uno de los elementos más difíciles de identificar y sistematizar. La razón de esta dificultad parte de la propia personalidad, de las vivencias y los enfoques de la persona creadora. Esto se debe a que cada uno de nosotros nos sumergimos en un proceso propio y creado, un proceso distinto a todos los demás.



Aún así, las investigaciones centran sus objetivos en aportar un poco de claridad a este proceso de naturaleza incierta tratando de desmenuzar este proceso creativo. A este respecto, Ricot (1900) aventura cuatro fases que, mediante la imaginación, permiten crear asociaciones creativas: la fase de germen, la fase de incubación, la fase de florecimiento y la fase de ejecución. Otra aproximación (Poincaré, 1913), se refería al proceso creativo y señalaba que este se divide en cuatro fases diferenciadas: de investigación y cálculo, fase madurativa, síntesis personal y verificación de ideas. Wallas (1926) renombra y matiza estas cuatro fases del proceso creador:

- Preparación: recogida de información, planteamiento del problema y utilización de los conocimientos adquiridos. Percepción de lo nuevo dentro de lo antiguo. Sería un primer paso racional.
- Incubación: actividad latente e inaccesible a la conciencia. Se da más relajación y pausa exterior. Despreocupación consciente del problema.
- Iluminación: momento de inspiración, de intuición y "visión" rápida del problema. Le viene la solución de forma inesperada.
- Verificación: Se trata de elaborarla, verificarla, comprobarla y formularla en términos de comprensión para los demás.

Esta teoría es apoyada con posteridad en la mayoría de las investigaciones que hablan del proceso creativo. Amabile (1983), desde la perspectiva sistémica y tratando de actualizar las bases del constructo, presenta cinco fases del proceso creativo: identificación del problema, preparación, generación de respuesta, comunicación y evaluación y, por último, resultado. Para De la Torre (1984) serán cuatro fases, pero recoge los mismos elementos que Amabile (1983).

No se encuentra demasiada innovación en este tema hasta que Huidobro (2002), apoyada en la literatura existente y la propia investigación (un análisis de 24 autores relevantes), recopila algunas pequeñas aportaciones hechas y enumera las características de este proceso.

- Buscar soluciones al problema, en la memoria y en el entorno externo.
- Generar, al azar, múltiples soluciones nuevas a un problema.
- Elaborar analogías, símiles y metáforas.
- Detectar problemas y fallos en el conocimiento.
- Percibir las situaciones y los problemas de formas nuevas.

Estas características serán recogidas por la autora en cinco fases de las que constaría el proceso creativo: interpretar, generar soluciones, comparar las soluciones con la meta, ejecución y reelaboración.

Ratificando estas líneas Corbalán et al. (2003) organiza la revisión de estas vías en torno a la psicología cognitiva y agrupa en macroprocesos más amplios y macroprocesos menos amplios. Desde estos planteamientos cognitivistas se entiende con claridad el destacado papel que los aspectos motivacionales tienen en el surgimiento de las conductas creativas.

### **3.3. EL PRODUCTO CREATIVO**

En lo referente a lo físico y tangible, al resultado, las investigaciones coinciden en identificar el producto como parte esencial del acto creativo. Sin producto no hay creatividad (Romo, 1997). Lo espectacular no es el proceso mental, con o sin *insight*, con o sin incubación, con o sin suerte, sino los resultados. Sin producto no hay persona ni proceso.

Considerando el producto como un requisito básico para el proceso creativo, el otro punto en el que se centra la línea de investigación son las características que ha de tener ese producto. Parece ser que "no vale todo". Ahondando en "lo que vale", es muy difícil delimitar o juzgar que es un producto creativo o que no lo es. Más si se tiene en cuenta que los criterios de validez pueden metamorfosearse a lo largo del tiempo.

Tratando de categorizar la creatividad de un producto, Newel, Shaw y Simon (1958) establecen varios criterios según los cuales un producto puede ser creativo. Hablan de: la novedad y el valor que tiene el producto para el pensador y la cultura, la no – convencionalidad que rechaza ideas aceptadas previamente, la gran motivación y la persistencia que se necesitan para la creación del producto y la reformulación necesaria que todo producto necesita para definir o reformular acertadamente un concepto previo.

La investigación de Hiudobro (2002) recoge este estudio y coincide a la hora de señalar como producto creativo aquel que reúne las características de novedad, adecuación, rareza, transformación y aprobación por otros. Estos ítems son tenidos en cuenta por numerosas investigaciones como criterios de evaluación del producto creativo.

Corbalán et al. (2003), simplifica los criterios de evaluación del producto, y propone una evaluación basada en:

- Criterio de novedad. Referido a la novedad de la producción respecto de la mente individual que crea (psicológica) o respecto de toda la cultura humana (histórica).
- Criterios de valor, verdad y utilidad. Estos exigen en el producto creativo una eficacia social y cierta sensatez, puesto que para ser creadora una idea no solo debe ser nueva, sino también valiosa, verdadera y útil.

De tal manera un producto es considerado original cuando es estadísticamente poco probable y diferente de los productos que otras personas producen, pero que además satisface las limitaciones de un problema. De otra forma estaríamos hablando de algo “curioso”, y por lo tanto irrelevante (Sternberg y Lubart, 1996).

### **3.4. EL AMBIENTE CREATIVO**

Las últimas investigaciones sobre creatividad apuntan hacia una perspectiva de sistemas. Desde esta nueva óptica, la creatividad es considerada un proceso que sólo puede ser observado en la interacción del individuo, el contexto cultural y el contexto social. La importancia de este punto ya había sido reflejada en las investigaciones de Simonton (1991) al mostrar la influencia que tienen los aspectos políticos, económicos y sociales sobre las producciones creativas. También ha quedado desarrollada en la perspectiva de las teorías sistémicas de Amabile (1996), Sternberg y Lubart (1997) y Csikszentmihalyi (1999).

Resumiendo, Monreal (2000) señala que la creatividad no es simplemente un rasgo del individuo que se manifiesta sean las circunstancias que sean, sino que es una actividad del individuo relacionado con un contexto circunstancial determinado. Unas teorías que, en definitiva, ponen el acento en la importancia del entorno a la hora de estimular y activar la aparición y desarrollo de las potencialidades del individuo. Es así como unos lugares son más accesibles y favorecedores para la persona creativa que otros, unos reúnen más características y requisitos que animan y estimulan el interés y la intriga del creador.

En esta línea, Torrance y Safter (1990) recogen los avances en este campo de estudio y demuestran, a través de una investigación empírica, el papel que tiene el medio sociocultural en el desarrollo de la creatividad.

Pero ¿Cómo se reconoce ese ambiente creativo? ¿Cómo se genera? ... Hiudobro (2002) selecciona los siguientes aspectos como importantes a la hora de generar un ambiente creativo:

- Acceso a formación en el campo de actividad: contenidos y precedentes.
- Disponibilidad de recursos (económicos y culturales).
- Exposición a variedad de modelos y parangones en la niñez.
- Reconocimiento a conductas creativas durante el desarrollo.
- Ambiente familiar /social que fomente el individualismo.
- Ausencia de obstáculos y de presión social extrínsecos.

El problema aparece al entender que todos estos procesos o circunstancias ambientales no dependerán de la propia persona. Es más, todos ellos tienen un carácter absolutamente fortuito y por ello, la persona creativa se ha construido y se continuará construyendo en base al ambiente que la rodea, la nutre y la estimula.



#### 4. EVALUACIÓN DE LA CREATIVIDAD

La evaluación de la creatividad no ha sido tarea fácil en ningún momento de su evolución como constructo (Sternberg, 2012), y las investigaciones de hoy en día todavía muestran resultados enfrentados, problemas de validación, dificultades de procedimiento en las pruebas o demasiada complejidad (Kim, 2012). Sin embargo, coincidiendo con el planteamiento de Thorndike (1966), quien considera que todo lo que existe, existe en una cierta cantidad y por lo tanto puede ser medido, Runco y Acar (2012) ven necesario contar con herramientas (analizables y revisables) que nos permitan acercarnos a lo complejo de la dimensión. Pero, e incluso dentro de esta última corriente, no existe un acuerdo unánime sobre que variables y aspectos se tendrían que considerar a la hora de evaluar. De tal forma, la medición de la creatividad no está exenta de controversia y complejidad.

Esta situación queda patente en la revisión de la literatura hecha en el título 1 de este capítulo. Un estudio que evidencia la clara pluralidad existente en los instrumentos de medida. La *Tabla 14* recoge las herramientas, propias y ajenas, más usadas hoy en día en la investigación de creatividad.

Tabla 14

*Instrumentos de medida – Creatividad*

<i>Nombre del estudio</i>	<i>Instrumento de medida</i>
López y Navarro (2008).	CREA, Inteligencia creativa (Corbalán et al., 2003). TTCT, Test de Pensamiento Creativo de Torrance (Torrance, 1974).
Justo y Franco (2008).	PCAM, Pensando Creativamente en Acción y Movimiento (Torrance, 1980). MPR, test de Matrices Progresivas de Raven (Raven, 1966).

Jiménez, Artiles, Rodríguez, García, Camacho y Moraes (2008).	TTCT, Test de Pensamiento Creativo de Torrance (Torrance, 1974) – adapt. (Jiménez et al., 2007a). PVEC4, Prueba verbal de Creatividad (Jiménez, Artiles, Rodríguez y García, 2007b). BADyG, Batería de Aptitudes Diferenciales y Generales (Yuste, 1992).
Franco y Justo (2009).	TTCT, Test de Pensamiento Creativo de Torrance (Torrance, 1974). PCAM, Pensando Creativamente en Acción y Movimiento (Torrance, 1980).
Ivet, Zacatelco y Acle (2009).	Escala de Compromiso con la Tarea (Zacatelco, 2005). Prueba Farrens de Creatividad (Zacatelco, 2005). Lista para Padres y Maestros para Identificar Potencial Sobresaliente (Covarrubias, (2001). WISC- R, Escala de Inteligencia para Nivel Escolar Revisada (Wechsler, 1981). Programa de Enriquecimiento de la Creatividad.
Elisondo, Donolo, y Corbalán (2009).	CREA, Inteligencia creativa (Corbalán et al., 2003). Test de Factor g de Inteligencia (Cattell y Cattell, 1973). CEP (Pinillos, 1957).
Sánchez, Martín – Brufau, Méndez, Corbalán y Limiñana (2010).	CREA, Inteligencia creativa (Corbalán et al., 2003). LOT-R, Life Orientation Test Revised (Scheier, Carver y Bridges, 1994). SCL-90, Symptom checklist 90 Revised (Derogatis, 1973).
Batey, Furnham y Safiullina (2010).	Usos Alternos de Guilford (1967). Técnica de Evaluación Consensual (Amabile, 1982). BICB, Inventario Biográfico de Conductas Creativas (Batey, 2007). Informe de autoevaluación de la creatividad (Batey, 2007). GK, Cuestionario de Conocimientos Generales (Irwing, Cammock, y Lynn, 2001). MPR-A, test de Matrices Progresivas Avanzadas de Raven (Raven y Court, 1998). Inventario de Personalidad (Gosling, Rentfrow, y Swann, 2003).
Ademola, Akintunde, y Yakasai (2010).	CGPA, Student Cumulative Grade Point. WLEIS, Escala de Inteligencia Emocional (Wong y Law, 2002). NHCT, Test de Creatividad de (Nicolas Holt).
Almansa y López (2010).	CREA, Inteligencia creativa (Corbalán et al., 2003). TSI, Cuestionario se estilos de pensamiento (Sternberg y Wagner, 1992).
Elisondo y Donolo (2010).	CREA, Inteligencia creativa (Corbalán et al., 2003). TEI, Test Elemental de Inteligencia (Yela, 1980)



Esquivas y De La Torre (2010).	DTC, Cuestionario Descubre Tu Creatividad (de la Torre, 1997 y 2006).
López y Navarro (2010).	TTCT, Test de Pensamiento Creativo de Torrance (Torrance, 1974) – subprueba A. GIFT1, Cuestionario de Creatividad (Rimm, 1976). ESPQ, Cuestionario de personalidad para niños (Coan et al., 1987).
López y Martín (2010).	CREA, Inteligencia creativa (Corbalán et al., 2003). TSI, Cuestionario se estilos de pensamiento (Sternberg y Wagner, 1992).
Martínez (2010).	EPQ-A, Cuestionario de personalidad (Eysenck y Eysenck, 1997). NEO-PI-R, Inventario de personalidad (Costa y McCrae, 1999). Inventario de Impulsividad de Dickman (Dickman, 1990) – adap. por Chico, Lorenzo-Seva y Vigil-Colet, 2003). CREA, Inteligencia creativa (Corbalán et al., 2003). Batería de Creatividad de Guilford de pensamiento divergente (Guilford, 1962).
Chrobak y Prieto (2010).	Encuesta (elaboración propia).
Limiñana, Corbalán y Sánchez (2010).	CREA, Inteligencia creativa (Corbalán et al., 2003). MIPS, Millon Index of Personality Styles (Millon, 1994).
Rigo, Donolo y Ferrándiz (2010).	CREA, Inteligencia creativa (Corbalán et al., 2003). MIDAS, Multiples Intelligences Developmental Assessment Scales (Shearer, 2007). WPI 3, Work Preference Inventory (Amabile, 1994).
Paredes y De La Herrán (2011).	CACEU-2010, Cuestionario de Autoevaluación de la Creatividad en la Enseñanza Universitaria (elaboración propia).
García y Morales (2011).	Estudio de caso.
Matallana, Reyes, Palacio, Moreno, Montañés y Cano (2011).	Estudio de caso.
Hee (2011).	TTCT, Test de Pensamiento Creativo de Torrance (Torrance, 1974).
Marugán, Carbonero, Torres y León (2012).	Test de Factor g de Inteligencia - Escala 2 (R.B. Cattell, 1990). TAEC, Test de Abreacción para Evaluar la Creatividad - Forma B (De la Torre, 1991).

Krumm y Lemos (2012).	TTCT, Test de Pensamiento Creativo de Torrance (Torrance, Ball y Safter, 1992) – Forma B. La Escala de Personalidad Creadora heteroevaluación y autoevaluación (Garaigordobil, 2004). El Sociograma “Compañero creativo” (adap. de Garaigordobil 2004, 2005a, del cuestionario de Moreno, 1934/1972).
Santamaría y Sánchez (2012).	ATTA, Abbreviated Torrance Test for Adults (Goff y Torrance, 2002). IPDE, International Personality Disorder Examination (Sharan, Kulhara, Verma et. al, 2002).
Jiménez y Muñoz (2012).	Encuesta (elaboración propia).
Sanz de Acedo, Sanz de Acedo y Ardaiz (2012).	Wikideas, herramienta informática. Creativity Connector herramienta informática. Porfolio de actividades.
Barroso (2012).	Encuesta (elaboración propia).
Binnewies y Gromer (2012).	Encuestas: Time 1 y Time 2. Basadas en Shalley et al. (2000), Zapf y Greif (1996), Madjar et al. (2002), Frese, Fay, Hilburger, Leng, y Tag (1997) y Holman, Totterdell, Axtell, Stride y Port (2005).
Paredes, De la Herrán y Velázquez (2012).	Cuestionario (elaboración propia). Tres ensayos, una simulación, dos estudios de caso, una propuesta multimedia, tres mapas mentales y tres proyectos.
Gutiérrez, Salmerón, Martín y Salmerón (2013).	CREA, Inteligencia creativa (Corbalán et al., 2003). TSI, Cuestionario se estilos de pensamiento (Sternberg y Wagner, 1992).). ACRA, Escala de Estrategias de Aprendizaje (Román y Gallego, 2001).
Krumm, Arán y Bustos (2013).	TTCT, Test de Pensamiento Creativo de Torrance (Torrance, Ball y Safter, 1992) – Forma B. MPR, test de Matrices Progresivas de Raven (Raven, 1966).
Izquierdo y López (2013).	CREA, Inteligencia creativa (Corbalán et al., 2003).
Boada, Sánchez, Prizmic y Vigil (2014).	CPPC-17, Escala de Potencial Creativo y de la Creatividad Practicada (DiLiello y Houghton, 2008) – adap. española.
Romo y Benlliure (2014).	Test Motivaciones del proceso creativo (Cetzels y Csikszentmihalyi, 1976).
Da Costa y Páez (2015).	Escalas (elaboración propia). PIC-A, Prueba de imaginación Creativa para adultos (Artola, Barraca, Mosteiro, Ancillo, Poveda y Sánchez, 2012).
García y Pulido (2015).	Panel de expertos.

Monfort y Iglesias (2015).	Entrevista (elaboración propia). Diario de observaciones y programaciones.
Bonilla (2015).	Observación participante.
Cabrera y De la Herrán (2015).	Registros de observación, cuestionario validado, notas de campo, soporte para registro en audio, validación de instrumentos y triangulación.
García (2015).	PIC-A, Prueba de imaginación Creativa para adultos (Artola, Barraca, Mosteiro, Ancillo, Poveda y Sánchez, 2012).
Escat y Romo (2015).	Cuestionario (elaboración propia).
Casado, Llamas-Salguero y López (2015).	Cuestionario del profesor para diagnosticar inteligencias múltiples en primaria (Armstrong, 2001). Test de lateralidad de la prueba neuropsicológica, adapt. (Martín Lobo, Ga – Castellón, Rodríguez y Vallejo, 2011). TCI, Test de Creatividad Infantil (Santos, Benlliure y Sánchez-Ruiz, 2008).
Garín, López y Llamas-Salguero (2016).	Cuestionario del profesor para diagnosticar inteligencias múltiples en primaria (Armstrong, 2001). TTCT, Test de Pensamiento Creativo de Torrance (Torrance, 1974).
Castillo, Ezquerro, Llamas-Salguero y López (2016).	Cuestionario del profesor para diagnosticar inteligencias múltiples en primaria (Armstrong, 2001). Test de diagnóstico de Creatividad (Marín y De La Torre, 1991). La tarea “Simón dice” adaptada de la prueba elaborada originalmente de La Voie.
Franco (2016).	TTCT, Test de Pensamiento Creativo de Torrance (Torrance, 1974). MPR, test de Matrices Progresivas de Raven (Raven, 1966). PAI, Instrumento de Percepción del Autoconcepto Infantil (Villa y Azumendi, 1992).
Delgado, De la Peña, Rodríguez y Rodríguez (2016).	Observación participante. Entrevistas y encuestas de elaboración propia.
Romo, Benlliure y Sánchez (2016).	TCI, Test de Creatividad Infantil, adapt. Problem Finding (Getzels y Csikszentmihalyi, 1976).
Montes y Roca (2016).	Entrevista en profundidad.
Ramírez, Llamas-Salguero y López (2017).	CREA, Inteligencia creativa (Corbalán et al., 2003). CUMANES, Cuestionario de Madurez Neuropsicológica Escolar (Portellano, Mateos, y Martínez, 2012).

Del total de artículos seleccionados, los modelos más empleados son los de Corbalán et al. (2003) y el de Torrance (1974, 1992 y 2002). El primero de ellos, el *CREA Inteligencia Creativa* es usado en un porcentaje del 34 %, mientras que el segundo, el *TTCT, Test de Pensamiento Creativo (figurativo y verbal)*, en sus variantes A y B o en sus adaptaciones al idioma, es usado en un porcentaje del 20 %. También son bastante recurridos, aunque no tanto como los anteriores, el *PCAM, Pensando Creativamente en Acción y Movimiento* (Torrance, 1980) o el *EPOC, Evaluación del Potencial Creativo* (Lubart, Besançon y Barbot, 2011). Es ampliamente señalado como base de estudio el modelo *SOI* de Guilford (1951), aunque este no es empleado en ningún estudio, muchas de las investigaciones refieren este modelo como antecesor o referente al suyo.

De tal modo, y entendiendo que la evaluación de la creatividad es posible, se han desarrollado múltiples y diversas alternativas de medición. Algunos de los instrumentos más usados en la medición de la creatividad son:

- Structure of the Intellect – *SOI*, de Guilford (1951). Guilford ha sido uno de los grandes autores que se ha enfrentado a la investigación de la creatividad con sus estudios del pensamiento divergente. La estructura de la inteligencia desarrollada por Guilford mide tres componentes de la inteligencia: las operaciones, los contenidos y los productos. Para ello, y a través de la producción divergente, toma medidas de la flexibilidad, la originalidad, la fluidez y la elaboración. Para cada una de las medidas desarrolla un total de 15 tareas. Esta prueba, y hasta la llegada del *TTCT*, fue el más referenciado y usado en la bibliografía por los distintos investigadores que se acercaban a la medición de creatividad.
- Torrance Test of Creative Thinking – *TTCT*, de Torrance (1962 / 1974). Al igual que Guilford, Torrance también diseñó una prueba para medir la creatividad valorando los componentes de originalidad, fluidez, flexibilidad y elaboración. El *TTCT* es

reconocido por ser uno de los test más empleados para evaluar la creatividad a nivel internacional (Ferrando, Ferrándiz, Bermejo, Sánchez, Parra y Prieto, 2007) y, a pesar de las debilidades inherentes a la medida, permite hacer un extenso análisis sobre la creatividad (Wechsle, 1998). El TTCT cuenta con dos subpruebas: verbal y de figuras, cada una con dos formas A y B. Ambos subtest pueden ser usados de forma individual o en conjunto, ya que están diseñados para evaluar distintas habilidades (Kim, 2011).

- Thinking Creatively in Action and Movement – *PCAM*, de Torrance (1980). Esta prueba parte del TTCT y está adaptada a niños y niñas de entre tres y ocho años. El *PCAM*, a través de cuatro pruebas diferentes, permite evaluar en los niños y niñas tres de las cuatro características primordiales de la evaluación de la creatividad para Torrance: la fluidez, la imaginación y la originalidad.
- Prueba de imaginación creativa, niños – *PIC.N*, de Artola, Ancillo, Mosteiro, y Barraca (2004). La *PIC – N* fue elaborada a partir de los estudios de Guilford y Torrance. Esta prueba permite una aproximación a la medición de creatividad en dos dimensiones: la creatividad gráfica y la creatividad narrativa. Para ello, la *PIC – N* toma medidas a través de 7 variables que configuran de forma individual y grupal dichas dimensiones. Estas variables son: fluidez, flexibilidad, originalidad, elaboración, sombras y color, título y detalles especiales.
- Test de Inteligencia creativa – *CREA*, de Corbalán et al. (2003). El *CREA* emerge para ofrecer una medida única sobre un complejo constructo como lo es el de creatividad. Esta medida se basa en las teorías del *finding problems* y utiliza como medida de la creatividad la capacidad del sujeto para elaborar preguntas a partir de un material gráfico suministrado. Las dimensiones y contenidos que evalúa el *CREA* son: flexibilidad, fluidez, producción, redefinición, asociación remota, originalidad.

En las últimas décadas, y como ya se ha dicho, el TTCT ha sido el más referenciado y usado en las investigaciones de creatividad y la gran mayoría se basa en este modelo o el de Guilford (1951) para adaptar o crear su propia prueba (Violant, 2006). Sin embargo, hoy en día se buscan perspectivas más integradoras y sistémicas que incorporen variables, contexto y desempeño. Jauk, Benedek y Neubauer (2014) señalan esta necesidad y solamente contemplan como válido el estudio de la creatividad llevado a cabo en un contexto real y en una situación concreta de la vida cotidiana. De tal modo, uno de los principales retos de la evaluación en creatividad es ser capaz de identificar sujetos con potencial creativo, más que en valorar los logros alcanzados (Corbalán y Limiñana, 2010).

Los estudios de De la Torre (2006) defienden el instrumento de evaluación de la creatividad creado por Corbalán et. al., (2003) y afirman que este surge con el propósito de superar algunas dificultades de los test tradicionales como la objetividad en la medida y su validez en diferentes contextos. El CREA de Corbalán et. al. (2003) pretende ser un instrumento de medida sencillo y objetivo que proporciona información sobre la apertura y versatilidad de los esquemas cognitivos. En esta misma línea, y tras realizar una revisión de la literatura, el CREA ha sido el instrumento más usado por los investigadores de habla hispana en los últimos años y ha sido referenciado y justificado a lo largo de una gran multitud de estudios. El CREA para la medida de la inteligencia creativa se sostiene en un modelo teórico que dirige su mirada a operaciones cognitivas no cuantificables con la producción creativa, pero de carácter necesario para el ejercicio de esta (López y Navarro, 2008). Para poder ajustarse a las exigencias de la psicometría, el CREA se aleja de la tradición al tratar de evaluar directamente la conducta creativa y se dirige hacia una medida cognitiva de la inteligencia creativa y de la capacidad para ser creativo y no tanto de creatividad como conducta global que incluya componentes contextuales, afectivos y motivacionales (Corbalán et. al., 2003).

En el manual de la prueba explica que esta consiste en la elaboración de preguntas sobre un estímulo determinado. La propia prueba justifica la elección de esta tarea desde diferentes vías: desde aspectos de la misma relacionados con los factores clásicos, como la producción divergente, la flexibilidad, la fluidez o la originalidad (Guilford, 1977; Torrance, 1974); con propuestas teóricas, como la búsqueda de problemas (Runco, 1994), y el pensamiento lateral (De Bono 1998); las dimensiones motivacionales y de personalidad, como el cuestionamiento del mundo, la inconformidad, la curiosidad, el afecto positivo, etc. (Maslow, 1994; Clapham, 2001); y/o las dimensiones cognitivas, como la versatilidad en el uso de los esquemas cognitivos, la sobreinclusión, y la overinclusión (Eysenck, 1995; Alonso y Corbalán, 1999).

Por su probada validez y justificada funcionalidad con carácter global, la prueba de Corbalán et al. (2003) será tomada como referente en la construcción del cuestionario que dotará de contenido a la parte metodológica de este documento.





## 5. REFLEXIONES FINALES

El capítulo 4 ha avanzado y profundizado en el conocimiento de la variable “creatividad”. Fueron importantes como pilares de este esquema las teorías previas sobre creatividad, la definición del término, sus dimensiones y evaluación.

Como punto de partida nos hemos acercado al complejo y multidimensional concepto de creatividad, donde numerosas teorías explicativas han abordado su estudio y delimitación. Destaca la perspectiva psicométrica de Guilford (1967) y Torrance (1974) desde la que se realizaron importantes trabajos para la medición del pensamiento divergente. Hoy en día, un planteamiento más integrador, defendido por Csikszentmihalyi (1997), Amabile (1983) y Sternberg y Lubart (1996, 1999), ha sido clave para avanzar en el entendimiento de la creatividad y será el planteamiento que acompañe a esta investigación por considerar que estas teorías de sistemas se enfrentan al término desde la convergencia de multitud de componentes del ser humano y de la sociedad en su conjunto. Este último enfoque es actualmente el enfoque más popular y se puede encontrar referenciado y justificado en multitud de investigaciones: Esquivas y De La Torre (2010); Sanz de Acedo, Sanz de Acedo y Ardaiz (2012); Izquierdo y López (2013); Cabrera y De la Herrán (2015); Garín, López-Fernández y Llamas-Salguero (2016); Delgado, De la Peña, Rodríguez y Rodríguez (2016) y Pino-Juste, (2017).

En este sentido, y tratando de aportar un poco más de luz, este artículo ha realizado una revisión de la literatura sobre la creatividad para identificar sus dimensiones de producción, transferencia, almacenamiento y uso mediante una distribución doble de frecuencias: revistas y años. El análisis de esta literatura ha comprendido desde el año 2007 hasta el 2017. Los resultados muestran una evolución irregular de las investigaciones sobre creatividad. Entre las revistas con mayor número de publicaciones se encuentran las revistas de psicología y educación con investigaciones enfocadas y asociadas al crecimiento personal, las emociones,

la personalidad y la inteligencia. Es algo propio de este contenido que no se estudie de forma aislada la gran mayoría de las veces, sino que se presenta asociado a otro contenido o variable con la que interactúa en mayor o menor medida. Llama la atención la cuantía de las investigaciones que se publicaron en el año 2010, 2012, 2015 y 2016, sumando un porcentaje de 67,3% sobre el total de las investigaciones publicadas en los últimos 10 años.

Las investigaciones que engloba este análisis han hablado de la creatividad desde múltiples y diferentes enfoques, desde su base educativa, psicológica o artística, a su carácter único o genial. Todas ellas se acercan a una definición propia de creatividad. Esta proliferación de estudios y la pluralidad de sus enfoques, junto a lo multidimensional del término, hace de la creatividad un término algo intangible que, pese a sus múltiples manifestaciones, resulta difícil obtener una definición homogénea y ampliamente aceptada.

Ante un panorama de pequeños desacuerdos, si parecen existir grandes acuerdos. Mathieu-Batsch, (1983) recoge, en su aportación del triángulo de la creatividad, muchas de las definiciones o conceptos que se han barajado en este trabajo. De tal modo, el campo de consciencia y la flexibilidad, la abundancia de ideas y su facilidad y, por último, la originalidad de esas ideas, son los tres vértices del triángulo y el eje vertebrador de muchos de los estudios analizados. Esta simplificación de los pormenores que rodean al término sirve para desenmascarar su propia complejidad y conducen a la búsqueda de nuevas aportaciones que complementen la visión global del término. Gisbert (2005) ayuda a comprender estas palabras y afirma que la creatividad es el resultado de integrar una serie de elementos, cada uno de los cuales hace referencia a una de las diferentes facetas o perspectivas desde la cual se puede analizar el término creatividad.

Esta concepción globalizadora a la hora de entender la creatividad refuerza la idea de la necesaria convivencia e interrelación de la persona y su contexto, sus posibilidades, su

motivación intrínseca, sus conocimientos, sus características cognitivas y sus características personales. Así pues, mucha parte de la creatividad tiene relación con la capacidad para generar preguntas, con cuestionar lo establecido, lo valioso o lo novedoso, con los cambios y lo divergente. Ha de estar integrada e interrelacionada con las circunstancias, el proceso y la evolución del contexto, el producto y la persona. Por último, ha de enfocarse hacia una idea o un producto. De tal modo, entendemos por creatividad: la capacidad (de la persona) de cuestionar lo establecido, lo valioso o lo novedoso (proceso) para encontrar nuevas soluciones (producto) más adaptadas, viables y útiles en su contexto (ambiente).

Entender esta complejidad lleva al documento a avanzar y plantear las dimensiones del constructo. Estos elementos constitutivos de la creatividad son: la persona, el proceso, el producto y el ambiente. La persona ha sido el elemento más estudiado a lo largo de la literatura y los autores han definido el perfil de la persona creativa en multitud de investigaciones (Belmonte, 2003). Esto es lógico si pensamos que la ejecución de un acto creativo siempre va a depender de un individuo. Algunas de las características intrínsecas a las personas que se observan en los estudios de Ford y Harris (1992); Gervilla (2003); Sousa (2009); Davis (1989) o Huidobro (2002), hablan de: el saber que poseen esa creatividad, la originalidad, la independencia, la asunción de riesgos, la energía personal, la curiosidad, el humor, la atracción por la novedad y la complejidad, el sentido artístico, la apertura de mente, la necesidad de estar sólo, una percepción más desarrollada, originalidad, persistencia, motivación intrínseca, independencia de juicio, anticonvencionalismo; disciplina de trabajo y sensibilidad a los problemas.

El resto de las dimensiones también han sido ampliamente estudiadas, aunque no tanto como la persona. El estudio del proceso se ha centrado en definir las fases del acto creativo y autores como Amabile (1983), De la Torre (1984) o Huidobro (2002) recogen en cinco fases

el procedimiento creativo: interpretar, generar soluciones, comparar las soluciones con la meta, ejecución y reelaboración. Para el producto creativo el acuerdo parece unánime, si no hay producto no hay creatividad (Romo, 1997). Sin embargo, no todos los autores comparten los criterios de validez a la hora de determinar lo creativo de un producto. Destaca el planteamiento de Sternberg y Lubart (1996), ampliamente usado, que ayuda a comprender que un producto será considerado original cuando sea estadísticamente poco probable y diferente de los productos que otras personas producen, pero que además satisfaga las limitaciones de un problema. El ambiente, una dimensión con gran peso en las teorías sistémicas, destaca por su gran impacto sobre los nuevos estudios en creatividad. Las investigaciones de Simonton (1991), Amabile (1996), Sternberg y Lubart (1997) y Csikszentmihalyi (1999) se acercan a esta dimensión desde una perspectiva integradora y tratan de ahondar en las características y las necesidades de un ambiente que favorezca la creatividad.

Tras estas dimensiones se consigue mayor entendimiento de la creatividad y, como se ha comentado, la creatividad deja de estar considerada como un ente inalcanzable y pasa a ser más terrestre, más cuantificable, más un adjetivo que un sustantivo.

Por último, y tampoco exento de polémica, este documento se enfrenta a la evaluación de la creatividad y a todas las dificultades que presenta para su medición. Para hacerlo se recogen las principales técnicas psicométricas (Guilford, 1951; Torrance, 1962 / 1974; Fernández, Llamas-Salguero y Gutiérrez-Ortega, 2019) y también las recomendaciones más actuales que avanzan hacia perspectivas más sistémicas. Destaca, dentro de esta última categoría, el CREA de Corbalán et al. (2003). En nuestro estudio empírico se estimó conveniente la creación de una prueba basada en este último planteamiento.

## **CAPÍTULO V: CONCLUSIONES MARCO TEÓRICO**

- 1. INTRODUCCIÓN**
- 2. ÉXITO PROFESIONAL**
- 3. RESILIENCIA**
- 4. CREATIVIDAD**
- 5. DECÁLOGO FINAL**



## 1. INTRODUCCIÓN

La investigación desarrollada en este trabajo tiene como objetivo principal analizar la correlación entre tres factores que se supone forman buena parte del imaginario de las personas que conforman la parte activa de la sociedad avanzada actual, es decir el hombre o la mujer que se está formando ahora para sustentar la sociedad del futuro: creatividad, resiliencia y éxito profesional.

Las preguntas que se hace el investigador parten de la sucesión de las etapas que han configurado la sociedad humana, centrándose en la Occidental, desde la aparición de las primeras herramientas, en el periodo *olduvayense*, hasta innovadores tan actuales como el recientemente fallecido Steve Jobs. Dichas preguntas son: ¿qué ha ocurrido?, ¿cuál es el método que ha conducido desde los bifaces a internet? y, sobre todo ¿cuál ha sido la clave del éxito obtenido?

Pero existe otra perspectiva al mundo actual: ¿a dónde vamos?, ¿hacia dónde se dirige la humanidad?, porque junto a indudables avances se presentan problemas a los que no se ve solución: pobreza, exclusión, peligros medioambientales y ¿cómo puede la creatividad, la resiliencia y éxito profesional revertirlos? Los problemas que nos planteamos son múltiples y las soluciones de momento son parciales. Los modelos tradicionales no sirven, se han quedado obsoletos o han llegado a sus límites, se lanzan continuamente ideas nuevas que no son más que reelaboraciones de las antiguas y que pretenden ser soluciones ya desechadas hace mucho tiempo.

Estamos de acuerdo en que el futuro será diferente, pero las bases sobre las que se construirá son las actuales. Es decir, que depende de lo que sea el mundo actual y lo que hagamos con él. Las personas que deben fundamentar, en nuestra opinión, este mundo actual,

con el objetivo de estructurar el mundo futuro, deben ser aquellos que tengan creatividad para vislumbrar este futuro, resiliencia para adaptarse a los cambios y éxito profesional para implementarlos.

Esto es lo que se ha pretendido demostrar en el curso de la investigación.

La naturaleza del éxito profesional se ha desarrollado sobre la base del trabajo de los psicólogos que han estudiado la personalidad, comenzando por Maslow (1948) y su pirámide de las necesidades que no deja de ser una escalera en que las necesidades se alinean con los estratos sociales hasta llegar al más alto que puede asimilarse al éxito personal y profesional, aunque también al económico en muchas de sus connotaciones.

Algunos de los psicólogos de la personalidad (Padilla y Serarols, 2006; Robles y Marcelino, 2013) consideran el éxito alcanzar la cúspide de la pirámide que suponen el final de una sucesión de victorias parciales las cuales conducen a la felicidad; identificando la felicidad, pues, con el éxito. En la misma línea se encuentran, a nuestro entender, Alarcón (2006) que apunta en la dirección de los objetivos personales como meta de la autorrealización y a Robles, et al. (2016) para los que alcanzar las metas personales en las dimensiones laboral, familiar y personal, son manifestaciones del éxito, la felicidad y el bienestar individual percibido.

Cierto que otros psicólogos de la misma especialidad se plantean el éxito profesional por considerar que el entorno laboral es el que más influye sobre el individuo, y toda realización en dicho marco es más valorado por el entorno y el propio individuo.



## 2. ÉXITO PROFESIONAL

La literatura sobre el tema se pregunta ¿qué se entiende por éxito profesional? Lo cierto es que dicha literatura es muy extensa y la doctrina muy controvertida. Se han estudiado 30 investigaciones aparecidas, durante los últimos 10 años (2007 – 2017), en una gran pluralidad de publicaciones. Si bien las definiciones de éxito profesional han sido variadas, hemos encontrado denominadores comunes en las mismas, por ejemplo, que el éxito está asociado al prestigio social, la riqueza en su aspecto más material y los méritos de todo tipo, lo cual si bien son correctos los términos también están sujetos a controversia. Es una evidencia si se analizan individualmente las respuestas dadas en dichas investigaciones.

Aunque también es cierto que si bien hay diferencias en las definiciones también las hay en el objetivo de los trabajos y la muestra de los encuestados, dado que hay investigaciones sobre el concepto de éxito entre universitarios, profesores e investigadores que dan respuestas sobre el éxito académico, respuestas de deportistas, cuyo parámetro de éxitos se describe por victorias o en comerciales-vendedores cuyo éxito se entiende en función de las comisiones. Desde la perspectiva de un artista cantante, por ejemplo, se asocia con la fama.

Muchas de las investigaciones estudiadas se refieren al éxito académico e investigador, que ya se ha citado más arriba y, a nuestro entender, se plantea en las respuestas un cierto sesgo de corporativismo por cuando los autores también son profesionales de los trabajos académicos.

Por último, hay que destacar la propuesta de Pérez, Tur, Negre y Lizana (2017) tan reciente en el tiempo como clásica dado que entiende que el éxito, desde una perspectiva cualitativa, “se basa en la capacidad de estas para adaptarse a las necesidades del mundo

actual”, definición que no puede ser más darwiniana y que está completamente asociada a la creatividad y resiliencia de la persona.

De todas las propuestas analizadas en el *Capítulo 2*, destacamos, por estar de acuerdo con ella, el trabajo de Robles, Cruz, Mejía y Marcelino (2006) que entiende el éxito como el logro de la felicidad individual y esta se alcanza al equilibrar las cuatro dimensiones fundamentales en la persona moderna, es decir actual: personal, profesional, empresarial y familiar.

Este éxito se logra para Robles et al. (2006) por medio de una serie factores que configuran el perfil del éxito profesional. Presentan una larga lista que va desde el pensamiento estratégico hasta la autoconfianza y que cubren prácticamente todas las actividades que puede desarrollar una persona en el campo profesional. La lista es lo suficientemente larga para hacer del éxito una rareza.

Arthur, Khapova y Wilderon (2005) entiende que la profesión es la suma de todas las experiencias de un individuo, y es cierto, para los autores estas experiencias pueden entenderse desde dos perspectivas: las relativas al propio individuo, es decir su profesión, sus objetivos y su desarrollo personal y desde la perspectiva de los cargos y estatus que ha logrado, que es lo mismo que decir que la profesión puede estudiarse desde una dimensión objetiva, lo que ve e interpreta la sociedad según sus valores, y subjetiva lo que siente y asume la persona concreta. Dicho de otra manera, los éxitos subjetivos son los que uno mismo considera como tales, los objetivos son los que la sociedad atribuye a un individuo en concreto. Nos hallamos, pues, ante una concepción dual del éxito. Lo cual compartimos.

¿Existe un método para medir el éxito profesional? Pues el problema es cuál éxito, el subjetivo o el objetivo. La investigación bibliográfica que hemos realizado en este sentido

indica que se mantiene la idea, entre los investigadores, de realizar estudios sobre la posibilidad de medir el éxito desde la perspectiva objetiva.

Uno de los primeros problemas que se presentan en esta evaluación es que las personas no tienen los mismos objetivos ni valores, y un estudio conjunto desde las dos posiciones: objetiva y subjetiva es, cuanto menos, difícil. Las variables que se plantean en los dos casos no suelen ser compatibles y mucho menos comparables. En cualquier caso, se ha intentado realizar un esfuerzo para resumir estos trabajos que se han seleccionados como, a nuestro juicio, los mejores en el tema tratado: la evaluación del éxito profesional.

Los factores asignados por los investigadores al éxito profesional objetivo son, también, varios. Por ejemplo, para Van Scotter (2000) los indicadores son el rango, las medallas, calificaciones, premios y ascensos, mientras que para Wallace (2001), prácticamente el mismo año, elige como indicado los ingresos, como los hace Judge et al. (2001). De todos modos, las promociones, el salario anual y los ascensos son indicadores en los que casi todos están de acuerdo, aun cuando unos u otros amplíen el espectro. Martínez y Osca (2004) y Arthur et al. (2005) resumen que los indicadores más populares en la literatura sobre el tema con: nivel salarial, cargo y prestigio.

Respecto a los indicadores de éxito profesional subjetivo si bien no varían mucho si matizan los anteriores. La satisfacción laboral, la percepción personal de éxito, el apoyo en el trabajo y el compromiso con lo que se está realizando son los principales indicadores que se obtienen de los estudios realizados en esta dirección (Wallace, 2001; Berings et al., 2002; Tejero, 2008). O sea, que el indicador principal para que el individuo se sienta satisfecho y considere que ha alcanzado un éxito, por lo menos razonable, desde la perspectiva laboral, es su conexión plena con el trabajo y el entorno laboral.



### 3. RESILIENCIA

La resiliencia es, para la psicología, una adaptación del ser humano a una situación altamente negativa para él, sea esta traumática, psicológica y social. DRAE dice algo muy parecido en su primera acepción: “capacidad de adaptación de un ser vivo frente a un agente perturbador o un estado o situación adversos”. También incluye, en psicología, la capacidad de recuperación, que de hecho no es más que la capacidad de adaptación.

Como todos los términos que son estudiados desde distintas perspectivas, es decir que son transversales, las definiciones inciden sobre un aspecto más que sobre otro, lo cual siempre matiza de alguna manera su significado básico etimológico. Y más cuando el término se usa en el sentido dado más arriba desde hace relativamente poco tiempo.

Más allá del término resiliencia interesa en este trabajo la persona resiliente. Parte de la doctrina considera (Vanistendael, 2003) que la resiliencia no es una cualidad innata del individuo, sino una capacidad que la persona adquiere como consecuencia de un crecimiento continuo a lo largo de su vida. El problema de esta posición es que, a nuestro juicio, la capacidad de adaptación, de resistencia ante una situación, sea física o psíquica y la recuperación, depende mucho de las características psíquicas y físicas del individuo, y éstas se adquieren, en parte, con el crecimiento continuo a lo largo de la vida, pero dicho crecimiento no es el único factor de la ecuación que conduce a la resiliencia.

Uno de los aspectos de la psicología humana que interviene, en mayor o menor medida en la resiliencia, son las tendencias pesimistas u optimistas del individuo sujeto a análisis. Creemos que las actitudes positivas, el pensamiento positivo, son las que proporcionan las bases sobre las que se estructura la resiliencia. El pensamiento positivo parece ser que es la actitud que predomina entre las personas con alto grado de resiliencia, que si bien el término

es como se ha dicho relativamente nuevo, la actitud positiva frente a los avatares de la vida es tan viejo como la humanidad.

En cualquier caso, la doctrina no presenta una sola opinión más o menos unánime sobre la resiliencia, su definición, sus características ni sobre quiénes son y qué atributos tienen las personas resilientes. El desarrollo histórico de la investigación sobre el tema parte de una primera generación que estudia la problemática desde las ciencias sociales y centrándose en delimitar las características de los procesos de recuperación asociados a la resiliencia. En este contexto se intentó determinar qué personas podían ser invulnerables a las adversidades de la vida y cuáles no lo eran y, desde luego, los por qué. Es decir, las que conseguían y las que no conseguían recuperarse.

La idea era establecer así las características de la resiliencia por comparación entre los dos grupos. Y a partir de este conocimiento los riesgos y las defensas que podrían ser útiles a las personas. Este planteamiento trataba de indagar en las causas y los mecanismos que eran fuente de una mejor o peor adaptación frente a las dichas adversidades.

En la segunda generación de estudiosos de la resiliencia aparecen varias escuelas que se identifica con generales de la psicología, como la pragmática o la conductista, también es conocida como escuela anglosajona, que siguiendo a la generación anterior sigue buscando factores de riesgo y de protección en las investigaciones de campo que realizan.

Sin embargo, esta escuela, manteniéndose en la identificación de los factores de riesgos y protección, aunque dándole menor importancia, se inclinan en una segunda etapa en la incidencia del contexto de la persona: economía, familia, amigos, situación laboral, circunstancias personales, en definitiva, el entorno y escenarios.

En esta línea tanto Flach (1988) como Fine (1991), proponen entender la resiliencia como un modelo que se desarrolla en dos niveles: una primera fase destinada a reducir el estrés del acontecimiento negativo para la persona y una fase de reorganización en la que la persona se readapta al entorno en que se mueve. Esta estructura del proceso, con etapas o sin ellas, se ha repetido en varios especialistas. Otras propuestas se refieren a los comportamientos que son considerados, en esta escuela, como las bases de la recuperación del individuo.

La escuela europea, si bien está de acuerdo en general con los planteamientos antes expuestos, entiende que lo importante es cómo puede ser asimilado el golpe y las repetidas incidencias del golpe sobre la persona. Lo cual comporta que no pueda aplicarse un modelo psicológico general dado que la reacción, al revés o fatalidad, es de carácter personal.

También la escuela europea presenta un modelo de fases que denomina la “casita de la resiliencia”, porque los niveles son representados por pisos de la casa y son: necesidades básicas y de aceptación; interacción con familia, amigos y redes, desarrollo de habilidades y competencias y capacidad de disfrute, de creatividad. Lo que viene a decir la escuela europea, con matices en cada uno de sus representantes, es que la resiliencia está en función de cada persona y en todo caso de ella y sus circunstancias.

Una tercera generación realiza una aproximación a la resiliencia a través de un planteamiento multidisciplinar y una mayor atención al plano social y contextual, aunque sin dejar el de la personalidad, que difícil es dejarla por cuanto se trata de respuestas individuales y personales. En realidad, los contextos sociales se entienden como entornos de ayuda directa, de arropamiento de la persona y de incondicionalidad en el apoyo social y comportamental. Lo cual entendemos que influye, con toda seguridad, en la capacidad resiliente de la persona y en su capacidad de respuesta a la fatalidad, pero no es la base de la resiliencia por cuanto esta es

personal y es la persona quién la tiene y emplea como herramienta para superar las adversidades.

Autores como Forés y Grané (2008) defienden que la resiliencia es un proceso en el que intervienen varios factores que interaccionan entre ellos y para ellos no es un atributo personal, sino que tiene un componente social, comunitario, no es absoluta y se relaciona especialmente con el optimismo. Dicho de otra manera, que la resiliencia es dinámica y cambiante y un producto de la interacción social. La auténtica novedad es que entiende que el individuo a través de la resiliencia no se protege del riesgo, sino que se enfrenta al mismo.

En este contexto abordamos la definición del término resiliencia desde la perspectiva de la doctrina y sus representantes y nos encontramos con una importante variedad en dichas definiciones según en qué concepto doctrinal o en qué modelo se encuentran los autores.

En algunos casos la definición indica claramente la tendencia del autor: “la resiliencia es un proceso dinámico de carácter evolutivo que implica una adaptación del individuo mejor que la que cabría esperar dadas las circunstancias adversas” (Maiquez et al, 2009). Es una definición que está muy cerca de nuestra concepción de la resiliencia.

Villata (2010) propone: “la capacidad universal de los seres humanos para abordar la adversidad”. Muy escueta y considera que la resiliencia es una capacidad que tienen todos los hombres para enfrentarse con una adversidad, no para preverla sino para responder a ella. Muy dentro de la línea evolutiva.

Una parte de las definiciones pueden enmarcarse en un grupo que se refiere a la resiliencia como una capacidad, luego es general en todo el género humano y, consecuentemente, es innata al hombre como tal. Ciertamente que no se refieren a la cantidad de resiliencia o evalúan su resistencia, sino que con diversos matices la enmarcan en las



capacidades del hombre. Un ejemplo es Quiceno et al (2011) que dice sobre la resiliencia: capacidad de las personas para mantener la salud y el bienestar psicológico en un ambiente dinámico y desafiante.

Otro grupo se refiere, en las definiciones, al proceso para explicar la naturaleza de la resiliencia, un proceso dinámico en el que el individuo muestra sus habilidades adaptativas positivas (Manzano y Ayala, 2013). Un tercero se refiere a la resiliencia como “una habilidad especial para afrontar el estrés que resulta de la suma de diferentes características personales individuales vinculadas a una adaptación exitosa” (Crespo et al., 2014). Otros son sencillos y lineales sin complicarse demasiado aun cuando parece que no aportan demasiado: “la manera en que los seres humanos reaccionan ante eventos o adversidades estresantes” (Moret et al., 2015).

Entendemos que la resiliencia es un proceso dinámico, evolutivo y que implica una adaptación positiva del individuo al dolor y el estrés que le causa la adversidad, se trata de una capacidad del individuo en cuanto tal y puede potenciarse en función de otros factores como el entorno, la familia, la situación laboral o el estado anímico de la persona. Ahora bien, el tener una alta capacidad de resiliencia no significa que los sucesos adversos incidan menos en la persona, sino que se refieren a la capacidad de recuperarse y reiniciar la vida tras el percance. El individuo una vez se ha recuperado adquiere una mayor resistencia al dolor, al estrés, a la angustia y posibilita una mayor resiliencia en el futuro.

La persona resiliente se caracteriza por su capacidad de reaccionar, enfrentarse y no amilanarse ante adversidades que le puedan acaecer y también por su capacidad de reaccionar y recuperarse de las más difíciles situaciones que se le presenten en su vida. Es decir que esté provisto de una resiliencia dinámica, capaz de mejorar en un entorno favorable y que disponga de un grupo social que le proteja y ayude.

Respecto a las dimensiones de la resiliencia que se han concretado en los factores de protección y riesgo, hay cierta concordancia en la doctrina en que ninguno de los dos factores es suficiente para caracterizar la resiliencia por sí mismo. Es necesaria la interacción entre ellos.

Los factores de protección pueden ser, como se ha dicho, de tres tipos: individuales, familiares y sociales. Si bien casi todos los autores están de acuerdo en los tres tipos, no hay tanta unanimidad en la asignación de subtipos en cada uno de ellos. En cualquier caso, los factores de protección individuales van desde la autoestima a la inteligencia pasando por la creatividad, las creencias religiosas y la empatía.

Además, están directamente relacionados con doce habilidades que nos parecen, a efectos de la resiliencia, más efectivas: respuesta rápida al peligro, madurez precoz, desvinculación afectiva, búsqueda de información, obtención y utilización de relaciones que ayuden a subsistir, anticipación proyectiva positiva, decisión de tomar riesgos, la convicción de ser amado, idealización del rival, reconstrucción cognitiva del dolor, altruismo y optimismo.

Los factores de protección familiares entran dentro del ámbito de la familia. La familia ha sido, y aún en buena parte es, un factor de protección a lo largo de la historia de la humanidad. Durante la mayor parte de esta se ha erigido como una especie de seguridad social que incluía no sólo el seguro médico y la garantía de subsistencia sino también un apoyo más o menos incondicional según la cultura del entorno.

Es cierto que la familia proporciona un sentimiento de pertenencia que incluye unas reglas de mutuo apoyo y garantías de protección, lo que también incluye la reciprocidad, es decir que el individuo pertenece a una organización de mutua ayuda. En este contexto la familia es un refugio y un balneario para recuperarse.

Las competencias que se incluye en las relaciones parentales son múltiples, y van desde la afectividad hasta la corrección de los errores, entre ellas la franqueza y la sinceridad que está obligatoriamente relacionada con unas actitudes positivas entre los miembros del grupo familiar, dado que son ellos a los que se debe ayudar y de los que se recibe ayuda.

No es, a nuestro juicio, un valor desinteresado, por cuanto se da y se espera recibir en *quid pro quo*. Ciertamente se han dado resultados en estudios sobre apego entre los miembros de las familias y las buenas relaciones entre ellas que, parece ser, aumentan los buenos sentimientos, la empatía y contribuyen a un futuro buen desarrollo mental (Monroy y Palacios, 2011), lo cual no significa que el ser humano, respecto a la familia, no actúe como un contrato social, pero en el ámbito interior.

Los factores de protección comunitarios no se alejan mucho de los factores de protección de la familia sólo que en un espacio social más amplio. La autoestima colectiva es una proyección de la autoestima familiar, como lo es la identidad cultural respecto a la identidad familiar o la solidaridad. El sentimiento de protección se amplía a las organizaciones sociales que, de una manera u otra, recogen la tendencia a la participación del ser humano en actividades, sean físicas o psíquicas, que le proporcionen sentimiento de grupo, que es la tendencia más acusada de una persona con empatía.

Los factores de riesgo son, evidentemente, aquellas características de las personas que signifiquen riesgos o mayores riesgos de aparición de problemáticas de comportamiento o incapacidades de enfrentarse a situaciones graves o críticas. Estas características pueden ser biológicas, psíquicas o sociales. De hecho, son factores que siguen el modelo de los factores protectores y pueden categorizarse en individuales, familiares y comunitarios. Está clara la relación ya que igual que la familia puede suponer una ayuda y una protección que eleve la capacidad de resiliencia, puede comportar efectos negativos si las peleas familiares, las

violencias internas o las enfermedades, divorcios, crisis económicas y problemas que afecten a la unidad se convierten en una carga para la persona.

Lo mismo ocurre con aquellos efectos negativos que inciden sobre el individuo y que merman su capacidad de resistencia frente a los avatares negativos y, también, frente a la capacidad de recuperarse de los mismos. Los factores de riesgo no implican que la persona sea incapaz de enfrentarse con sus problemas y superarlos, pero sí significa una menor capacidad para ello y la necesidad de un mayor esfuerzo y apoyo para superarlos.

Como resumen nos alineamos con las propuestas de Saavedra y Villalta (2008) que presentan seis dimensiones de la persona resiliente: autoestima y confianza, satisfacción, aprendizaje, pragmatismo, metas claras y motivación al logro y vínculos sociales positivos.

La evaluación de la resiliencia es rica en instrumentos propuestos y usados, pero no está claro que los resultados sean completos y más aún fiables en los niveles requeridos. En cualquier caso, nos remitimos a los análisis que se han realizado en nuestra investigación

#### 4. CREATIVIDAD

Buscar una definición de creatividad es exponerse a una lluvia de ideas más o menos coincidentes y todas diferentes y que los especialistas en el tema frecuentemente cambian o, por lo menos, matizan. Justo y Franco (2009) la definen como una capacidad de los seres humanos por la que podemos producir ideas nuevas y originales útiles, una capacidad superior e imprescindible asociada a crear y conservar la cultura y transformar al entorno y al sujeto. Baey et al. (2010) la definen desde los conceptos de novedad y utilidad y Ademola et al. (2010) la asocia al inconformismo, insatisfacción y la necesidad de búsqueda de realidades alternativas. Para Esquivas y De la Torre (2010) es un flujo de energía que inunda todo aquello que envuelve y para Hinojo, Aznar-Díaz y Romero (2020) señala la importancia de establecer nuevas ideas y soluciones originales y eficaces de manera diferente a la habitual. En resumen, en la definición de la creatividad entran múltiples variables.

La creatividad está íntimamente asociada a capacidad evolutiva del hombre. La historia de la humanidad es la historia de la creatividad humana. Todo el desarrollo humano ha sido consecuencia de la creatividad. Aunque esta capacidad humana no ha sido muy estudiada hasta prácticamente finales del siglo XIX aun cuando, de hecho, no puede hablarse de una investigación amplia y científica sobre dicha facultad hasta que Guilford, en 1950, presenta la suya ante la Asociación Americana de Psicología.

En un primer acercamiento los investigadores se centraron en el individuo creativo ¿cómo era? y ¿cuáles eran sus características? Un segundo paso fue estudiar al creativo en su entorno y en función de este y, por último, se investigó al ser creativo a través de su educación, sus genes y sus productos. Lo cierto es que aún no se ha llegado a establecer una única teoría de la creatividad y parece que se va a llegar a ella, si se llega, por aproximación.

De momento se ha intentado desde la pragmática, que se relaciona con las aportaciones de Rogers (1954), Freud (1958) y Maslow (1959). Se trata de una teoría basada en un sincretismo entre el pensamiento lateral con el vertical dado que los dos parece que se conjuntan en el proceso de la creación. Más populares han sido las teorías cognitivas que tratan de entender los procesos mentales y cognitivos que producen la creatividad y que se inclina por considerar que la creatividad no es un don especial para determinados humanos, sino que es genético a toda la humanidad, otra cosa son los desarrollos exitosos individuales. Idea con la que se alinean muchas otras investigaciones como las de López y Martín (2010) o Krumm y Lemos (2012).

Otra de las teorías planteadas es la que incide en la influencia de lo psicosocial en la explosión de la creatividad en un determinado contexto ambiental. Es decir que depende de la interacción entre el individuo y el entorno.

No son las únicas propuestas que existen en la doctrina, aunque sí las más populares entre los investigadores, sin embargo, últimamente algunas otras propuestas están teniendo cierto éxito. A partir del 2008 ha aparecido muchas aportaciones sobre el tema, tanto en España como en el resto de Europa, y no todas han supuesto un avance decidido en la línea de desarrollo del conocimiento de los aspectos más inherentes de la creatividad y menos aún en una definición que pudiera aunar todas las opiniones.

Las investigaciones que hemos reunido en el barrido bibliográfico que ocupa la franja cronológica entre 2007 y 2017 ya dan un primer acercamiento a la creatividad si tenemos en cuenta que el 88,46 del total de los artículos se publican en revistas dedicadas a la educación y la psicología, repartiéndose el resto, un 11,54% las demás ciencias. Aunque, también es cierto por la creatividad no es sólo un valor humano que sea interesante únicamente para la educación

o la psicología, dado que se trata y se investiga desde ciencias tan alejadas como la militar, la económica o la medioambiental.

Sí hemos encontrado algunos denominadores comunes en todas las definiciones que permiten una aproximación a concretar las características de la naturaleza creativa. La creatividad está relacionada con la curiosidad, con la desconfianza con lo aceptado, es decir cuestiona lo establecido, la capacidad de innovar y la búsqueda de lo novedoso. También incorpora la capacidad para admitir y provocar cambios, visionar de distinta forma a la persona o al producto, entender cómo evoluciona el contexto y ser capaz de aprovecharlo para crear aquello que el entorno necesitará.

La problemática es si considerar la creatividad un sustantivo o un adjetivo, en esta segunda acepción hablaríamos menos de la creatividad y más de la persona creativa, del producto creativo, del ambiente creativo o del proceso creativo.

Y una vez establecidas las características de la creatividad a través de la doctrina que hasta cierto punto coincide entre sus representantes, hay que establecer la naturaleza de la persona creativa, que como persona consta de dos aspectos: el biológico y el cognitivo.

Hay una cierta tendencia hacia la naturaleza más biológica que cognitiva de la creatividad. La creatividad ha funcionado en el hombre y la mujer como una herramienta evolutiva desde los primeros pasos que le llevaron en el largo camino evolutivo hasta la condición humana. La primera hacha del paleolítico inferior arcaico, la primera hoguera o el primer surco en el neolítico, son los primeros atisbos de una creatividad evolutiva que más tarde se ha convertido en la principal motivación de desarrollo de la humanidad.

Muy posiblemente, como en el proceso evolutivo, el factor cognitivo aportó una parte de la creatividad en un proceso de acumulación de experiencias y conocimientos de los que la

creatividad se retroalimenta. Los valores que la doctrina atribuye a la persona creativa, y en los que coincidimos, van desde la intuición a la audacia, pasando por la imaginación, la capacidad crítica, la curiosidad intelectual a valores más los afectivos como la pasión y la libertad. Y más: persistencia, la sensibilidad a la belleza, la autocrítica, la independencia, el sentido del humor, la intuición, el altruismo, el temperamento, la implicación en los problemas y la tolerancia a cometer errores. En realidad, casi todos los valores humanísticos están representados en unos u otros de los especialistas en el tema.

Aun cuando nosotros nos inclinamos, de acuerdo con la posición biológica de la creatividad que hemos defendido anteriormente, que el valor más importante de la persona creativa es el genio creador que, insistimos, forma parte de los valores innatos y pertenecen al acervo de la humanidad. Lo cual no quiere decir que todos los humanos sean capaces de desarrollarlos por sí solos, y entendemos que la explosión de la creatividad viene dada por factores biológicos, pero también cognitivos, sociales, y ambientales.

En este contexto ya aparece el proceso creativo como uno de los elementos que llevan a la innovación, solamente que es complicado analizarlo dado que es un proceso que está en función de la persona creativa, sus costumbres, su formación, su entorno familiar y social, la cultura dentro de la que se produce la creación y desde una perspectiva interrelacional de todas estas variables.

Ricor (1900) estableció cuatro fases, aunque se refiere más a la creación de ideas que al proceso: la fase de germen, la fase de incubación, la fase de florecimiento y la fase de ejecución. Pincarñe (1913) se refiere más al proceso al establecer también cuatro fases: investigación y cálculo, fase madurativa, síntesis personal y verificación de ideas. No son los únicos, aunque sí los primeros, que han propuesto estructuras para el proceso de creativo. Todas estas propuestas han sido emitidas desde posiciones científicas determinadas. Por ejemplo,



Amabile (1983), desde la perspectiva sistémica, propone cinco fases: preparación, generación de respuesta, comunicación, evaluación y resultado y Huidobro (2002), la más moderna, que también es la más heterodoxa: interpretar, generar soluciones, comparar las soluciones con la meta, ejecución y reelaboración.

Nosotros entendemos el proceso desde una perspectiva más evolutiva y proponemos: establecer la idea, analizar los problemas que comporta, planear la ejecución de la idea, ejecutar la idea, comprobar los resultados, comparar con los objetivos previstos. En cualquier caso, si entendemos que el proceso es consecuencia de una idea y una idea es el producto de la creatividad de un individuo, sea innata o no, es el individuo quién está más capacitado para establecer su propia metodología de desarrollo y estructuración del proceso creativo.

Parte de la doctrina opina que sin producto no existe acto creativo (Romo, 1997), es decir, que lo importante en el proceso creativo no es el proceso en sí mismo sino el resultado. Lo cual dicho así es cuanto menos discutible, por lo que se suele añadir que no se trata de realizar cualquier producto sino uno creativo, lo que nos lleva a preguntar ¿qué producto es o tiene la cualidad de creación?

No es muy difícil establecer las características de un producto creativo, otra cosa es localizarlas en un determinado producto. Una característica de un producto creativo es la novedad, es decir un producto que sea innovador y que satisfaga una pulsión social del tipo que sea. Debe salirse de lo convencional, de lo conocido, para ser un producto creativo, debe ser además de novedoso original y por no convencional discrepante.

Cierto que por lo general un producto creativo en función de una pulsión social suele ser coyuntural, pero, a nuestro entender, esta es otra de sus características, dado que para que sea un producto creativo debe haber alcanzado una fuerte expansión, es decir aceptación por

parte del grupo, sea este reducido o muy extenso, y la aceptación por un grupo dependerá de sus circunstancias y momento. El producto creativo debe ser, nos parece, útil, diferente y que, como se ha dicho, cubra una o más necesidades de la sociedad en que se inscribe.

Muy importante parece el ambiente creativo. La potencialización de la creatividad consecuencia de un ambiente creativo, una cultura creativa y un entorno interesado en la creatividad, aun cuando pueda ser una idea moderna, ha sido una constante a lo largo de la humanidad. Es más, los grandes avances de la humanidad se han realizado, en muchos casos, en ambientes creativos.

La Grecia clásica conforma un ambiente creativo del Mediterráneo que se expande, con mayor o menor intensidad, desde el siglo VI a.C. hasta el siglo III a.C. En estos años se fundamenta toda la filosofía occidental, la retórica, las bases de las ciencias empíricas y las artes plásticas: arquitectura y escultura. En la Edad Media, alrededor de la Corte de Carlomagno en Aquisgrán nace la idea de la Europa moderna, la que estamos recreando; en la corte siciliana de los normandos nace la moderna poesía de la que son deudores Petrarca y Dante en Italia y Boscán y Garcilaso de la Vega en España.

Un ejemplo clásico de *memento* creativo es el Renacimiento Italiano que se desarrolla en ambientes altamente creativos: Ravena, Florencia, Roma, o la Europa del siglo de las Luces. También ocurre lo mismo en los grandes descubrimientos científicos o los inventos que han cambiado la vida del hombre, casi siempre para mejorarla.

Estos entornos creativos son consecuencia de la suma de muchos factores dado que no es posible un Renacimiento artístico sin un entorno social que pueda comprenderlo y asimilarlo. El ambiente creativo es un producto de una sociedad-un entorno social-creativo. La concentración de creatividad impulsa la creación. Un actual ejemplo paradigmático es la

concentración que se originó planificada en Silicon Valley de California. Fue la Universidad de Stanford quién promocionó la reunión de núcleos de investigación en un terreno propiedad de la propia Universidad cedido para la investigación.

Este tipo de concentraciones han sido recurrentes en la historia de la creatividad. En el actual Barrio de las Letras de Madrid, vivieron al tiempo Cervantes, Quevedo, Góngora y Lope de Vega, entre otros escritores y poetas. En el Barrio de Sarria de Barcelona se organizó en los años sesenta una concentración de escritores sudamericanos que realizaron buena parte de su mejor obra en aquellos años en la ciudad Condal. Entre ellos dos Premios Nobel de Literatura: García Márquez y Vargas Llosa.

La creatividad está conformada por una serie de factores entre los que se encuentra la capacidad individual, el momento coyuntural y la relación del creador con su contexto social. Lo cual nos lleva, de nuevo, a considerar la creatividad como una herramienta que permite al ser humano desarrollos que mejoran sus condiciones de vida, sea desde la perspectiva material, social o artística. Y esta herramienta es innata y cultural, es decir que actúa como una ventaja en la adaptación al entorno.

Otra pregunta que se plantea a lo largo de la revisión bibliográfica en función de los investigadores que se han analizado y estudiado, se concreta en si es posible evaluar la creatividad. Lo cual es muy discutible dado lo controvertido de los resultados que se han dado por las investigaciones realizadas. La doctrina sólo está de acuerdo en que no se disponen de las herramientas idóneas para que la evaluación tenga la suficiente fiabilidad para que se considere exacta.

El problema no sólo está en los elementos de evaluación sino en las mismas variables a considerar en el análisis y en los modelos empleados: MPR, test de Matrices Progresivas de

Raven (Raven, 1966); TTCT, Test de Pensamiento Creativo de Torrance (Torrance, 1974); CREA, Inteligencia creativa (Corbalán et al., 2003); Escala de Compromiso con la Tarea (Zacatelco, 2005) o DTC, Cuestionario Descubre Tu Creatividad (de la Torre, 1997 & 2006), entre otros.

Aunque también es cierto que, por lo general, la doctrina se inclina por entender que sí es posible evaluar la creatividad, sólo que, de momento, como se ha dicho, no existe un modelo que proporcione una alta fiabilidad.

Sin embargo, una de las variantes de esta evaluación, que parece más asequible a los modelos, es detectar a los posibles creativos. Pero también surge un problema: la capacidad de creatividad puede estar más o menos desarrollada en un individuo que en otro, esto no significa que el de mayor capacidad desarrolle más esta ventaja que otro. Dicho de otra manera ¿es necesario que la creatividad de un creativo sea mayor que la de otro para sobresalir en este campo el primero sobre el segundo? Nos parece que no, aunque sí tiene más posibilidades. O sea, se trata en realidad de una cuestión de posibilidades: innatas, culturales y en función del entorno coyuntural.

En resumen: la creatividad es un valor complejo, subjetivo, original, innato, cultural, coyuntural y social. Una definición que se ve dificultada por la individualidad que comporta la propia creatividad, que aun cuando es subjetiva se dirige a un grupo social objetivo. Es a la vez globalizadora y particular por cuanto el creador debe integrarse en su mundo global, pero desde su individualidad. Y desde esta última tiene que conectar con la sociedad, y su éxito estará en función de la mayor o menor expansión que logre, es decir en su mayor o menor globalización.

No es un factor difícil de entender, sólo es difícil de precisar, de definir en su totalidad y, consecuentemente, en su complejidad.

## 5. DECÁLOGO FINAL

Resumiendo lo dicho podemos establecer las siguientes conclusiones.

1. El éxito tiene dos aproximaciones: objetiva y subjetiva. El éxito para una persona es lograr su felicidad individual. Y si bien las dimensiones que permiten alcanzar dicha felicidad son: profesional, empresarial, familiar y personal, la incidencia de cada una de estas dimensiones depende del individuo que las valora de manera personal, es decir que el éxito puede estar en alcanzar sus objetivos en una de ellas, en dos, tres o en las cuatro. Si bien la doctrina no presenta un frente común sobre cuáles son las características intrínsecas de estas dimensiones respecto al éxito vistos desde la persona, o sea desde su vertiente subjetiva.

Los éxitos objetivos son los que la sociedad, el grupo o el entorno le otorga a la persona.

Los valores que otorga la sociedad a los éxitos suelen medirse cuantitativamente, dinero ganado, estatus, promociones, fama, número de fans y un largo etcétera.

Lo cual implica que la concepción del éxito es dual.

2. Respecto a la resiliencia nos alineamos con la definición de la RAE: “capacidad de adaptación de un ser vivo frente a un agente perturbador o un estado o situación adversos”. Definición que no sólo plantea el sujeto del concepto, un ser vivo, sino también el quién y cómo provoca la situación y, aunque implícitamente, la necesaria recuperación del sujeto de la situación adversa.

Entendemos, que la capacidad de adaptación y de resistencia, así como de recuperación, depende de las características del individuo, las psíquicas y las físicas, y estas dependen, en gran parte, de su formación y experiencias en la vida, aunque no es la única variable que conforma a una persona resiliente.

3. La resiliencia se apoya, básicamente, en el pensamiento positivo. Es posiblemente la principal entre las características de la persona resiliente. Las actitudes positivas no son un concepto nuevo, como puede ser el propio término de resiliencia, sino que han estado presente en todos los grandes innovadores de la humanidad. Más bien parece que el pensamiento positivo, las actividades positivas, los posicionamientos positivos hayan sido unos de los más eficaces motores del progreso de la humanidad.

También nos alineamos con la posición defensora de que la capacidad de resistir y recuperarse de una fatalidad es un valor dependiente de las características de la persona en función, eso sí, y de sus circunstancias culturales, laborales, familiares y de sus entornos vivenciales.

4. Estamos de acuerdo con la propuesta de que la resiliencia es un proceso dinámico de carácter evolutivo que implica una adaptación del individuo mejor que la que cabría esperar dadas las circunstancias adversas. Y lo estamos por cuanto la resiliencia es, como la creatividad, una herramienta del ser humano que le permite enfrentarse con situaciones muy adversas sin hundirse en la más absoluta desesperación. Se trata de resistir, pero también de recuperarse, de rechazar lo negativo y quedarse con lo positivo.

5. La resiliencia es un proceso dinámico, evolutivo, una adaptación positiva del individuo al dolor y el estrés. Puede ser potenciada culturalmente por una buena integración en el trabajo, la familia, el entorno, también puede potenciarse por el estado anímico. Pero la resiliencia no es un enfrentamiento directo con lo adverso, sino una capacidad de recuperación y de reiniciar la cotidianidad tras un suceso negativo, doloroso y traumático.

La resiliencia se potencia con sucesos pasados y superados. Un individuo que haya pasado por una situación trágica y la haya superado tiene más posibilidades de superar

una nueva fatalidad. Siempre, claro está, que sus entornos vivenciales no le afecten negativamente.

6. La creatividad es un componente básico de la psicología humana. Está ligada a su capacidad evolutiva y el desarrollo de la humanidad ha sido consecuencia de la creatividad. Ciertamente se ha potenciado a lo largo de los siglos por el desarrollo de la cultura que a su vez ha sido consecuencia de la creatividad, es decir se retroalimentan entre ellas. La creatividad es pues una característica innata en la persona que se potencia con el conocimiento, el entorno y el trabajo.

La creatividad es curiosidad, rechazo de la rutina, poner en cuestión lo conocido, investigar, innovar, proponer una nueva visión de un producto, un tipo de arte, una forma de hacer las cosas, romper con lo cotidiano. Y la creatividad es, sobre todo, conectar con el entorno y tener la sensibilidad necesaria para proporcionarle lo que dicho entorno necesita.

7. La creatividad se presenta con dos naturalezas: como sustantivo y como adjetivo. En el primer caso se trata de la creatividad en sentido puro, es decir el acto y el proceso. En el segundo, como adjetivo, se trata de una cualidad de la persona, lo importante es el creador, la creatividad es la herramienta que usa para realizar su objetivo. El creador tiene los valores que se han indicado más arriba, pero su valor predominante es el genio creador y este es un valor innato, aun cuando el desarrollo de este no es igual para todas las personas. O, si se quiere, unos tienen naturalmente más o menos genio creativo que otros.
8. Uno de los factores esenciales en la creatividad es el proceso creativo cuyo fin es la innovación, el producto, la obra. Este proceso es parte de la creatividad y depende directamente del creador que establece su modelo de trabajo, investigación y desarrollo

de su obra. Dicho proceso está condicionado por el entorno vital del creador, de su familia, amigos, entorno laboral, formas sociales en las que se inscribe y relaciones con las fuerzas ambientales que le rodean.

Nuestra posición es que el proceso es una forma de desarrollo evolutiva que parte de una idea y llega al producto. El producto no es sólo el final del proceso sino también la justificación de este: sin producto no hay creación y, consecuentemente, creatividad.

9. El producto, como innovación, está en función de la pulsión social, de una necesidad, real o inducida, que tiene la sociedad. Una de las características de la creación es que debe ser aceptado, reconocida como tal. Un producto que no tenga demanda sea industrial o artístico, no tiene virtualidad. El producto innovador debe ser aceptado por el grupo, cuanto más amplio más creación. Lo cual implica que es coyuntural, está en función de un momento social y pervive mientras sea aceptado como tal por el grupo al que ha ido dirigido, sea muy reducido o globalizado.

El producto, pues, se perfecciona cuando responde a una o más necesidades de la sociedad.

10. La creatividad es, como hemos dicho, una herramienta evolutiva, innata y cultural, que posibilita el desarrollo de la humanidad hacia condiciones de vida mejores, es decir, actúa como una ventaja adaptativa.

Dudamos que esta cualidad pueda ser objeto de evaluación cuantitativa. Hasta el momento, las investigaciones realizadas no permiten una fiabilidad total en los resultados sobre si es posible esta evaluación. Ciertamente puede detectarse si una persona es creativa a o no, pero un modelo cuantitativo que posibilite una mayor evaluación no nos parece posible. Por otra parte, hemos dicho que la creatividad es coyuntural, lo cual implica que un producto innovador lo es en tanto y cuando cubre una



necesidad en un momento determinado, que en otra coyuntura el mismo producto no sería innovador ni, quizás, sería factible su producción.



# **MARCO METODOLÓGICO**



# **CAPÍTULO VI: METODOLOGÍA Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

## **1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

- 1.1. ESTADO DE LA CUESTIÓN
- 1.2. ÉXITO PROFESIONAL
- 1.3. RESILIENCIA
- 1.4. CREATIVIDAD
- 1.5. RELACIONES ENTRE LOS CONCEPTOS ESTUDIADOS
- 1.6. CONSIDERACIONES FINALES

## **2. OBJETIVOS E HIPÓTESIS**

- 2.1. OBJETIVOS GENERALES
- 2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS
- 2.3. HIPÓTESIS DE PARTIDA

## **3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

- 3.1. SÍNTESIS DE LOS PRINCIPALES PARADIGMAS DE INVESTIGACIÓN
- 3.2. NUESTRA SELECCIÓN METODOLÓGICA

## **4. INSTRUMENTOS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN**

- 4.1. EL CUESTIONARIO: CONSTRUCCIÓN
- 4.2. EVALUACIÓN DE LA VALIDEZ DEL CUESTIONARIO
- 4.3. EVALUACIÓN DE LA FIABILIDAD DEL CUESTIONARIO

## **5. POBLACIÓN Y MUESTRA**

### **5.1. MUESTRA PARTICIPANTE**

5.1.1. PERFIL: DESEMPLEADOS

5.1.2. PERFIL: DIRECTIVOS DE EMPRESAS

5.1.3. PERFIL: JÓVENES TALENTOS “INFLUENCERS”

5.1.4. PERFIL: TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA;  
EMPRENDEDORES

5.1.5. PERFIL: TRABAJADORES POR CUENTA AJENA

5.1.6. PERFIL: CATEDRÁTICOS

### **5.2. CRONOGRAMA DE MUESTREO**

## **6. TRATAMIENTO DE LOS DATOS**

*“Ellos son los locos, los incomprensidos, los rebeldes, los agitadores, las fichas redondas en agujeros cuadrados... los que ven las cosas de manera diferente. No están sujetos a las reglas y no respetan el estatus quo. Puedes citarlos, estar en desacuerdo con ellos, glorificarlos o maldecirlos... pero lo único que no puedes hacer es ignorarlos. Porque ellos cambian las cosas e impulsan a la humanidad. Y aunque algunos puedan verlos como locos, nosotros vemos genios. Porque sólo quienes están tan locos como para pensar que pueden cambiar el mundo, son capaces de cambiarlo de verdad” (Steve Jobs, 1997).*





## 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Retomando las conclusiones del primer capítulo, el estudio empírico de esta investigación parte de considerar como algo intrínseco al ser humano la necesidad de autorrealización, de éxito. Pero como ya se ha señalado, triunfar, ser exitoso o llegar a la cima de la pirámide es cada vez más complicado en el mundo actual, un mundo donde el cambio es una constante (Freire, 2016).

Lograr el éxito depende en gran medida de las capacidades o habilidades que como individuos y como sociedad seamos capaces de reunir (De la Torre, 2010). Parece lógico pensar que un individuo con altos valores de innovación, imaginación y creatividad podrá adaptarse mejor a los constantes cambios y logrará dibujar una ventana cuando sienta que se le cierra una puerta. Pero, como es sabido, no siempre dibujar una ventana asegura una salida o una vía válida. De ahí que un individuo que mantenga su energía y entusiasmo, que no se rinda ante las adversidades o que sepa potenciar sus momentos de caída para coger impulso nuevamente y continuar caminando será un individuo más capaz para poder alcanzar el éxito profesional, en el caso de que se lo proponga.

Tratando de consolidar estas palabras, y con la intención de abordar empíricamente el estado de la cuestión, esta investigación parte de los siguientes interrogantes: ¿qué características tienen las personas que han tenido éxito en su profesión?, ¿qué características tienen las personas creativas y resilientes?, ¿las personas creativas y resilientes presentan rasgos comunes?, ¿inciden estos rasgos comunes en el éxito profesional? de ser así, ¿existe relación entre los niveles de resiliencia, creatividad y éxito profesional?

## 1.1. ESTADO DE LA CUESTIÓN

Para resolver los interrogantes planteados de una forma rigurosa y estructurada se ha de planificar la acción (De Miguel, 1999; Batthyány y Cabrera, 2011). Hacerlo desde una perspectiva científica implica que la investigación ha de ser válida, fiable y sistemática (Buendía, 1988).

Para cumplir dichos términos, y organizar teórica y empíricamente el conocimiento asociado a los interrogantes, se siguen una serie de pasos adoptados y aceptados por la comunidad científica (Arias, Cantón y Baelo, 2005): clarificar el área problemática, elaborar una fundamentación teórica y diseñar una planificación de la investigación, realizar una investigación empírica y elaborar un informe de resultados.

Esta planificación y coordinación interna permitirá ordenar y conocer las causas que condicionan y enmarcan la situación para poder abordar el problema. El modelo de Latorre, Del Rincón y Arnal (2005), esquematiza estas intenciones (*Figura 3*) de la siguiente manera:

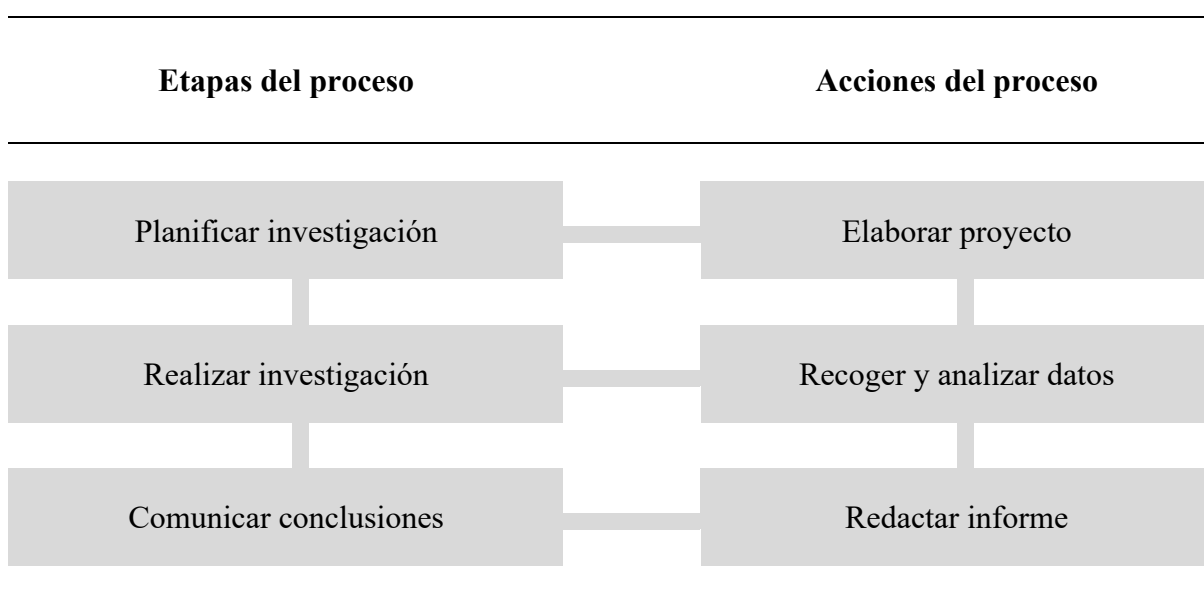


Figura 3  
*Procedimiento y fases en el método científico*

---

Cumpliendo con esta línea procedimental, la revisión se ha estructurado sobre la base de la sistematización de artículos encontrados en la base de datos SCOPUS. Se han utilizado como palabras claves: “éxito profesional”, “resiliencia” y “creatividad”, y se ha limitado la búsqueda a los artículos publicados en los últimos 10 años (2007 – 2017), por considerar que este rango cubre un periodo significativo, actualizado y actual de las investigaciones publicadas sobre el término los términos en español.

La búsqueda inicial no reporta ningún artículo que trate los tres constructos de forma conjunta, pero si devuelve doscientos quince artículos potencialmente relevantes que abordan, por separado, el éxito profesional, la resiliencia o la creatividad. Estos fueron sometidos a un proceso de depuración en el que se utilizaron como criterios de inclusión: (1) la presencia de datos y pruebas empíricas, (2) el índice de relevancia y (3) la relación con el campo educativo.

Finalmente fueron seleccionadas cien investigaciones. Se completa la selección final con treinta y dos publicaciones destacadas en las principales revistas de educación españolas. Esta segunda aportación, claramente más subjetiva que la primera, justifica la inclusión de artículos, que cumpliendo los mismos criterios que los anteriores, estaban excluidos de la base de datos SCOPUS, pero presentan características innovadoras o temáticas y enfoques que han ayudado a construir un conocimiento más amplio y plural. Se obtuvieron un total de ciento treinta y dos estudios nacionales e internacionales que cumplían los criterios. La distribución ha sido: 31 publicaciones sobre éxito profesional, 49 estudios sobre resiliencia y 52 publicaciones sobre creatividad (representado en la *Tabla 15*).

---

Tabla 15  
*Procedimiento de selección de publicaciones*

<b><i>Éxito profesional</i></b>	
43 publicaciones identificadas en SCOPUS.	31 publicaciones excluidas.

12 publicaciones seleccionadas en las bases de datos seleccionadas.	
19 publicaciones identificadas y añadidas de otras fuentes	Ninguna publicación excluida.
31 publicaciones analizadas.	
<b><i>Resiliencia</i></b>	
77 publicaciones identificadas en SCOPUS.	31 publicaciones excluidas.
46 publicaciones seleccionadas en las bases de datos seleccionadas.	
3 publicaciones identificadas y añadidas de otras fuentes	Ninguna publicación excluida.
49 publicaciones analizadas.	
<b><i>Creatividad</i></b>	
95 publicaciones identificadas en SCOPUS.	53 publicaciones excluidas.
42 publicaciones seleccionadas en las bases de datos seleccionadas.	
10 publicaciones identificadas y añadidas de otras fuentes	Ninguna publicación excluida.
52 publicaciones analizadas.	

Una vez identificados los estudios que cumplían los criterios de selección, se elaboraron tablas sintéticas y gráficos que exponen y presentan los datos obtenidos para facilitar su análisis. Estas figuras, desarrolladas en los *Capítulos 2, 3 y 4* de este documento, recogen los estudios analizados e indican: el nombre del estudio, el tamaño, la información de la muestra, la localización del estudio, la frecuencia por años, las temáticas asociadas al término y las definiciones operativas utilizadas en la muestra, señalando la definición aportada y su autoría.

Una vez realizado este trabajo previo, y ante la inexistencia de investigaciones que integren las tres dimensiones descritas, surge la necesidad de diseñar una investigación que integre éxito profesional objetivo, éxito profesional subjetivo, resiliencia y creatividad para hallar índices de correlación entre dichas variables y establecer así un patrón que sirva de guía o modelo para aquel individuo que busca el éxito profesional (objetivo, subjetivo o ambos).

## 1.2. ÉXITO PROFESIONAL

En la fase de documentación sobre este constructo ha sido numerosas veces mencionada la investigación de Arthur, Khapova y Wilderom (2005). Este estudio describe el éxito profesional desde una perspectiva centrada en la persona, en las características de su profesión, el cargo que ocupa y la situación ambiental que lo enmarca. A diferencia de los planteamientos que solamente cuantifican el éxito en datos, el planteamiento de dichos autores refleja dos dimensiones perfectamente diferenciadas: la objetiva (hechos cuantificables que son comunes a toda la sociedad) y la subjetiva (hechos cualitativos que son propios a la persona).

Hughes (1937, 1958; citado en Heslin 2005) ya había propuesto esta dualidad al hablar de éxito profesional, y diferenciar entre el éxito profesional objetivo: la remuneración, las promociones o el estatus ocupacional, y el éxito profesional subjetivo, determinado por la persona como resultado de su experiencia en el ejercicio de su carrera profesional, su balance entre trabajo y vida privada, su propósito o trascendencia. Seibert y Kraimer (2001; citado en Caicedo 2007) avala este enfoque y lo ve reflejado en los conceptos teóricos empleados en estudios recientes sobre el tema en los que se define éxito profesional como la acumulación de resultados laborales y psicológicos positivos fruto de la experiencia laboral.

En este sentido, los indicadores de éxito profesional objetivo, según Arthur et al. (2005), son criterios socialmente observables y medibles o medidas de referencia externa. Martínez y Osca (2004), en sintonía con la investigación de Arthur et al. (2005), analizan gran parte de la literatura existente sobre el éxito y determina que el nivel salarial, el cargo y el prestigio son los indicadores más usados para medir el éxito profesional objetivo.

Los indicadores de éxito subjetivos son medidas de referencia empleadas para determinar resultados intrínsecos que un individuo considera ha logrado en su carrera profesional como la

satisfacción con su profesión y la satisfacción con su trabajo (Arthur et al., 2005). Judge et al. (1994), citando a Oberfiel (1993), afirma que la escala de indicadores de Greenhaus, Parasuraman y Wormley (1990) es la mejor medida de éxito profesional subjetivo disponible en la literatura. Esta escala entiende como dimensiones del éxito subjetivo: estrés laboral, conflicto trabajo – familia, conflicto trabajo – tiempo, satisfacción en el trabajo y satisfacción con la vida.

### **1.3. RESILIENCIA**

La revisión de la literatura coincide en entender la resiliencia como un estilo de pensamiento positivo que ayuda a muchas personas a superar grandes pérdidas, fracasos, tragedias, catástrofes, ... Estas ideas conceptualizadas, entre otros, por Bolwby (1992) definen el constructo como el resorte moral o la cualidad de una persona que no se desanima, que no se deja abatir.

Al mismo tiempo, la propuesta de Luthar (2006), ampliamente utilizada en la literatura existente, pasa por considerar la resiliencia como la adaptación positiva a circunstancias de significativa adversidad como las desgracias y las situaciones trágicas de la vida. Masten (2007), en sintonía con este planteamiento, define el término como la adaptación positiva frente a los riesgos o adversidades, una capacidad psicológica para recuperarse de los conflictos, adversidad, incertidumbre y fracaso.

La resiliencia se convierte pues en un requisito muy necesario a la hora de superar las adversidades que nos encontramos en nuestras vidas, a la hora de convertir los baches en oportunidades para el cambio, en motor de nuevas ideas, en semilla. Al más puro estilo de liebre y tortuga, no llega el más rápido, sino el que tiene entereza y tesón para llegar. Pero ser resiliente no quiere decir que no se experimente dolor o dificultad, ser resiliente supone, que,

a pesar de la tristeza, la angustia, el dolor o el trauma, uno puede reconstruir su vida, volver a levantarse y caminar.

Tratando de categorizar el constructo y llegando a dimensiones medibles, Mrazek y Mrazek (1987), afirmaron que existen doce habilidades que resumen a la persona resiliente: respuesta rápida al peligro, madurez precoz, desvinculación afectiva, búsqueda de información, obtención y utilización de relaciones que ayuden a subsistir, anticipación proyectiva positiva, decisión de tomar riesgos, convicción de ser amado, idealización del rival, reconstrucción cognitiva del dolor, altruismo y optimismo. A lo anterior se une el estudio de Saavedra y Villalta (2008), que establece 12 factores que categorizan y señalan a la persona resiliente. Estos factores son: identidad, autonomía, satisfacción, pragmatismo, vínculos, redes, modelos, metas, afectividad, autoeficacia, aprendizaje y generatividad.

#### **1.4. CREATIVIDAD**

Al hablar del término creatividad es ampliamente aceptada la definición de Koontz y Weihrich (1991), quienes la definen como la capacidad y el poder de desarrollar nuevas ideas. Sternberg (1997) añade a lo anterior que la creatividad, como la inteligencia, es algo que todas las personas poseen en mayor o menor medida, un talento que cada uno puede desarrollar en grados variables. Planteamiento que también recoge Almansa y López (2010) al afirmar que la creatividad es una habilidad innata del ser humano que puede desarrollarse a través de la práctica diaria.

Hablar pues de creatividad o innovación es hablar de potencial humano y de transformación social, es hablar de modelos de sociedad que tengan iniciativa y capacidad para resolver los problemas, es, en definitiva, hablar de progreso.

Con un constructo que parece estar claro en la revisión bibliográfica, el problema o el desacuerdo comienza al hablar de la medición o evaluación de la creatividad. A este respecto, De la Torre (2006), defiende el instrumento de evaluación de la creatividad creado por Corbalán et. al., (2003) y afirma que este surge con el propósito de superar algunas dificultades de las pruebas tradicionales como la objetividad en la medida y su validez en diferentes contextos. El CREA de Corbalán et. al., (2003) pretende ser un instrumento de medida sencillo y objetivo que proporciona información sobre la apertura y versatilidad de los esquemas cognitivos. Asimismo, y para poder ajustarse a las exigencias de la psicometría, el CREA se aleja de la tradición al intentar evaluar directamente la conducta creativa y se dirige hacia una medida cognitiva de la inteligencia creativa y de la capacidad para ser creativo y no tanto de creatividad como conducta global que incluya componentes contextuales, afectivos y motivacionales (Corbalán et. al., 2003).

## **1.5. RELACIONES ENTRE LOS CONCEPTOS ESTUDIADOS**

Tras los interrogantes que abrían este epígrafe se encuentra el punto de partida de esta investigación: profundizar en el conocimiento del éxito profesional a través de la mirada de una persona con altos índices de creatividad y resiliencia.

La asociación de estos tres conductos, como ya se ha justificado en la parte teórica, surge de las palabras de Alba Edison al referirse al invento de la bombilla. Ese éxito, en palabras de Edison, había sido un 1% de inspiración y un 99% de transpiración. Partiendo de esta premisa parece lógico pensar que aquellas personas que demuestren la suficiente creatividad para cumplir sus objetivos y sean resilientes en su empeño estarán más preparados para conseguir que el filamento de su bombilla se encienda de forma duradera.



Este planteamiento teórico inicial, esta posibilidad o idea, queda más clara tras la revisión de la literatura. Es cierto que ningún estudio relaciona los tres constructos, pero si hay varias investigaciones que relacionan creatividad con éxito (Csikszentmihalyi, 2006; Sternberg y Lubart, 1996/1999; Coque, Díaz y López, 2013). Y también aquellas que relacionan éxito y resiliencia (Sandín y Sánchez, 2015; Robles, Cruz, Mejía y Marcelino, 2016; Vanistendael, 1996; Masten, 2007). Tanto en unas como en otras se perciben características que facilitarían la relación de estos tres constructos, y de cómo una persona que demuestre altos índices de creatividad y resiliencia estará más preparada para abordar cada una de las dimensiones que constituyen el éxito profesional (objetivo / subjetivo).

## **1.6. CONSIDERACIONES FINALES**

Una vez clarificada el área de estudio y hecha su fundamentación teórica, llega el momento de planificar la acción. En palabras de Anguera (1992), el diseño de la investigación tendrá que detallar la secuencia de las decisiones referentes a la recolección, la ordenación y el análisis de los datos. De acuerdo con esto, las líneas principales de esta investigación se sitúan ante un modelo teórico con un diseño específico que cuenta con las hipótesis, los objetivos, los métodos y técnicas para conocer que grado de éxito profesional (objetivo y subjetivo) tienen las personas con un alto índice de resiliencia y/o creatividad.

A continuación (*Tabla 16*), se exponen estas intenciones de forma gráfica. Modelo basado en Cantón (2004b). Se suman las aportaciones al planteamiento del diseño metodológico de (Arias, Cantón y Baelo, 2005).

Tabla 16

*Diseño de la investigación*

<b><i>Conocer si los perfiles con altos valores de éxito profesional correlacionan positivamente con altos índices de creatividad y/o resiliencia.</i></b>		
Clarificación del área y fundamentación teórica	Marco teórico general de la investigación (revisión de la teoría). Hipótesis de partida.	
Planificación de la investigación	Desarrollo de los objetivos generales y específicos de la investigación. Diseño de la investigación (selección y sustentación metodológica).	
Investigación empírica	Selección de la muestra. Desarrollo de instrumentos. Aplicación de los instrumentos. Recogida de datos. Análisis y discusión de resultados. Informe de resultados Conclusiones y futuras líneas de investigación	
Contexto: estudio nacional		
Fundamentado en:		
Los estudios de Heslin (2005); Caicedo (2007); Seibert y Kraimer (2001); Arthur et al. (2005); Martínez y Osca (2004); Judge et al. (1994); Oberfiel (1993) y Greenhaus y Parasuraman y Wormley (1990) para comprender y analizar las dimensiones principales del éxito profesional objetivo y subjetivo.	Los estudios de Luthar (2006); Masten (2007) y Saavedra y Villalta (2008) para construir las dimensiones de la resiliencia.	Los estudios de Sternberg (1997); Almansa y López (2010); De la Torre (2006) y Corbalán et. al., (2003) para proponer una evaluación de la creatividad unitaria y global.
<b><i>Para dar una visión general (descriptiva – interpretativa) de las personas que han alcanzado el éxito profesional y trazar una relación con sus índices de resiliencia y creatividad.</i></b>		

## **2. OBJETIVOS E HIPÓTESIS**

Tomando los interrogantes planteados como punto de partida y teniendo en cuenta la orientación metodológica de este documento se han establecido una serie de objetivos generales. Derivados de estos, se presenta su posterior concreción en objetivos específicos.

### **2.1. OBJETIVOS GENERALES**

- Determinar la correlación entre éxito profesional objetivo y éxito profesional subjetivo y hallar un índice de éxito profesional global.
- Estimar la correlación entre resiliencia y creatividad en una muestra multisectorial de trabajadores en activo.
- Conocer la influencia que tienen altos valores de resiliencia y creatividad en personas con probado éxito profesional (valor global).
- Probar o desmentir las hipótesis de partida.

### **2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Derivados de los anteriores, los objetivos específicos que se han planteado son:

- Revisar la literatura existente sobre los tres conceptos clave (éxito profesional, resiliencia y creatividad) y las relaciones entre ellos.
- Determinar y construir una muestra estratificada en función a los valores de éxito profesional objetivo (nivel salarial, cargo y prestigio social).
- Desarrollar, validar y aplicar un instrumento de medida de éxito profesional subjetivo.
- Desarrollar, validar y aplicar un instrumento de medida de la resiliencia.
- Desarrollar, validar y aplicar un instrumento de medida de la creatividad.

- Hallar un valor global de éxito profesional objetivo en cada uno/a de los participantes de la investigación.
- Determinar los valores, en cada una de sus dimensiones, del éxito profesional subjetivo en una muestra multisectorial de trabajadores en activo. Hallar un valor global de éxito profesional subjetivo en cada uno/a de los participantes de la investigación.
- Estimar los valores, en cada una de sus dimensiones, de resiliencia en una muestra multisectorial de trabajadores en activo. Hallar un valor global de resiliencia en cada uno/a de los participantes de la investigación.
- Determinar un valor global de creatividad en cada uno/a de los participantes de la investigación.
- Describir la correlación de éxito profesional con cada una de las variables: resiliencia y creatividad.

### **2.3. HIPÓTESIS DE PARTIDA**

Partiendo de estos objetivos se plantea la intención fundamental de esta investigación: demostrar que los perfiles profesionales que hayan alcanzado el éxito son además los que presentan valores más altos en los índices de creatividad y/o resiliencia. Esta intención se formula como las hipótesis de la investigación, de tal modo:

#### **HIPÓTESIS**

H<sub>0</sub>. Los perfiles profesionales con éxito correlacionan positivamente con las personas que demuestran poseer altos niveles de creatividad y resiliencia.

H<sub>1</sub>. Los perfiles profesionales con éxito no muestran una correlación significativa con las personas que demuestran poseer altos niveles de creatividad y resiliencia.

### **3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

Tratando de cuantificar los lectores de sus anuncios publicitarios, Hopkins (1923) diseña un método para medir la efectividad de esos anuncios y no depender solamente de factores subjetivos. En este momento, el padre de la publicidad moderna obtiene una premisa clave de la investigación científica en las ciencias naturales, en las ciencias aplicadas o en las ciencias sociales: “sin método no hay investigación” (Segado, Chaparro y Díaz, 2018).

#### **3.1. SÍNTESIS DE LOS PRINCIPALES PARADIGMAS DE INVESTIGACIÓN**

El conocimiento de los paradigmas de investigación nos ayuda a situarnos y a comprender mejor el modelo o modelos metodológicos que enmarcarán el estudio empírico de esta investigación. Para ello, es fundamental partir del concepto de paradigma. Kuhn (1962) define paradigma como aquella perspectiva teórica que: (1) sea reconocida por los científicos de una disciplina concreta, (2) esté basada en logros que preceden a la propia disciplina y (3) dirija una investigación mediante: la identificación de los hechos que se estudiarán, la formulación de hipótesis para explicar el fenómeno observado y la preparación de las técnicas de investigación empíricas necesarias.

Ante este marco tan preciso, Pérez (1994) aligera la carga de la estructura y recuerda que el término en sí no puede constituir un obstáculo que impida el consenso. Batthyány y Cabrera (2011) recogen estas palabras y recuerdan que no existe un único camino correcto. En este sentido, el paradigma podrá señalar, orientar o avanzar en niveles diferentes a los métodos, instrumentos a utilizar y a las cuestiones de investigación que se quieren contrastar (Ricoy, 2006).

Estos distintos paradigmas o enfoques metodológicos se clasificaron durante mucho tiempo en: métodos cualitativos y métodos cuantitativos (Cook y Reicardt, 1986). Más tarde

adquieren otras denominaciones que han sido más o menos usadas por la comunidad científica. Para Cohen et al., (2002) era la experiencia, el razonamiento y la investigación, para Koetting (1984), Corbetta (2007) o Ricoy (2006) el positivismo/neopositivismo, interpretativismo y crítico. Esta última, claramente la más referenciada en la literatura, habla de:

- Paradigma positivista. Que resulta ser un enfoque cuantitativo, empírico – analítico, racionalista, sistemático y científico – tecnológico.
- Paradigma interpretativo. Que se considera cualitativo, naturalista, humanista y fenomenológico.
- Paradigma crítico. Que se concibe como sociocrítico, comprometido, naturalista y ecológico.

El paradigma positivista se basa en la teoría positivista del conocimiento. Usher y Bryant (1992) lo caracterizaban a través de determinados supuestos básicos: la existencia de un mundo real e independiente; el conocimiento de ese mundo puede conseguirse a través de métodos empíricos; es un conocimiento medible y objetivo; se puede llegar al conocimiento mediante la eliminación de sesgos y compromisos de valor; los propósitos científicos están por encima de los valores que los sujetos expresen y de su contexto; se sigue el modelo hipotético-deductivo de las ciencias naturales, y este es extrapolable a las ciencias sociales.

El paradigma interpretativo, para Cohen y Manion (1990), se caracteriza por: poseer una conciencia subjetiva; profundizar en los diferentes motivos de los hechos; no buscar la generalización; considerar al sujeto como un individuo comunicativo que comparte significados. Coincidiendo con ese planteamiento, Pérez (1994) señala tres de las principales características: la teoría constituye una reflexión en y desde la praxis donde la construcción de teorías prácticas es el objetivo fundamental de la investigación; intenta comprender la realidad;

describe el hecho en el que se desarrolla el acontecimiento y apuesta por la pluralidad de métodos. Ricoy (2005) completa: tanto las conclusiones como la discusión que generan las investigaciones interpretativas están ligadas a un escenario educativo concreto que contribuye a comprender, conocer y actuar frente a otras situaciones.

Por último, el paradigma crítico surge como una alternativa entre el positivismo e interpretativismo. Escudero (1987) considera las siguientes características como propias del método: visión holística y dialéctica de la realidad educativa; la visión democrática del conocimiento; la investigación trata de plantearse y generarse en la práctica y desde ella; apuesta por el compromiso y la transformación social de la realidad; los sujetos crean su realidad y mantienen un dialogo bidireccional continuo y plural.

En esta línea, y sin olvidar que en una investigación es necesario plantearnos las líneas básicas de fundamentación metodológica que se pretender seguir, también hay que considerar las palabras de Latorre, Del Rincón y Arnal (2005), Baelo (2008) y Cantón (2009), que nos recuerdan que hoy en día existe un enorme pluralismo metodológico y será tarea del investigador seleccionar aquella que más se adapte al estudio.

### **3.2. NUESTRA SELECCIÓN METODOLÓGICA**

Recuperando la clasificación de Corbetta (2007), y sus posteriores reflexiones, el paradigma positivista, el interpretativista o el crítico, son los que actualmente predominan en las ciencias sociales. Partiendo de esta premisa y teniendo en cuenta las condiciones del estudio propuesto se seguirá un paradigma positivista cuyo interés central es describir la realidad social a través del análisis de variables, utilizando técnicas estadísticas y existiendo un distanciamiento entre el investigador y su objeto de estudio (Corbetta, 2007). La presente investigación se encuadra en un diseño ex – post – facto, de naturaleza no experimental, donde

no existe manipulación de variables y en el que tampoco se busca definir unas estrictas relaciones causales. Por el contrario, se pretende descubrir y entender las relaciones existentes entre las variables a fin de orientar la investigación hacia la búsqueda de la mejora.

Se ha seleccionado una estrategia de tipo transversal para la recogida de datos, ya que se dispone de una sola medida de éxito profesional objetivo y subjetivo, resiliencia y creatividad. Este diseño será de naturaleza correlacional ya que en él se describen las relaciones entre dos o más variables en un momento determinado (Hernández, et al., 1994).

En definitiva, una metodología que se justifica al entender que se trabaja con situaciones ya acaecidas y que se está describiendo lo sucedido para, posteriormente, llevar a cabo un análisis de esos datos y poder enfocar la investigación hacia alguna propuesta de mejora.



#### 4. INSTRUMENTOS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN

La técnica de la encuesta consiste en la obtención de datos a través de preguntas realizadas a los miembros de una muestra o una población (Cañón, 2012). Esta técnica resulta muy útil cuando la investigación requiere de datos descriptivos y transversales (Latorre, Del Rincón y Arnal, 2005). Dentro de esta categoría, el cuestionario trata de establecer una comunicación descriptiva o cuantitativa, entre el entrevistador y los entrevistados, para obtener datos importantes para la investigación (Cantón, 2009). Además, es un procedimiento relativamente económico y fácil, es impersonal, garantiza el anonimato, no requiere presencia del entrevistador, ofrece un margen de tiempo sin presión y tiene un gran alcance (Bisquerra, 1989; Cohen et al., 2002; Cantón, 2009). En definitiva, este método sería una de las opciones más sencillas y fiables que se suelen utilizar para la recogida de datos en la investigación del ámbito científico (Lacave, Molina, Fernández y Redondo, 2015).

Pero esto no quiere decir que la construcción del cuestionario no entrañe complejidad, al contrario. Cantón (2004), considerando esta dificultad, describe siete pasos que ayudarán a garantizar la coherencia y el rigor del instrumento. Estos son: formulación de hipótesis; objetivos de la investigación; variables, dimensiones e indicadores; formulación de ítems; población de estudio; validación y método de aplicación. Estos pasos descritos no se pueden considerar lineales, ya que cada uno implementa al resto en un movimiento circular que asegura coherencia y que permite reelaboraciones para ajustar el instrumento a las necesidades de la investigación y no al contrario (Bravo, 2003).

En esta misma sintonía, Baelo (2008) enumera algunas recomendaciones que son necesarias para asegurar la estructura interna y externa del cuestionario. Partiendo de estas, y adaptándolas a las necesidades propias, este es el método que se ha seguido a la hora de construir el instrumento: (1) se hace una revisión bibliográfica de los métodos e instrumentos

de investigación usados en investigaciones previas sobre alguno de los tres constructos: éxito profesional, resiliencia o creatividad; (2) se elabora la primera versión del cuestionario; (3) revisión y juicio de expertos; (4) se elabora una segunda versión del cuestionario; (5) revisión y juicio de expertos; (6) se reestructura el cuestionario; por último, (7) se presenta la versión definitiva (*Anexo 1*).

Esta primera versión definitiva (papel) se digitaliza para poder acceder a una muestra más amplia, estratificada y de difícil acceso. Para garantizar los requerimientos metodológicos de validez y fiabilidad que precisa una prueba de estas características se siguen las indicaciones de Bartolomé, Neri y Carneiro (2013). Para su difusión se utiliza la aplicación “*On-line Encuesta*” ya que reúne todos los requerimientos específicos que la prueba necesita (disponible en: <https://www.onlineencuesta.com/s/17a61f4>).

#### **4.1. EL CUESTIONARIO: CONSTRUCCIÓN**

**Fase 1 – Revisión bibliográfica y documentación.** Ha sido de vital importancia para este documento la revisión bibliográfica y el estudio de los instrumentos utilizados en otros estudios similares. Han sido varias las investigaciones que se han tenido en cuenta, que se han citado a lo largo de este trabajo y que han condicionado los planteamientos iniciales. Pero, principalmente se toman en cuenta los estudios de: Arthur et al., 2005; Martínez y Osca, 2004; Greenhaus, Parasuraman y Wormley, 1990; Saavedra y Villalta, 2008; Corbalán et. al., 2003; De la Torre, 2006; Bisquerra, 2000 y McMillan y Schumacher, 2005.

Todos ellos referenciados en infinidad de ocasiones a lo largo de la revisión bibliográfica que recoge esta investigación.

**Fase 2 – Documento de aproximación.** En este borrador se recogen las necesidades, las intenciones y los objetivos de esta investigación. Este primer documento fue analizado y reorientado en varias reuniones de coordinación y asesoría.

**Fase 3 – Primera versión del cuestionario.** La primera versión del cuestionario presenta los tres constructos (éxito profesional objetivo / subjetivo, resiliencia y creatividad) y define cada una de las dimensiones en las que se pueden medir o cuantificar (*Tabla 17*).

Tabla 17

*Dimensiones del cuestionario*

<b>Éxito profesional</b>	Objetivo	Nivel salarial para el que se ofrecen tres categorías (menos de 50.000 € brutos anuales, entre 50.000 y 90.000 € brutos anuales y más de 90.000 € brutos anuales); El cargo (puestos directivos, puestos intermedios y puestos con pocas o escasas responsabilidades); La fama o el prestigio social (sin fama o prestigio, nivel local, nivel nacional, nivel internacional).
	Subjetivo	Estrés Laboral; Conflicto Trabajo – Familia; Conflicto Trabajo – Tiempo; Satisfacción en el trabajo; Satisfacción con la vida. Estos ítems se recogen en una escala Likert de cuatro puntos, a fin de evitar el <i>central tendency bias</i> , donde 1 es Plenamente en desacuerdo 2 es En desacuerdo, 3 es De acuerdo y 4 es Plenamente de acuerdo.
<b>Resiliencia</b>	Autoestima y confianza; Satisfacción; Aprendizaje; Pragmatismo; Metas claras y Motivación al logro; Vínculos sociales. Al igual que en la Parte B de este cuestionario, se diseña una escala Likert de cuatro puntos, donde 1 es Plenamente en desacuerdo 2 es En desacuerdo, 3 es De acuerdo y 4 es Plenamente de acuerdo.	
<b>Creatividad</b>	Apreciación de la inteligencia creativa a través de una evaluación cognitiva de la creatividad individual según el indicador de generación de cuestiones, en el contexto teórico de búsqueda y solución de problemas sobre una imagen dada.	

Una vez definidas las dimensiones, y para garantizar la validez y la utilidad de los resultados obtenidos por el cuestionario, hay que tener en cuenta unos criterios estándar de calidad. De tal manera, el uso de cuestionarios en una investigación implica la necesaria creación de unas técnicas que aseguren su fiabilidad y validez, es decir, el instrumento ha de

medir exactamente lo que se pretende y sus medidas han de tener una buena consistencia interna, han de ser precisas y han de ofrecer una confianza estadística y estructural. En este sentido, la fiabilidad sería una cuestión relativa a la calidad de los datos y la validez haría referencia a la calidad de la inferencia (Zumbo, 2007).

## **4.2. EVALUACIÓN DE LA VALIDEZ DEL CUESTIONARIO**

Al tratarse de un instrumento de elaboración propia, el cuestionario *EX.P/RE/CRE* ha de validarse a través de procedimientos metodológicamente adecuados (Álvarez, Gisbert y González, 2013). Un procedimiento que resulta habitual para este tipo de estudios es el juicio de expertos (Barroso y Cabero, 2010). En este caso, ocho expertos universitarios en las áreas de Psicología y Didáctica de las Ciencias Sociales asociados a las Universidades de León, Oviedo, Santiago de Compostela, Murcia, Valencia y Madrid. A todos ellos se les solicitó que realizasen una valoración de cada uno de los ítems del cuestionario valorando del 1 al 3 la pertinencia, la relevancia y la univocidad. El análisis de las respuestas dio lugar a la aceptación, reformulación o eliminación de alguno de sus ítems. Se realizaron estas modificaciones de la versión inicial cuando:

- Aceptación: dos o más expertos señalan un 3 en pertinencia, relevancia y univocidad.
- Reformulación: aunque dos o más expertos señalaron un 3 en pertinencia, relevancia y univocidad, dos o más expertos señalan un 1 en pertinencia, relevancia y univocidad.
- Eliminación: uno o ninguno de los expertos señala un 3 en pertinencia, relevancia y univocidad.

Las *Tablas 18 y 19*, expuestas a continuación, muestran los ítems que se eliminan (n=10) o reformulan (n=13) en cada una de las partes y categorías del cuestionario definitivo.

La parte A1 – Éxito profesional objetivo y la parte D – Creatividad fueron aprobadas por el 100% de la muestra.

Tabla 18

*Validez de contenido (expertos) – éxito profesional subjetivo*

<b>PARTE A 2 – ÉXITO PROFESIONAL SUBJETIVO</b>		
<i>Dimensión / ítems</i>		<i>Resultado</i>
Estrés Laboral.	Mi trabajo conlleva un alto riesgo o no tengo un equipo adecuado que me proporcione suficiente protección.	Eliminación
	La relación con mis subordinados, jefes o compañeros de trabajo es buena.	Reformulación
	La temperatura y/o el ruido de mi trabajo es normal y no me incomodan para realizar mi tarea.	Eliminación
Conflicto Trabajo – Familia.	Si tengo algún asunto familiar puedo abandonar mi puesto de trabajo por un corto periodo de tiempo sin necesidad de demasiados trámites o permisos.	Eliminación
	En mi hogar asumo pocas responsabilidades familiares y/o domésticas.	Reformulación
Conflicto Trabajo – Tiempo.	Al final del día siempre me queda algo pendiente.	Reformulación
	Renunciaría a una subida salarial que implicase más tiempo de trabajo.	Eliminación
	Tengo a mi cargo hijos/as, personas que necesiten de cuidados, mascotas, otros.	Eliminación
Satisfacción en el trabajo.	Sé exactamente cuales son mis tareas y mis responsabilidades en mi puesto de trabajo. Lo desempeño con soltura y rigor.	Reformulación
Satisfacción con la vida.	Física o mentalmente me encuentro exhausto, rendido.	Reformulación
	No acudo de forma regular a alguna actividad de Ocio (gimnasio, actividades lúdicas, talleres, ...).	Eliminación
	Si volviera a nacer haría las cosas del mismo modo.	Reformulación
	Valoro muy positivamente mis relaciones sociales y familiares.	Reformulación

Tabla 19

*Validez de contenido (expertos) – resiliencia*

<b>PARTE B – RESILIENCIA</b>		
<i>Dimensión / ítems</i>		<i>Resultado</i>
Satisfacción	Mi estilo de vida actual y mis valores concuerdan.	Reformulación
	Siempre consigo lo que me propongo.	Reformulación
Aprendizaje	Suelo cometer los mismos errores una y otra vez.	Reformulación
	No suelo hacer demasiadas cosas nuevas (probar nuevos sabores, ir a museos, viajar, conocer gente ...)	Eliminación
Pragmatismo	Cuando hablo con otras personas me identifico como una persona pesimista.	Reformulación
	No todas las experiencias tienen su parte positiva.	Eliminación
	Me suelo lamentar de las cosas que no me gustan. Hago pocas cosas por intentar cambiarlas.	Eliminación
Metas claras y motivación al logro	Bajo presión mis capacidades se reducen considerablemente.	Eliminación
	Cuando hay que solucionar algún problema, me gusta ponerme al mando de la situación.	Reformulación
Vínculos sociales	Nunca hablo de mis emociones.	Reformulación

Tras la reformulación y eliminación de alguno de los ítems del cuestionario, y siguiendo las indicaciones de los expertos, el documento se vuelve a someter a validación. Esta vez se solicita la ayuda de perfiles de éxito profesional consolidado en sus campos; primando el sector educativo y empresarial. De la población seleccionada (un total de 12 perfiles entre los que se encuentran Premios Príncipe y Princesa de Asturias, directores de grandes multinacionales y CEOs de las principales empresas españolas) responden un total de 2 personas. Utilizando los mismos baremos de validación que en el anterior apartado, estos dos perfiles aceptan la globalidad de los ítems y manifiestan un acuerdo completo con la propuesta. Del total de 67 ítems recogidos en la primera versión del cuestionario, y tras los cambios sugeridos por

expertos y perfiles de éxito consolidado, la versión definitiva del cuestionario cuenta con 3 ítems para su parte A1, 20 ítems para su parte A2, 24 ítems para su parte B y 1 imagen para su parte C. Un total de 47 ítems y una imagen que recogen con suficiencia y rigor los datos relativos a éxito profesional (objetivo / subjetivo), creatividad y resiliencia de los futuros participantes de la muestra. Las *Tablas 20, 21, 22 y 23*, que se exponen a continuación, muestran la versión definitiva del cuestionario.

Tabla 20

*Cuestionario EX.P/RE/CRE – parte a1. éx. profesional objetivo*

<b>PARTE A 1 – ÉXITO PROFESIONAL OBJETIVO</b>	
Ít. 1. Nivel salarial	Menos de 50.000 € brutos anuales.
	Entre 50.000 y 90.000 € brutos anuales.
	Más de 90.000 € brutos anuales.
Ít. 2. Cargo	Puestos directivos, los cargos más altos, con mayor responsabilidad.
	Puestos intermedios, con responsabilidades propias, pero que responden ante sus superiores jerárquicos del Grupo 1.
	Trabajadores que no necesitan una titulación específica, que tienen pocas o escasas responsabilidades, y que realizan tareas técnicas.
	Emprendedor / Gerente de mi propio negocio o marca
	Actualmente sin empleo
Ít. 3. Prestigio Social	Reconocimiento y fama: No poseo.
	Reconocimiento y fama: En mi entorno próximo.
	Reconocimiento y fama: Local.
	Reconocimiento y fama: Nacional.
	Reconocimiento y fama: Internacional.

Tabla 21

Cuestionario EX.P / RE / CRE – parte a2. *éx. profesional subjetivo*

<b>PARTE A 2 – ÉXITO PROFESIONAL SUBJETIVO</b>	
<i>Dimensión / ítems</i>	
Estrés Laboral.	Ít. 1. En mi trabajo estoy sometido a una presión constante. Apenas tengo tiempo para tomarme un café o hacer alguna pausa.
	Ít. 2. Estoy satisfecho con el número de horas que trabajo.
	Ít. 3. Al salir del trabajo me encuentro agotado física o mentalmente.
	Ít. 4. La relación con mis subordinados, jefes o compañeros de trabajo es adecuada y no me origina ningún tipo de estrés.
Conflicto Trabajo – Familia.	Ít. 5. Rechazaría un ascenso para pasar más tiempo con mi familia.
	Ít. 6. Mi familia valora positivamente mi implicación en el trabajo.
	Ít. 7. Hace más de tres meses que no puedo hacer demasiados planes de ocio con mi familia.
	Ít. 8. Hay muchos momentos en los que soy muy necesario/a en mi hogar y en mi trabajo al mismo tiempo.
Conflicto Trabajo – Tiempo.	Ít. 9. Mi tiempo libre está por encima de mi trabajo.
	Ít. 10. Trabajo más de nueve horas diarias.
	Ít. 11. Al final del día siempre me queda alguna tarea pendiente y tengo que emplear tiempo extra al llegar a casa o en los días de descanso.
	Ít. 12. Durante mi tiempo libre me relajo completamente, me olvido de mi trabajo.
Satisfacción en el trabajo.	Ít. 13. Suelo hablar con entusiasmo de mi trabajo a otras personas.
	Ít. 14. Mi actual puesto de trabajo dista mucho de lo ideal.
	Ít. 15. Mis condiciones salariales son buenas.
	Ít. 16. No se me presentan oportunidades de formación y/o promoción dentro de mi sector.
Satisfacción con la vida.	Ít. 17. Física o mentalmente me encuentro exhausto, rendido.
	Ít. 18. En el último mes me he sentido incapaz, en varias ocasiones, de controlar las cosas importantes que me estaban sucediendo.
	Ít. 19. En la mayoría de los aspectos, mi vida es como yo siempre he querido que sea. Si volviera a nacer haría las cosas del mismo modo.
	Ít. 20. Valoro muy positivamente mis relaciones sociales y familiares.



Tabla 22

Cuestionario EX.P / RE / CRE – parte b. Resiliencia

<b>PARTE B – RESILIENCIA</b>	
<i>Dimensión / ítems</i>	
Autoestima y confianza	Ít. 1. Entiendo y acepto que puede haber personas con opiniones negativas sobre mi.
	Ít. 2. Si la situación lo requiere puedo nadar a contracorriente de la opinión de los demás.
	Ít. 3. En los últimos meses siento que no estoy siendo capaz de lograr las metas que me he propuesto.
	Ít. 4. Creo que no tengo demasiadas cosas por las que sentirme orgulloso.
Satisfacción	Ít. 5. La mayoría de las veces suelo conseguir las metas que me propongo.
	Ít. 6. Siento que he caído en una rutina laboral.
	Ít. 7. En las ocasiones tristes puedo sacar algún motivo para reírme.
	Ít. 8. En términos generales, diría que no soy una persona feliz.
Aprendizaje	Ít. 9. Veo mi vida como un constante aprendizaje y suelo aprender de mis errores.
	Ít. 10. Todas las personas, sin excepción, tienen algo de lo que puedo aprender.
	Ít. 11. Puedo soportar tiempos difíciles porque anteriormente he pasado por situaciones complicadas que me han fortalecido.
	Ít. 12. Los cambios me aterran.
Pragmatismo	Ít. 13. Practico una filosofía de vida basada en mi presente, en lo que estoy haciendo ahora mismo.
	Ít. 14. Cuando hablo con otras personas me suelen decir que soy demasiado pesimista.
	Ít. 15. Todo ocurre por una razón.
	Ít. 16. A la hora de resolver problemas no innovo, hago lo que ya sé que funcionó en otras ocasiones.
Metas claras y motivación al logro	Ít. 17. Me siento capaz de enfrentarme a cualquier cosa, yo no me rindo a la primera de cambio.
	Ít. 18. Tengo definido el propósito de mi vida.
	Ít. 19. A la hora de trabajar no me fijo objetivos.
	Ít. 20. No serviría para ejercer el papel de líder.

Vínculos sociales	Ít. 21. Tengo relaciones cercanas positivas.
	Ít. 22. Cuido con esmero las relaciones sociales.
	Ít. 23. Crees que todo el mundo va a su propia conveniencia y que los demás suelen pasar de ti.
	Ít. 24. Soy una persona a la que los demás quieren.

Tabla 23  
Cuestionario EX.P / RE / CRE – parte c. Creatividad

<b>PARTE C – CREATIVIDAD</b>
<i>Dimensión / ítems</i>
Ít. 1. Imagen. Autorretrato de Alice Springs. The Paris MEP Show. Taschen.

Además de estos ítems, y como parte frontal del cuestionario, se incluye una primera tabla que recoge los datos sociodemográficos de la muestra. La totalidad de la muestra señala un acuerdo total con los distintos apartados. De tal modo, la *Tabla 24* recoge la cabecera de la prueba:

Tabla 24  
Cuestionario EX.P / RE / CRE – datos personales

<b>DATOS PERSONALES</b>				
Ít. 1. Edad	Menos de 30	Entre 30 y 45	Entre 46 y 60	Más de 60
Ít. 2. Género	Masculino		Femenino	

La versión definitiva del cuestionario presenta un balanceo entre ítems positivos y negativos y consta de 49 ítems y una imagen agrupados en torno a los datos sociodemográficos de la muestra y los tres constructos o dimensiones: Éxito profesional (objetivo / subjetivo), Resiliencia y Creatividad (*Tabla 25*).

Tabla 25  
Dimensiones del Cuestionario EX.P / RE / CRE

<b>DIMENSIÓN</b>		<b>ÍTEMS</b>	
Datos sociodemográficos	Edad	1	
	Género	2	
Éxito profesional	Objetivo	Nivel salarial	3
		Cargo / puesto de trabajo	4
		Prestigio social	5
	Subjetivo	Estrés Laboral	6, 7, 8, 9
		Conflicto Trabajo – Familia	10, 11, 12, 13
		Conflicto Trabajo – Tiempo	14, 15, 16, 17
		Satisfacción en el trabajo	18, 19, 20, 21
Satisfacción con la vida	22, 23, 24, 25		
Resiliencia	Autoestima y confianza	26, 27, 28, 29	
	Satisfacción	30, 31, 32, 33	
	Aprendizaje	34, 35, 36, 37	
	Pragmatismo	38, 39, 40, 41	
	Metas claras y motivación al logro	42, 43, 44, 45	
	Vínculos sociales	46, 47, 48, 49	
Creatividad		50	

#### 4.3. EVALUACIÓN DE LA FIABILIDAD DEL CUESTIONARIO

Para evaluar la consistencia interna se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach (*Tabla 26*), uno de los índices de fiabilidad más usado por los investigadores (Ledesma, Molina y Valero, 2002).

La finalidad de este coeficiente es conocer la relación entre variables y garantizar que: los ítems miden un mismo constructo y están altamente relacionados. Los resultados para los distintas partes del cuestionario han sido: .76 para el apartado de éxito (objetivo y subjetivo), .79 para el apartado de resiliencia y .92 para el apartado de creatividad.

Tabla 26

*Análisis de fiabilidad del Cuestionario EXP / RE / CRE – datos personales*

<b><i>DIMENSIONES</i></b>	<b><i>ALPHA DE CRONBACH</i></b>
Éxito profesional (23 ítems)	.76
Resiliencia (24 ítems)	.79
Creatividad (1 ítem)	.92

Siguiendo los puntajes que establecen estudios de George y Mallery (2003), los resultados de fiabilidad de esta escala confirman la consistencia interna del instrumento.

## 5. POBLACIÓN Y MUESTRA

Debido a las dificultades que plantea trabajar con poblaciones formadas por un elevado número de individuos es habitual, en la investigación científica, hacer una selección de individuos para conformar una muestra representativa, idónea y accesible (León y Montero, 2003; Bisquerra, 2004). Por ello, y para garantizar una muestra significativa, se seleccionan un número  $N$  de casos que representen, de la mejor forma posible, a la población, y por lo tanto nos permitan extrapolar e inferir lo que ocurre (Ortega y Pick, 2011).

En los estudios de carácter cuantitativo, en los que interesa estudiar la distribución de características de la población, el tipo de muestra adecuada será la probabilística (Latorre, Del Rincón y Arnal, 2005; Batthyány y Cabrera, 2011). Partiendo de esta premisa, autores como Pineda et. al. (1994); León y Montero (2003) o López (2004) flexibilizan y recuerdan que la muestra ha de configurarse de acuerdo con los recursos disponibles y teniendo en cuenta los requerimientos de la investigación. Buscando un equilibrio entre la idoneidad metodológica y la realidad de esta investigación, se selecciona un muestreo probabilístico estratificado. Cada uno de los estratos presentan cierta variabilidad o distribución conocida que es necesario tener en cuenta para extraer la muestra.

A la hora de estimar el tamaño de la muestra se hace necesario establecer el nivel de confianza que han de alcanzar los datos (Colás, Buendía y Hernández, 2009). Se utiliza la fórmula para poblaciones infinitas de Aguilar (2005), y se aplicó al resultado un nivel de confianza superior al 95 % y un margen de error del 3%. La muestra necesaria y mínima sería, para este caso, de 137 sujetos.

## 5.1. MUESTRA PARTICIPANTE

La investigación propuesta maneja tres constructos que serán la guía para construir los estratos de la muestra: éxito profesional, resiliencia y creatividad. Atendiendo al constructo éxito profesional y, dentro de este, concretando hacia el éxito profesional objetivo, resulta una variable muy interesante, ya que define con solamente tres dimensiones (cuantificables, externas a la persona y fáciles de obtener) el perfil de éxito profesional objetivo de una persona. Siguiendo las indicaciones de los estudios de Arthur et al. (2005) y Martínez y Osca (2004), son el nivel salarial, el probado prestigio social y el cargo que ocupa en una organización o empresa.

En función a estas dimensiones se propone una muestra constituida por seis estratos, cada uno de ellos asociado a una profesión o categoría profesional. Aun entendiendo que la fuga es posible resulta un planteamiento que reduce posibles desbalances (Mata, 1997). De tal manera:

- Un 37,5 % de los estratos han de ser personas que tengan un alto nivel salarial, un probado prestigio social y un cargo directivo en su compañía. Se han seleccionado las siguientes profesiones al entender que cumplen dichos parámetros en su totalidad o al menos en dos de tres: Directivos de empresas, Catedráticos e *Influencers*.
- Otro 37,5 % han de tener un bajo o medio nivel salarial, poco o nada de prestigio social y un cargo con pocas responsabilidades en su compañía. Al igual que en la categoría anterior, al entender que cumplen los requisitos, o al menos dos de tres, se han seleccionado las siguientes profesiones o estratos profesionales representativos de esta categoría: Trabajadores por cuenta ajena y Desempleados).

- El resto, un 25 % de la muestra, se sitúa en un nivel medio y fluctuante en esta dimensión. Por ello se establece una categoría profesional de control (Emprendedores) que podrá inclinarse hacia un nivel alto o hacia un nivel bajo dependiendo de cada uno de los participantes y la sostenibilidad y éxito de su propio proyecto profesional.

La muestra final está compuesta por un total de 200 sujetos: 25 desempleados/as, 25 directivos/as de empresas y/o proyectos nacionales o internacionales, 25 académicos/as (catedráticos/as), 50 propietarios/as de empresas, 50 trabajadores/as por cuenta ajena y 25 jóvenes talentos.

#### **5.1.1. PERFIL: DESEMPLEADOS**

Para acceder a este estrato se ha contactado con el Observatorio de las Ocupaciones – un servicio de Programación, Gestión y Seguimiento de la Formación para el Empleo, dependiente del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias. El contacto se estableció a través de correo electrónico, durante los meses de julio y agosto de 2018, con la persona responsable del servicio (*Anexo 2*).

La muestra ha participado libremente durante los meses de agosto, septiembre y octubre de 2018 a través de un cuestionario *on-line* que se ha facilitado desde dicho servicio. En total 25 personas (12 hombres y 13 mujeres) con edades comprendidas entre los 18 y los 60 años han completado el cuestionario suministrado.

#### **5.1.2. PERFIL: DIRECTIVOS DE EMPRESAS Y/O PROYECTOS NACIONALES O INTERNACIONALES**

La búsqueda de directivos y CEOs nacionales e internacionales ha sido un arduo trabajo que se justifica por la alta ocupación a la que están sometidas estas personas en su cargo o por

las restricciones de las empresas o compañías para las que trabajan. Su búsqueda, a través de las publicaciones de Forbes “personas más influyentes”, “personas más exitosas”, “compañías más rentables” y “profesionales mejor pagados” ha dado un resultado de casi 400 sujetos. De esa primera búsqueda se ha podido conseguir una dirección de contacto de 288 sujetos y se ha contactado de forma individual con cada uno de ellos durante los meses de septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2018. Del total de personas contactadas han respondido el cuestionario 25 sujetos y 37 han desestimado la participación. El resto de los candidatos no ha respondido al primer mail de contacto (*Anexo 3*).

Entre los 25 sujetos (20 hombres y 5 mujeres) que han participado en la encuesta se encuentran perfiles objetivos de éxito profesional, tales como: directivos de banca, embajadores, científicos e investigadores, deportistas, directivos y CEOs de empresas públicas y privadas, diseñadores, juristas, ingenieros, arquitectos, médicos y políticos. Todos ellos con un amplio currículum profesional que les otorga un prestigio nacional e internacional reconocido.

### **5.1.3. JÓVENES TALENTOS “INFLUENCERS”**

La búsqueda inicial de jóvenes talentos se ha hecho a través de portales de marketing empresarial que publican diferentes estadísticas de influencia, basada en el número de seguidores que estas personas tienen en sus redes sociales – principalmente en *Instagram*. Este primer contacto (63 *Influencers* de diferentes categorías: moda, tendencias, música y restauración) dio un resultado nulo. Esta negativa se justifica principalmente al entender que estas personas no publican un correo electrónico de contacto y el contacto se ha de hacer a través de sus redes sociales. El contacto a través de este sistema es muy complicado puesto que reciben cientos de solicitudes diarias y, en la mayoría de las ocasiones, no dedican tiempo a leer este tipo de requerimientos.



Como segunda estrategia de abordaje se ha adoptado el contacto a través de portales y empresas de marketing que trabajan ofreciendo servicios a marcas o empresas mediante el posicionamiento o la publicidad con *Influencers*. En esta ocasión se ha contactado con 22 empresas nacionales, 9 empresas latinoamericanas y 3 empresas internacionales que trabajan con *Influencers* especializados en moda, tendencia, restauración, música, cine, humor, redes sociales y *gamers*. Del total de 34 empresas contactadas, 3 han ofrecido una respuesta negativa, 7 una respuesta positiva y 24 no han contestado al primer mail de contacto.

Finalmente, y gracias a la colaboración de las agencias, se ha obtenido la muestra deseada de Jóvenes talentos. Un total de 25 *Influencers* (16 mujeres y 9 hombres), todos ellos con edades que no superan los 45 años y que aglutinan todas las categorías anteriormente descritas. La muestra ha sido obtenida entre los meses de diciembre de 2018 y enero de 2019. Para la obtención de la muestra se ha utilizado un cuestionario *on-line* que se ha facilitado como enlace a las empresas colaboradoras (*Anexo 4*).

#### **5.1.4. TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA; EMPRENDEDORES**

Para reunir este estrato de la muestra se ha contactado, desde diciembre de 2018 hasta febrero de 2019, con las Cámaras de Comercio de España, un total de 67 entidades, y con los Viveros de Empresa que trabajan, bien asociados a las Cámaras de Comercio bien por cuenta propia, en España, un total de 102 asociaciones. Todos los contactos se han hecho a través de un mail de presentación (*Anexo 5*) en el que se detallaba el objeto de la investigación y se instaba a las organizaciones a colaborar con la muestra. Con algunas entidades se han intercambiado varios correos de contacto ya que reclamaban una información más amplia o la especificación de alguna condición, sobretudo las referidas al anonimato de los participantes. También han mostrado su interés en los resultados un total de 2 Cámaras de Comercio y 1 Vivero de Empresas.

Finalmente, la respuesta ha sido muy positiva y diversas entidades han colaborado con el estudio a la hora de recabar la muestra. Un total de 9 Cámaras de Comercio y 8 Viveros de Empresa han manifestado su interés en la investigación y han facilitado el enlace de participación a sus asociados, colaboradores y emprendedores.

En total han participado 62 personas, aunque 5 han sido descartadas por reunir errores en su participación y otras 7 (las últimas en participar) no se han utilizado al ser 50 sujetos el objetivo de este estrato. La representación por edades y sexos ha sido bastante equilibrada, situándose la mayoría de los participantes en la franja de edad 30 – 45 años y siendo la relación de hombres / mujeres en un balance de 31 / 19.

#### **5.1.5. TRABAJADORES POR CUENTA AJENA**

Este estrato de la muestra (50 sujetos de 200) se ha conseguido a través de una lista de difusión (*Anexo 6*). Como criterios de inclusión en dicha lista se han usado los siguientes: paridad, cierto equilibrio de participación según los rangos de edad y heterogeneidad de profesiones.

El primer contacto se ha hecho a través de una *app* móvil (*WhatsApp*) y se han incluido 84 candidatos potenciales. Tras una primera aceptación por el 100 % de los candidatos seleccionados se procedió a enviar un correo electrónico de participación con el desarrollo del cuestionario a 79 sujetos. Los 5 restantes fueron seleccionados para pasar el cuestionario en papel. Esta decisión se tomó por la facilidad de acceso a los participantes y como contraste para el cuestionario *on-line*. De los 79 + 5 sujetos participantes se seleccionaron un total de 45 + 5 sujetos (objetivo inicial deseado) siguiendo los criterios de inclusión anteriormente mencionados.

Del total de 50 sujetos participantes, 22 hombres y 24 mujeres accedieron al cuestionario *on-line* a lo largo del mes de febrero de 2019. El cuestionario en papel fue suministrado a la muestra (3 mujeres y 2 hombres) durante la última semana del mes de febrero de 2019.

#### **5.1.6. CATEDRÁTICOS**

Este estrato, representativo de alto éxito profesional objetivo, ha sido uno de los más difíciles de conseguir debido principalmente a lo escaso de su tasa de frecuencia. Para acceder a los potenciales candidatos se ha utilizado un primer método de acceso a través de un mail de presentación genérico y una invitación para colaborar con el presente estudio (*Anexo 7*). Estos datos fueron obtenidos de las publicaciones de las distintas Universidades, pero la participación fue nula. Se entiende esta “no participación” desde la cantidad de compromisos y trabajos que acumulan los catedráticos de las distintas Facultades.

Un segundo intento, más nominal y basado en personas conocidas, tuvo más éxito y se consiguieron las 25 muestras deseadas. Este contacto se hizo en un primer momento a través de la Directora, Codirectora y Tutora de esta tesis y en un segundo momento a través de contactos propios en la Universidad de Oviedo. De tal manera el cuestionario (en su versión *on-line*) se difundió por las Facultades de Psicología, Ciencias de la Educación, Física, Matemáticas, Informática, Medicina y Pedagogía de las comunidades autónomas de Asturias, Castilla y León, La Rioja y Madrid.

El total de 25 participantes (19 hombres y 6 mujeres) tuvo acceso al cuestionario desde el mes de noviembre de 2018 hasta el mes de marzo de 2019. Su participación fue masiva durante el mes de febrero de 2019. Todos los contactos mantenidos con la muestra se hicieron

a través de correo electrónico tomando como base el *Anexo 7*, pero contemplando modificaciones específicas para cada una de las casuísticas.

## 5.2. CRONOGRAMA DE MUESTREO

Para facilitar el acceso y el manejo al procedimiento temporal que se ha seguido con la muestra se presenta a continuación la *Tabla 27* como síntesis al apartado 5.1. de este documento.

Tabla 27  
*Cronograma de muestreo*

	2018						2019		
	07	08	09	10	11	12	01	02	03
Contacto OOSPEE									
Participación perfil: Desempleados									
Búsqueda de la muestra de Directivos y CEOS									
Mail nominal a la muestra de Directivos y CEOS									
Participación perfil: Directos y CEOS									
Búsqueda y primer contacto con la muestra de <i>Influencers</i>									
Contacto con agencias de marketing y posicionamiento SEO									
Participación perfil: <i>Influencers</i>									
Contacto Cámaras de Comercio y los Viveros de empresa									
Participación perfil: Trabajadores por cuenta propia; Emprendedores									
Contacto y participación perfil: Trabajadores por cuenta ajena									
Búsqueda y contacto nominal de la muestra de Catedráticos									
Participación perfil: Catedráticos									

## 6. TRATAMIENTO DE LOS DATOS

Los métodos utilizados para la recolección de la información necesaria para el estudio requieren de un proceso de codificación, vaciado y tratamiento organizado, sistemático, riguroso y creativo por parte del investigador (Cantón, 2009). Para la preparación de los datos procedentes de los cuestionarios se sigue el esquema propuesto por García, González y Ballesteros (2001).

Una vez obtenidos todos los cuestionarios (*on-line* y papel) se procedió a la organización de estos según los sub-estratos de la muestra y se elaboraron seis matrices de datos en el programa Microsoft Excel (perteneciente al paquete Microsoft Office 16.2 desarrollado para MAC). Hechas estas primeras seis matrices se balancean en la parte de éxito profesional subjetivo y resiliencia los ítems positivos y los negativos y se les asigna valor positivo o negativo según esta función. En la parte C del cuestionario (creatividad) se valora cada una de las preguntas hechas por la muestra para asignarles el valor de 0 – cuando el ítem es nulo, 1 – cuando el ítem es positivo y 2 o 3 – en función de que el ítem sea doble o triple.

Constituida esta primera fase, y una vez organizados y depurados todos los datos, se vuelcan estos en el programa estadístico del paquete IBM SPSS 22 (SPSS, INS., Chicago, IL) para MAC. Este proceso fue desarrollado desde junio de 2018 hasta marzo de 2019. Procesados los datos estadísticos necesarios para esta investigación, estos, en formato tabla o gráfico, vuelven a ser volcados al programa Microsoft Excel y Microsoft Word para el rediseño de gran parte de los gráficos y tablas obtenidas.



## CAPÍTULO VII: RESULTADOS

### 1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL CUESTIONARIO EX.P / RE / CRE

1.1. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DE LA MUESTRA; EDAD Y GÉNERO

1.2. CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONA CON ÉXITO PROFESIONAL OBJETIVO

1.2.1. NIVEL SALARIAL

1.2.2. CARGO / PUESTO DE TRABAJO

1.2.3. PRESTIGIO SOCIAL

1.3. CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONA CON ÉXITO PROFESIONAL SUBJETIVO

1.3.1. DIMENSIÓN: ESTRÉS LABORAL

1.3.2. DIMENSIÓN: CONFLICTO TRABAJO – FAMILIA

1.3.3. DIMENSIÓN: CONFLICTO TRABAJO – TIEMPO

1.3.4. DIMENSIÓN: SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO

1.3.5. DIMENSIÓN: SATISFACCIÓN CON LA VIDA

1.4. CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONA RESILIENTE

1.4.1. DIMENSIÓN: AUTOESTIMA Y CONFIANZA

1.4.2. DIMENSIÓN: SATISFACCIÓN

1.4.3. DIMENSIÓN: APRENDIZAJE

1.4.4. DIMENSIÓN: PRAGMATISMO

1.4.5. DIMENSIÓN: METAS CLARAS Y MOTIVACIÓN AL LOGRO

1.4.6. DIMENSIÓN: VÍNCULOS SOCIALES

1.5. CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONA CREATIVA

1.5.1. ANÁLISIS DE RESULTADOS

## **2. ANÁLISIS FACTORIAL**

2.1. INTRODUCCIÓN

2.2. ANÁLISIS FACTORIAL: ÉXITO PROFESIONAL SUBJETIVO

2.3. ANÁLISIS FACTORIAL: RESILIENCIA

2.4. ANÁLISIS FACTORIAL: CREATIVIDAD

## **3. ANÁLISIS DE CORRELACIÓN**

3.1. CONTRASTE DE HIPÓTESIS

3.2. CONTRASTE DE HIPÓTESIS POR ESTRATO, EDAD Y GÉNERO: PRUEBA  
KRUSKAL-WALLIS

3.2.1. CONTRASTE POR ESTRATO

3.2.2. CONTRASTE POR EDAD

3.2.3. CONTRASTE POR GÉNERO



*Albert Einstein solía decir: “No deja de ser un milagro que los modernos métodos de enseñanza no hayan sofocado aún del todo el bendito afán por investigar; esta pequeña y delicada planta, además de estímulo, necesita fundamentalmente libertad; sin ella, su pérdida es inevitable” (Rogers, 1986. Pág. 9).*



# 1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL CUESTIONARIO

## EX.P / RE / CRE

### 1.1. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DE LA MUESTRA; EDAD Y GÉNERO

A continuación, se presenta un resumen de las características sociodemográficas de los sujetos que configuran la muestra de estudio.

Fueron evaluadas 200 personas, preclasificadas en seis estratos: 25 desempleados/as, 25 directivos/as de empresas y/o proyectos nacionales o internacionales, 25 académicos/as (catedráticos/as), 50 propietarios/as de empresas, 50 trabajadores/as por cuenta ajena y 25 jóvenes talentos. De ellos, una mayoría tenían una edad comprendida entre los 30 y los 45 años (43 %, N = 86), el resto ha estado dividido entre: menores de 30 años (un 20%, N = 40), entre 46 y 60 años (27 %, N = 54) y mayores de 60 años (10%, N = 20). Estos datos están recogidos en el *Gráfico 7*.

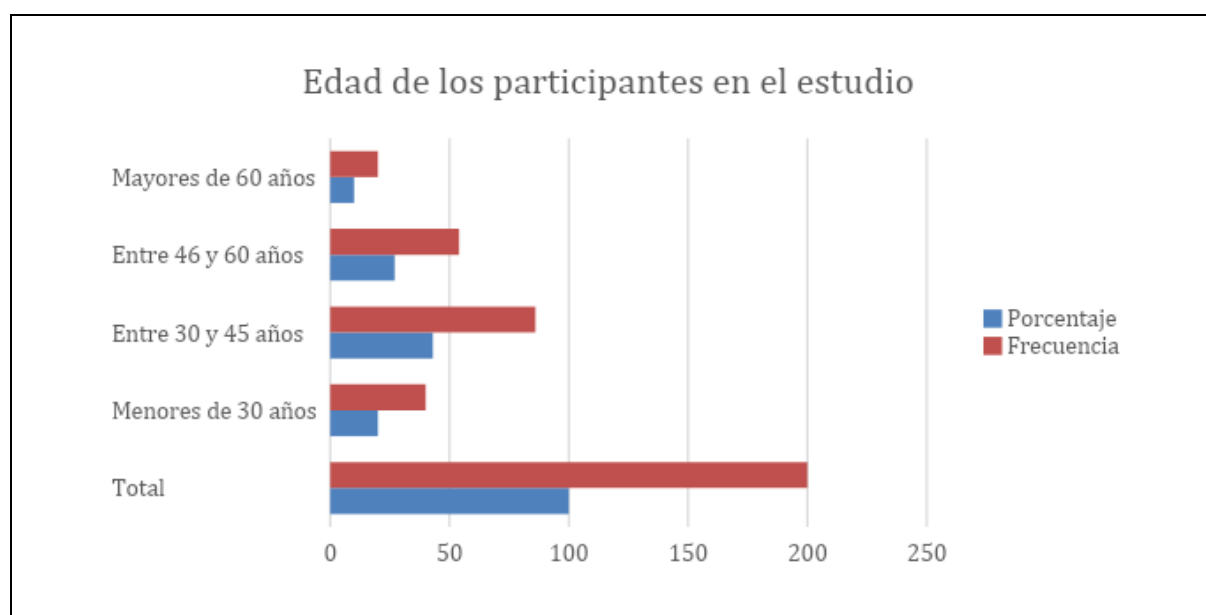


Gráfico 7

*Distribución de la edad de los participantes*

En cuanto al sexo, del total de 200 participantes, un 57 % (N = 114) han sido hombres y un 43 % (N = 86) han sido mujeres (ver *Gráfico 8*). Aunque no se ha podido garantizar una paridad exacta, se ha intentado en todo momento procurar una participación equilibrada entre mujeres y hombres.

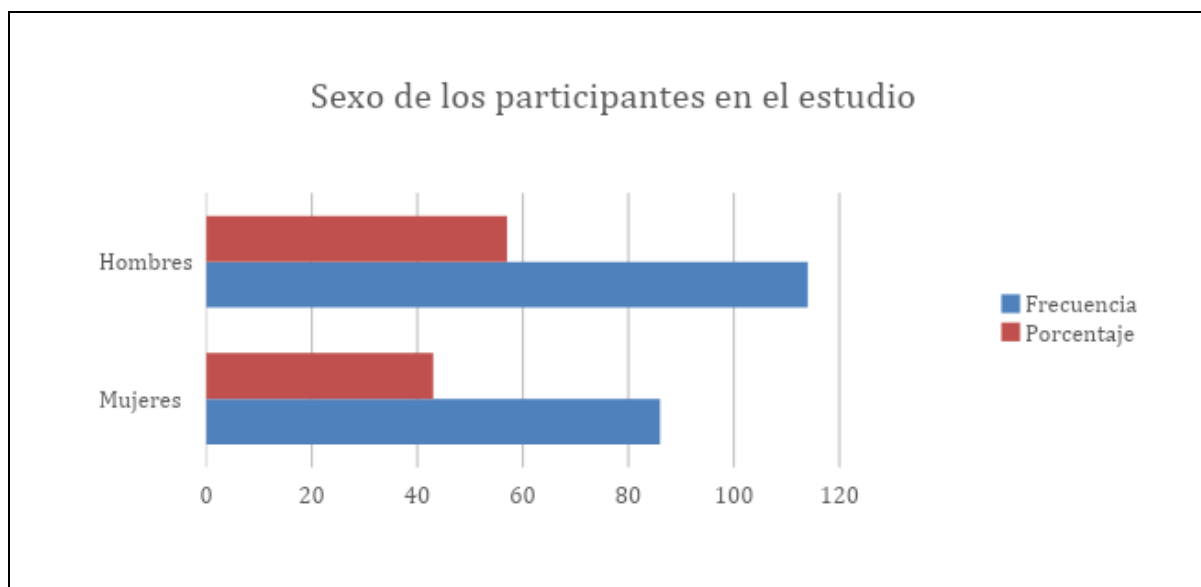


Gráfico 8  
*Distribución del sexo de los participantes*

El cruce de los *Gráficos 7 y 8* nos ayuda a configurar una dimensión más detallada de la muestra. Así se obtiene la participación según la edad y el sexo de cada uno de los estratos (*Tabla 28*).

Tabla 28  
*Distribución del sexo y edad de los participantes de la muestra*

<b><i>Desempleados</i></b>				
Sexo / edad	Menores de 30	Entre 30 y 45	Entre 46 y 60	Más de 60
Hombres	4	5	3	-
Mujeres	3	5	5	-
<b><i>Directivos de empresas y/o proyectos nacionales o internacionales</i></b>				
Sexo / edad	Menores de 30	Entre 30 y 45	Entre 46 y 60	Más de 60
Hombres	-	4	9	7

Mujeres	-	1	4	-
<b>Académicos (Catedráticos/as)</b>				
Sexo / edad	Menores de 30	Entre 30 y 45	Entre 46 y 60	Más de 60
Hombres	-	1	8	10
Mujeres	-	1	4	1
<b>Propietarios de empresas (Emprendedores)</b>				
Sexo / edad	Menores de 30	Entre 30 y 45	Entre 46 y 60	Más de 60
Hombres	7	17	6	1
Mujeres	4	10	4	1
<b>Trabajadores por cuenta ajena</b>				
Sexo / edad	Menores de 30	Entre 30 y 45	Entre 46 y 60	Más de 60
Hombres	-	19	4	-
Mujeres	1	19	7	-
<b>Jóvenes talentos</b>				
Sexo / edad	Menores de 30	Entre 30 y 45	Entre 46 y 60	Más de 60
Hombres	7	2	-	-
Mujeres	14	2	-	-

De la lectura de la *Tabla 28* se puede inferir una participación equilibrada, hasta incluso esperada, en los diferentes estratos a razón de aspectos como: (1) el techo de cristal que la mujer ha tenido durante años, un aspecto presente en la escasa representación de mujeres en sectores como Académicos/as y Directivos/as; (2) la gran presencia de la mujer en las nuevas tecnologías y las influencias, se puede explicar bajo el entendimiento de que muchos/as de los *influencers* participantes lo han hecho desde sectores de la moda o la gastronomía donde la mujer tiene una mayor presencia que el hombre; (3) la escasa o nula participación de personas mayores de 45 años en sectores como Jóvenes talentos se explica a través del entendimiento de que las nuevas tecnologías están mucho más presentes y activas en nativos digitales que en población de mayor edad; por último, (4) la no participación de mayores de 60 años en el sector Desempleados, tal y cómo se ha justificado, se ha accedido a este sector a través de un programa

del Ministerio de Trabajo que centra su acción prioritaria en personas con edades comprendidas entre los 18 y los 45 años.

## 1.2. CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONA CON ÉXITO PROFESIONAL OBJETIVO

Hecho el análisis sociodemográfico, el test EX.P/RE/CRE avanza para medir el éxito profesional objetivo de la muestra participante. El análisis de esta segunda parte nos permite obtener un perfil descriptivo más amplio de aquellas personas que tienen éxito profesional objetivo.

Para ello, se procede a analizar las respuestas de los participantes en el estudio en función del estrato (*Tabla 29*), la edad (*Tabla 30*) y el género (*Tabla 31*). De tal manera:

Tabla 29  
*Éxito profesional objetivo; exploratorios por estrato*

Desempleados	Media		3,00
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	3,00
		Límite superior	3,00
	Media recortada al 5%		3,00
	Mediana		3,00
	Varianza		0,000
	Desviación		0,000
	Mínimo		3
Máximo		3	
Directivos	Media		10,36
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	9,97
		Límite superior	10,75
	Media recortada al 5%		10,34
	Mediana		10,00
	Varianza		0,907
Desviación		0,952	

	Mínimo		9
	Máximo		12
<i>Influencers (Jóvenes talentos)</i>	Media		8,64
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	8,01
		Límite superior	9,27
	Media recortada al 5%		8,64
	Mediana		8,00
	Varianza		2,323
	Desviación		1,524
	Mínimo		6
	Máximo		11
Emprendedores	Media		6,66
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	6,42
		Límite superior	6,90
	Media recortada al 5%		6,58
	Mediana		6,00
	Varianza		0,719
	Desviación		0,848
	Mínimo		6
Máximo		10	
Trabajadores por cuenta ajena	Media		5,94
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	5,69
		Límite superior	6,19
	Media recortada al 5%		5,94
	Mediana		6,00
	Varianza		0,792
	Desviación		0,890
	Mínimo		4
Máximo		8	
Catedráticos	Media		9,16
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	8,51
		Límite superior	9,81
	Media recortada al 5%		9,18
	Mediana		9,00
Varianza		2,473	

	Desviación	1,573
	Mínimo	7
	Máximo	11

Del análisis de la *Tabla 29* se desprende que aquel estrato que tiene más éxito profesional objetivo en su trabajo es el de los Directivos de empresas nacionales e internacionales (con una media de 10,36), seguido del estrato Catedráticos y de Jóvenes talentos. Desde una prudente distancia (casi 4 puntos por debajo) le siguen el resto de los sectores: Emprendedores, Trabajadores por cuenta ajena y Desempleados.

Tabla 30

*Éxito profesional objetivo; exploratorios por edad*

Menos de 30 años	Media		6,93
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	6,17
		Límite superior	7,68
	Media recortada al 5%		6,92
	Mediana		7,00
	Varianza		5,610
	Desviación		2,368
	Mínimo		3
Máximo		11	
30 - 45 años	Media		6,30
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	5,89
		Límite superior	6,72
	Media recortada al 5%		6,22
	Mediana		6,00
	Varianza		3,766
	Desviación		1,941
	Mínimo		3
Máximo		12	
46 - 60 años	Media		7,54
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	6,77
		Límite superior	8,30



	Media recortada al 5%		7,54
	Mediana		7,00
	Varianza		7,914
	Desviación		2,813
	Mínimo		3
	Máximo		12
Más de 60 años	Media		9,15
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	8,56
		Límite superior	9,74
	Media recortada al 5%		9,17
	Mediana		9,50
	Varianza		1,608
	Desviación		1,268
	Mínimo		7
Máximo		11	

Podemos observar al analizar la *Tabla 30* que los participantes que acumulan más éxito profesional objetivo tienen más de 60 años (con un puntaje medio de 9,15). Esta media se va disipando a medida que el participante es más joven. También se observa que hay un repunte en los menos de 30 años (sobre las personas comprendidas entre 30 y 45 años). Este último dato es entendible al analizar los perfiles de éxito de los Jóvenes talentos, tal y cómo se ha justificado anteriormente.

Tabla 31  
*Éxito profesional objetivo; exploratorios por sexos*

Masculino	Media		7,39
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	6,94
		Límite superior	7,83
	Media recortada al 5%		7,41
	Mediana		7,00
	Varianza		5,708
Desviación		2,389	

	Mínimo		3
	Máximo		12
Femenino	Media		6,59
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	6,09
		Límite superior	7,09
	Media recortada al 5%		6,52
	Mediana		6,00
	Varianza		5,444
	Desviación		2,333
	Mínimo		3
	Máximo		12

En el análisis del éxito profesional objetivo y el género (*Tabla 31*) se ve como existe una diferencia de un punto y medio de diferencia entre sexos, primando en este caso al masculino frente al femenino. Algo que ya quedaba evidenciado en el análisis sociodemográfico de la muestra y que se vuelve a ver reflejado de forma cuantitativa en este estadístico.

En definitiva, las *Tablas 29, 30 y 31* nos ayudan a comprender el perfil de la persona, participante en el estudio, que ha tenido o tiene éxito profesional objetivo en su carrera. De tal manera hablamos de un individuo (mayoritariamente varón) con una amplia trayectoria profesional (más de 30 años de profesión) y que ha llegado a la cima de su profesión (principalmente en la empresa privada o también en el sector de la enseñanza). Otro perfil, radicalmente distinto, es de la mujer joven cualificada y emprendedora que ha apostado por la autogestión y que ha logrado hacerse un hueco en el mercado de las influencias.

A continuación, y siguiendo la investigación de Arthur et al. (2005), se analizan de forma pormenorizada cada una de las dimensiones que componen el éxito profesional objetivo. Para ello, y tal como se justificaba en la parte teórica de este documento, se ha de tener en

cuenta que los indicadores de éxito profesional objetivo son criterios socialmente observables y medibles o medidas de referencia externa. Martínez y Osca (2004), en sintonía con dicha investigación analiza gran parte de la literatura existente sobre el éxito y determina que el nivel salarial, el cargo y el prestigio son los indicadores más usados para medir el éxito profesional objetivo. Se analizan cada uno de ellos según las respuestas proporcionadas por la muestra participante.

### **1.2.1. NIVEL SALARIAL**

En la muestra seleccionada se observa que el 64% de los participantes cobra menos de 50.000 euros, un 24% cobra entre 50 y 90.000 euros y solo un 12% de la misma logra niveles superiores a los 90.000 euros. Bajo este concepto, y si entendemos que aquellas personas con un nivel salarial por encima de los 50.000 euros son las personas que han alcanzado éxito objetivo en su trabajo, podemos concluir que solo un 36% de la muestra reúne este requisito. El análisis de los datos nos permite agrupar a este colectivo en el estrato de Directivos de empresas nacionales o internacionales, aunque también se encuentra alguna muestra en el estrato de *Influencers* y en el de Catedráticos.

### **1.2.2. CARGO / PUESTO DE TRABAJO**

La muestra reúne varios criterios de alto o muy alto éxito profesional objetivo (Académicos – Catedráticos, Directivos y Jóvenes talentos – *Influencers*), y el resto (Emprendedores, Trabajadores por cuenta ajena y Desempleados) presenta criterios de medio, bajo o nulo éxito profesional objetivo. Esto se puede observar gráficamente en la *Tabla 32*.

Tabla 32  
*Nivel de éxito según el cargo o puesto de trabajo*

<i>Nivel de éxito</i>	<i>Profesión</i>	<i>Frecuencia</i>	
Alto o muy Alto	Académicos	12,50%	37,50%
	Directivos	12,50%	
	Jóvenes talentos - <i>Influencers</i>	12,50%	
Medio, bajo o Nulo	Emprendedores	25,00%	62,50%
	Trabajadores por cuenta ajena	25,00%	
	Desempleados	12,50%	

Un 37,5% presenta un nivel alto o muy alto de éxito personal objetivo, mientras que el 62,5% muestra un nivel medio, bajo o hasta nulo de éxito objetivo, medido de acuerdo con este parámetro.

Cabe destacar en este panorama que del total de personas participantes con alto o muy alto nivel de éxito objetivo (Académicos – Catedráticos, Directivos y Jóvenes talentos) solo un 31,4% del total de mujeres de la muestra alcanza estos valores frente a un 42,11% de los hombres.

### **1.2.3. PRESTIGIO SOCIAL**

El prestigio profesional se mide de acuerdo con el grado de conocimiento y reconocimiento logrado, así, el 12% tiene prestigio a nivel internacional, el 14% a nivel nacional y el 11% a nivel local. Por otra parte, un 28% solo tiene prestigio en su entorno próximo y un 35% no lo tiene. Por lo cual, medido en función del prestigio internacional, nacional y local, el 37% de la muestra ha alcanzado el éxito profesional objetivo.

Al igual que sucedía con el nivel salarial, los estratos que más prestigio acumulan (nivel internacional o nacional) son aquellos que se concentran en los estratos de Catedráticos, *Influencers* y Directivos de empresas nacionales e internacionales.

### 1.3. CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONA CON ÉXITO PROFESIONAL SUBJETIVO

Al igual que se ha hecho con el éxito profesional objetivo se analizan los datos exploratorios de las respuestas obtenidas para el constructo éxito profesional subjetivo frente al estrato (*Tabla 33*), la edad (*Tabla 34*) y el género (*Tabla 35*). Estos análisis nos permitirán llegar a describir las características básicas de aquellas personas que han logrado un éxito profesional subjetivo en sus carreras.

Tabla 33  
*Éxito profesional subjetivo; exploratorios por estrato*

Desempleados	Media		49,92
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	48,69
		Límite superior	51,15
	Media recortada al 5%		49,90
	Mediana		50,00
	Varianza		8,910
	Desviación		2,985
	Mínimo		45
Máximo		55	
Directivos	Media		54,48
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	52,83
		Límite superior	56,13
	Media recortada al 5%		54,20
	Mediana		55,00
	Varianza		15,927
	Desviación		3,991
Mínimo		46	

	Máximo		61
<i>Influencers</i>	Media		54,92
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	53,80
		Límite superior	56,04
	Media recortada al 5%		54,90
	Mediana		54,00
	Varianza		7,327
	Desviación		2,707
	Mínimo		50
	Máximo		61
Emprendedores	Media		51,48
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	50,26
		Límite superior	52,70
	Media recortada al 5%		51,56
	Mediana		52,00
	Varianza		18,500
	Desviación		4,301
	Mínimo		40
	Máximo		61
Trabajadores por cuenta ajena	Media		55,72
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	53,99
		Límite superior	57,45
	Media recortada al 5%		55,72
	Mediana		55,50
	Varianza		36,981
	Desviación		6,081
	Mínimo		44
	Máximo		67
Catedráticos	Media		55,88
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	53,30
		Límite superior	58,46
	Media recortada al 5%		56,20
	Mediana		58,00
	Varianza		39,027
	Desviación		6,247

	Mínimo	43
	Máximo	63

Del análisis de la *Tabla 33* se puede inferir que aquel estrato que tiene más éxito profesional subjetivo en su trabajo es el de los Catedráticos, seguido de los Trabajadores por cuenta ajena. La diferencia con el resto de los estratos baja hasta seis puntos, aunque todas las categorías profesionales mantienen unos puntajes bastante similares.

Tabla 34  
*Éxito profesional subjetivo; exploratorios por edad*

Menos de 30 años	Media		52,48
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	51,13
		Límite superior	53,82
	Media recortada al 5%		52,40
	Mediana		53,00
	Varianza		17,794
	Desviación		4,218
	Mínimo		42
Máximo		61	
30 - 45 años	Media		53,74
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	52,54
		Límite superior	54,95
	Media recortada al 5%		53,50
	Mediana		53,00
	Varianza		31,440
	Desviación		5,607
	Mínimo		40
Máximo		67	
46 - 60 años	Media		53,43
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	51,96
		Límite superior	54,89
	Media recortada al 5%		53,43
Mediana		53,50	

	Varianza		28,815
	Desviación		5,368
	Mínimo		43
	Máximo		66
Más de 60 años	Media		56,70
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	54,94
		Límite superior	58,46
	Media recortada al 5%		56,67
	Mediana		57,50
	Varianza		14,116
	Desviación		3,757
	Mínimo		51
Máximo		63	

Al igual que sucedía con el éxito profesional objetivo se observa, al analizar la *Tabla 34*, que los participantes que más éxito profesional subjetivo acumulan tienen más de 60 años (con un puntaje medio de 56,70). Esta media va disminuyendo paralelamente a la edad del participante.

*Tabla 35*  
*Éxito profesional subjetivo; exploratorios por sexos*

Masculino	Media		53,52
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	52,57
		Límite superior	54,47
	Media recortada al 5%		53,53
	Mediana		53,00
	Varianza		26,075
	Desviación		5,106
	Mínimo		42
Máximo		65	
Femenino	Media		53,94
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	52,79
		Límite superior	55,09



	Media recortada al 5%	53,91
	Mediana	54,00
	Varianza	28,832
	Desviación	5,370
	Mínimo	40
	Máximo	67

Al contrario que sucedía con el éxito profesional objetivo, en este caso es la mujer la que acumula mayores niveles de éxito profesional subjetivo. Aunque tampoco se separa demasiado de los valores del hombre, apenas 0,5 puntos por encima.

En definitiva, las *Tablas 33, 34 y 35* nos ayudan a comprender el perfil de la persona, participante en el estudio, que ha tenido o tiene éxito profesional subjetivo en su carrera. Hablamos de una mujer u hombre con más de 30 años de profesión que ha apostado por un trabajo por cuenta ajena (destaca el sector educativo) y que ha tratado de conciliar lo personal, lo familiar y lo laboral a lo largo de su carrera.

A continuación, se pasan a analizar de forma pormenorizada cada una de las dimensiones que configuran el éxito profesional subjetivo. Para ello partimos del entendimiento que los indicadores de éxito subjetivos son medidas de referencia empleadas para determinar resultados intrínsecos que un individuo considera ha logrado en su carrera profesional. En palabras de Arthur et al. (2005), aspectos como la satisfacción con su profesión y la satisfacción con su trabajo. Judge et al. (1994), citando a Oberfiel (1993), afirma que la escala de indicadores de Greenhaus, Parasuraman y Wormley (1990) es la mejor medida de éxito profesional subjetivo disponible en la literatura. Esta escala entiende como dimensiones del éxito subjetivo: estrés laboral, conflicto trabajo / familia, conflicto trabajo / tiempo, satisfacción en el trabajo y satisfacción con la vida.

Se analizan cada una de estas dimensiones según las respuestas que han proporcionado las personas participantes en la muestra.

### **1.3.1. DIMENSIÓN: ESTRÉS LABORAL**

La muestra encuestada indica que: en un 65% no sufre estrés laboral por sentirse sometido a presión constante, o no tener tiempo para hacer alguna pausa; un 67% no se siente abrumado por la cantidad de horas que trabaja; un 51% no se encuentra agotado física o mentalmente cuando sale del trabajo; y, por último, que un 81% no sufre estrés laboral por tener una relación laboral inadecuada con subordinados, jefes o compañeros de trabajo.

Se puede entender en este punto que, aproximadamente más de un 60% de la muestra encuestada no sufre estrés laboral en su actual puesto de trabajo. Y quienes más lo sufren son por este orden: (1) Jóvenes talentos, con un valor medio de 11.76; (2) Directivos, con un valor medio de 11.56; (3) Catedráticos, con un valor medio de 11.44; (4) Emprendedores, con un valor medio de 11.08; (5) Desempleados, con un valor medio de 10.96; y (6) Empleados por cuenta ajena, con un valor medio de 10.74.

### **1.3.2. DIMENSIÓN: CONFLICTO TRABAJO – FAMILIA**

Tomando las respuestas obtenidas por la muestra se puede inferir que: el 58% no sufre un conflicto con su familia por las horas que dedica a su trabajo; un 71% no siente que su familia no valora positivamente su implicación en el trabajo; el 80% no valora las consecuencias de no poder pasar tiempo de ocio con su familia de forma negativa; y, por último, que el 41% no sufre un conflicto entre familia y trabajo por sentirse muy necesario tanto en su casa como en el trabajo.

En este caso la muestra participante está dividida entre el trabajo y la familia de forma notable, aunque solamente un 20% valora como grave o muy grave las consecuencias de este conflicto.

### **1.3.3. DIMENSIÓN: CONFLICTO TRABAJO – TIEMPO**

La existencia de conflicto entre el trabajo y el tiempo libre es patente en la muestra y esta indica que: un 48% no sufre un conflicto entre su tiempo libre y trabajo; un 52% no tiene problema por trabajar más de 9 horas diarias; el 46% no se ve afectado por tener que llevarse trabajo su casa; y, por último, un 52% no sufre un conflicto por no relajarse en su tiempo libre.

El análisis de esta dimensión indica que más del 50% de la muestra presenta algún tipo de conflicto a la hora de conciliar su vida laboral con su vida personal.

### **1.3.4. DIMENSIÓN: SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO**

Respecto a la satisfacción con el trabajo, un 75% siente satisfacción en el trabajo, dado que habla con entusiasmo de este con otras personas; un 61% piensa que su puesto semeja a su puesto de trabajo ideal; un 60% piensa que sus condiciones salariales son buenas; y 56% cree que tiene oportunidades de formación y promoción.

Esta dimensión se presenta optimista y los resultados aseveran, con más de un 60% en todas las preguntas, que la muestra encuestada está satisfecha con su trabajo, bien por el sueldo, porque siempre han querido trabajar en esa profesión, por las horas de trabajo o por sus oportunidades formativas y de promoción.

### 1.3.5. DIMENSIÓN: SATISFACCIÓN CON LA VIDA

De la muestra participante, un 66% manifiesta poseer satisfacción por su vida, dado que no se siente exhausto o rendido; un 48% no se siente capaz de controlar las cosas importantes que le estaban sucediendo; un 55% piensa que su vida es como siempre ha querido que sea; y, por último, un 94% valora muy positivamente sus relaciones sociales y familiares.

En esta dimensión existe un acuerdo ligeramente positivo entre la mayoría de la muestra participante. Aunque casi la mitad de la muestra refleja incapacidad para controlar muchas de las cosas que les suceden, existe un acuerdo a la hora de valorar su vida, sus objetivos y metas. Destaca el valor altamente positivo que la muestra participante concede a las relaciones sociales y familiares.

### 1.4. CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONA RESILIENTE

Al igual que se ha hecho con el éxito profesional (objetivo / subjetivo) se analizan los datos exploratorios de las respuestas obtenidas para el constructo resiliencia frente al estrato (Tabla 36), la edad (Tabla 37) y el género (Tabla 38). Estos análisis nos permitirán llegar a describir las características básicas de aquellas personas que demuestran poseer altos índices de resiliencia.

Tabla 36  
*Resiliencia; exploratorios por estrato*

Desempleados	Media		62,84
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	58,43
		Límite superior	67,25
	Media recortada al 5%		63,38
	Mediana		67,00
	Varianza		114,307
	Desviación		10,691

	Mínimo		41
	Máximo		75
Directivos	Media		76,72
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	74,74
		Límite superior	78,70
	Media recortada al 5%		76,70
	Mediana		76,00
	Varianza		23,043
	Desviación		4,800
	Mínimo		69
	Máximo		85
<i>Influencers</i>	Media		68,64
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	66,54
		Límite superior	70,74
	Media recortada al 5%		68,41
	Mediana		69,00
	Varianza		25,907
	Desviación		5,090
	Mínimo		58
Máximo		85	
Emprendedores	Media		66,20
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	64,51
		Límite superior	67,89
	Media recortada al 5%		66,46
	Mediana		67,50
	Varianza		35,265
	Desviación		5,938
	Mínimo		49
Máximo		76	
Trabajadores por cuenta ajena	Media		70,48
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	68,44
		Límite superior	72,52
	Media recortada al 5%		70,74
	Mediana		71,00
Varianza		51,520	

	Desviación		7,178
	Mínimo		52
	Máximo		85
Catedráticos	Media		73,16
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	70,16
		Límite superior	76,16
	Media recortada al 5%		73,08
	Mediana		73,00
	Varianza		52,807
	Desviación		7,267
	Mínimo		57
Máximo		90	

Del análisis de la *Tabla 36* se puede inferir que aquel estrato que tiene más éxito profesional subjetivo en su trabajo es el de los Directivos de empresas nacionales o internacionales. Este estrato muestra una diferencia de casi quince puntos con el estrato que demuestra menos resiliencia a la hora de afrontar el devenir de la vida, en este caso la muestra de Desempleados.

Tabla 37  
*Resiliencia; exploratorios por edad*

Menos de 30 años	Media		64,20
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	61,27
		Límite superior	67,13
	Media recortada al 5%		64,58
	Mediana		67,00
	Varianza		83,805
	Desviación		9,155
	Mínimo		41
Máximo		85	
30 - 45 años	Media		69,01
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	67,49
		Límite superior	70,53

	Media recortada al 5%		69,02
	Mediana		70,00
	Varianza		50,482
	Desviación		7,105
	Mínimo		49
	Máximo		88
46 - 60 años	Media		72,80
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	70,89
		Límite superior	74,71
	Media recortada al 5%		72,95
	Mediana		72,00
	Varianza		48,958
	Desviación		6,997
	Mínimo		52
Máximo		90	
Más de 60 años	Media		71,70
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	68,64
		Límite superior	74,76
	Media recortada al 5%		72,28
	Mediana		74,00
	Varianza		42,853
	Desviación		6,546
	Mínimo		54
Máximo		79	

Al igual que sucedía con el análisis de las respuestas de éxito profesional, tanto el objetivo como el subjetivo, las personas de mayor edad obtienen mejores puntuaciones en esta medida. Concretamente para este caso, las personas que demuestran poseer mayores índices de resiliencia son aquellas con edades comprendidas entre los 46 y los 60 años. Le siguen de cerca, apenas un punto por debajo, los mayores de 60 años. Los valores disminuyen en casi seis puntos a medida que la edad del participante es menor.

Tabla 38  
*Resiliencia; exploratorios por sexos*

Masculino	Media		69,75
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	68,37
		Límite superior	71,14
	Media recortada al 5%		70,07
	Mediana		70,00
	Varianza		55,656
	Desviación		7,460
	Mínimo		41
Máximo		90	
Femenino	Media		68,79
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	66,92
		Límite superior	70,66
	Media recortada al 5%		68,99
	Mediana		70,50
	Varianza		75,956
	Desviación		8,715
	Mínimo		45
Máximo		88	

En el caso del género, aunque por una escasa distancia (un punto sobre 69) se impone el género masculino frente al femenino.

En definitiva, las *Tablas 36, 37 y 38* nos ayudan a comprender que el perfil de la persona, participante en el estudio, ha demostrado enfrentarse a la vida con resiliencia y tesón. Hablaríamos de una persona (sin demasiada diferencia entre hombre o mujer) que acumula más de 25 años de carrera y que ha triunfado en su trabajo, que se ha enfrentado a multitud de situaciones complicadas y que ha demostrado el tesón y perseverancia suficientes para solventarlos.



A continuación, y para seguir entendiendo las características que definen y dan cuerpo a este constructo se analizan cada una de las categorías o dimensiones que configuran a la persona resiliente. Tal y cómo se justificó en la parte teórica de este documento, y siguiendo los estudios de Mrazek y Mrazek (1987), se afirma que existen doce habilidades que resumen a esta persona. Estas serían: respuesta rápida al peligro, madurez precoz, desvinculación afectiva, búsqueda de información, obtención y utilización de relaciones que ayuden a subsistir, anticipación proyectiva positiva, decisión de tomar riesgos, la convicción de ser amado, idealización del rival, reconstrucción cognitiva del dolor, altruismo y optimismo.

Sumado a estas se une el estudio de Saavedra y Villalta (2008), que establece 12 factores que categorizan y señalan a la persona resiliente. Estos factores son: identidad, autonomía, satisfacción, pragmatismo, vínculos, redes, modelos, metas, afectividad, autoeficacia, aprendizaje y generatividad.

Vemos, a continuación, cada una de ellas en función de las respuestas proporcionadas por la muestra participante.

#### **1.4.1. DIMENSIÓN: AUTOESTIMA Y CONFIANZA**

La muestra encuestada se declara mayoritariamente (entre un 55% y un 75%) optimista, con una buena autoestima y un buen nivel de confianza. Esta indica entender y aceptar que puede haber personas con opiniones negativas hacia ellos en un 85%; además, en un 80% se declaran rotundos al asegurar que podrían nadar en contra de las opiniones de los demás; sin embargo, se muestran bastante divididos (más o menos un 50% de los encuestados) al hablar sobre el alcance de las metas propuestas; por último, solamente un 30% declara que no tiene demasiadas cosas de las que sentirse orgulloso.

#### **1.4.2. DIMENSIÓN: SATISFACCIÓN**

Dentro de la dimensión “satisfacción” los participantes reflejan en un 60% seguir motivados en su trabajo y en un 70% conseguir las metas que se proponen en la mayor parte de las ocasiones; también con más del 70% de respuestas positivas se consideran optimistas al poder relativizar acontecimientos e incluso poder reírse en momentos o situaciones tristes; pero, solamente, un 52% se considera feliz en términos generales.

#### **1.4.3. DIMENSIÓN: APRENDIZAJE**

La muestra participante coincide, un 72% de respuestas positivas, en ver la vida como un constante aprendizaje y añade, con un 79%, que todas las personas, sin excepción, tienen algo de lo que enseñar, o al menos de lo que se puede aprender; un 78% de la muestra afirma poder soportar tiempos difíciles porque anteriormente ya ha pasado por situaciones que la han fortalecido y, por último, un 30% afirma con seguridad que los cambios le aterran.

Prácticamente la mayoría de la muestra señala aprender en su camino vital, aunque es cierto que hay un porcentaje (entre 20 y 30%) que se muestran más temerosos al cambio y al fortalecimiento a través del aprendizaje.

#### **1.4.4. DIMENSIÓN: PRAGMATISMO**

El pragmatismo de la muestra participante tiende a reflejarse en valores positivos y más de un 50% de la muestra podría calificarse como pragmática. En este sentido un 52% asegura practicar una filosofía de vida basada en el presente y en lo que están haciendo ahora mismo; casi un 70% se considera optimista, o al menos no pesimista, muchos de ellos cediendo el poder a un factor suerte o destino; por último, un 44% manifiesta no innovar a la hora de resolver problemas a favor de probar aquella solución que ya funcionó con anterioridad.

#### **1.4.5. DIMENSIÓN: METAS CLARAS Y MOTIVACIÓN AL LOGRO**

Del total de las personas que han contestado a las cuatro preguntas que definen esta dimensión un 76% se siente capaz de cualquier cosa y no se rinde a la primera de cambio, aunque solo un 65% tiene definido el propósito de su vida. Un 70% asegura que no se fija objetivos a la hora de trabajar y aproximadamente el mismo porcentaje asegura que no se siente líder o no serviría para ejercer dicho papel.

#### **1.4.6. DIMENSIÓN: VÍNCULOS SOCIALES**

En esta dimensión, que hace referencia a las relaciones sociales cercanas y positivas, la muestra responde de forma bastante unánime. Un 90% de los participantes aseguran tener relaciones sociales positivas y este mismo porcentaje ve como necesario el cuidado de estas. Baja un poco el acuerdo, aunque todavía sigue siendo una valoración muy positiva a la hora de hablar de cómo nos ven los demás. En este sentido un 66% piensa que tiene vínculos suficientes y se siente valorado, cuidado y querido.

#### **1.5. CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONA CREATIVA**

Tal como se explica en el *Capítulo 3* de este documento, el estudio se basó en el supuesto que, la capacidad de hacer preguntas es un buen indicador del grado o facultad de poseer creatividad. Por otro lado, no deja de ser un interrogante si esta capacidad se ve afectada de distinta manera en la aptitud de hacer cantidad de preguntas (en más o en menos) de acuerdo con el sexo, de acuerdo con la edad, e incluso de acuerdo con el nivel de estudios o trabajo actual. A tal fin, en este trabajo, se conjugarán ciertas variables para conocer sus relaciones, y evaluar si dichas características, en una prueba de creatividad afectan la puntuación.

Partiendo de entender que la evaluación de la creatividad no es tarea sencilla debido a la complejidad del fenómeno y los múltiples factores que lo condicionan (Donolo y Elisondo, 2007), la prueba estandarizada CREA (Corbalán et al., 2003) ofrece indicadores demostrados sobre las capacidades creativas de una persona. CREA brinda una medida indirecta de la creatividad, porque estimula los mecanismos que forman parte del acto creativo. Mide la capacidad de poner en práctica la creatividad de un individuo, utilizando como procedimiento su capacidad de formular preguntas. Propone un procedimiento novedoso y eficiente para evaluar la creatividad: “la elaboración de preguntas a partir de estímulos visuales”. Está demostrado que el test CREA es una prueba válida para lograr indicadores de creatividad; aún así, algunos autores han propuesto medidas complementarias de puntuación, que no solo tienen en consideración la cantidad de preguntas sino, además la originalidad de estas, valorando con un punto a la pregunta muy frecuente, dos puntos a la pregunta frecuente y tres puntos a las preguntas únicas (Elisondo, 2015).

Para este estudio se utilizó el test EX.P/RE/CRE. La tercera parte de esta prueba, tal y cómo se ha justificado, parte de la prueba CREA de Corbalán et al. (2003) y se concreta para la realidad a la que se ajusta este documento. Dicha prueba establece una puntuación a cada una de las preguntas elaboradas por el sujeto. Si la pregunta es simple y está bien formulada: el puntaje es 1; si la pregunta es compuesta: su puntaje es 2; y, si la pregunta está mal formulada: 0. Contabilizadas todas las preguntas que el sujeto ha podido escribir en un tiempo de 5 minutos, se le asigna una puntuación final. Así, las puntuaciones de los sujetos entrevistados pueden ir desde cero a sesenta. La metodología consiste, en mostrar por el lapso de 5 minutos 1 lámina de estímulo, para que, en ese tiempo, las personas realicen preguntas sobre las mismas. Al igual que el Manual CREA, todas las preguntas se consideran correctas a excepción de preguntas repetidas, preguntas fuera de contexto o preguntas sin justificación.

Por otro lado, como se dijo, las preguntas que incluyan “dos o más cuestiones básicas serán consideradas con puntaje doble”.

Se disponen de baremos (para población española y argentina) para los tres grupos de referencia. Luego de la corrección, se obtiene un puntaje bruto el cual debe transformarse en puntaje centil (PC) considerando los baremos de cada grupo etario y país. El puntaje centil obtenido se puede interpretarse como creatividad alta, media o baja.

Se pueden lograr relaciones entre creatividad y estilos de pensamiento y de personalidad, se pueden comparar medias entre las personas más creativas (situados sobre una desviación típica por encima de la media en creatividad) y de creatividad media y baja; y sin duda, resulta una herramienta confiable para seleccionar y definir sujetos con altas capacidades creativas. La muestra corresponde a 200 individuos, cuyas características sociodemográficas, fueron detalladas en el *epígrafe 1.1*. A los fines del estudio, se destaca que la totalidad de la muestra corresponde a personas mayores de edad.

Se parte de un modelo general exploratorio de tipo mixto donde se combinaron análisis cuantitativos y cualitativos de los datos de manera secuencial, para lograr los objetivos generales de la investigación.

Se tienen en cuenta las variables sexo, edad, nivel educativo y lugar de trabajo. Los datos se analizaron mediante el programa estadístico SPSS. Se realizaron análisis de distribuciones de frecuencias, medidas de tendencia central, dispersión y correlaciones entre variables. Se realizaron los análisis teniendo en cuenta los puntajes dobles o triples.

### 1.5.1. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Los datos correspondientes a las 60 preguntas se detallan en la *Tabla 39* y de forma gráfica en el *Gráfico 9*. De tal manera:

Tabla 39  
*Resultados; dimensión creatividad*

<i>Pregunta</i>	<i>Frecuencia</i>			
	<i>Nula</i>	<i>Válida</i>	<i>Doble</i>	<i>Triple</i>
C1	5	188	7	0
C2	9	178	13	0
C3	9	180	11	0
C4	13	171	16	0
C5	13	179	8	0
C6	12	183	5	0
C7	16	176	8	0
C8	20	165	15	0
C9	24	167	9	0
C10	25	172	3	0
C11	36	158	6	0
C12	43	139	18	0
C13	62	134	4	0
C14	75	120	5	0
C15	83	110	7	0
C16	100	95	5	0
C17	102	95	3	0
C18	117	83	0	0
C19	126	72	2	0
C20	140	56	4	0
C21	148	51	1	0
C22	150	47	3	0
C23	160	38	2	0
C24	157	37	6	0
C25	164	36	0	0

C26	170	28	2	0
C27	173	24	2	1
C28	179	20	1	0
C29	183	17	0	0
C30	186	14	0	0
C31	191	9	0	0
C32	190	10	0	0
C33	190	9	1	0
C34	192	8	0	0
C35	195	5	0	0
C36	197	3	0	0
C37	197	3	0	0
C38	197	3	0	0
C39	197	3	0	0
C40	197	3	0	0
C41	198	2	0	0
C42	198	2	0	0
C43	198	2	0	0
C44	198	2	0	0
C45	199	1	0	0
C46	199	1	0	0
C47	199	1	0	0
C48	199	1	0	0
C49	199	1	0	0
C50	199	1	0	0
C51	199	1	0	0
C52	199	1	0	0
C53	200	0	0	0
C54	200	0	0	0
C55	200	0	0	0
C56	200	0	0	0
C57	200	0	0	0
C58	200	0	0	0
C59	200	0	0	0
C60	200	0	0	0

Cómo era de esperar las respuestas válidas y dobles se aglutinan en las primeras respuestas de los participantes y, a medida que el tiempo y las preguntas avanzan, cada vez existen más fallos, menos originalidad en las preguntas y más valores simples o nulos. El proceso se inicia con un número muy bajo de respuestas nulas, un alto número de respuestas válidas, un número relativamente alto de respuestas dobles y ninguna pregunta triple. Lo cual es un resultado normal en una tabla de resultados como la realizada, dada la tipología de las preguntas y su secuencia que se explican más adelante. La evolución desde muy pocas respuestas nulas al principio y un final con muchas nulas es frecuente en este tipo de estudios. Entendemos también que está dentro de lo admitido la casi absoluta nulidad en las triples, aun cuando más relevante son los ceros en las preguntas válidas.

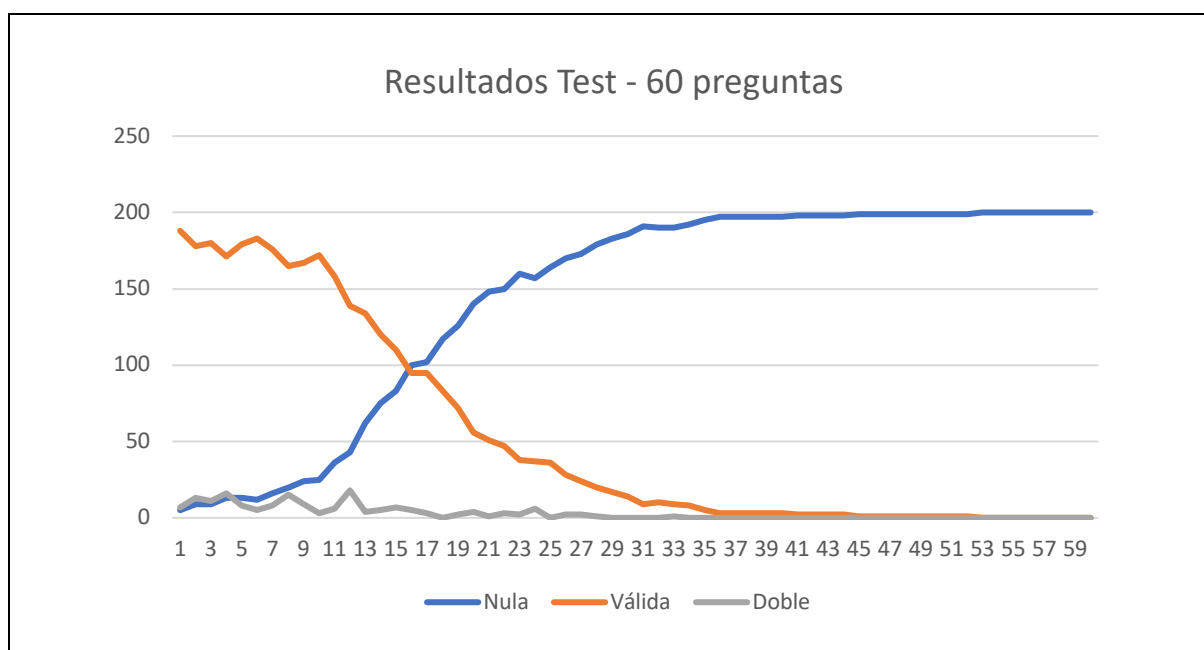


Gráfico 9  
Resultados; *dimensión creatividad*

La gran parte de valores (simples) repiten patrones y hacen preguntas dirigidas a recabar datos de la protagonista de la imagen. Preguntas del tipo: ¿Quién es la señora? ¿Qué hace? ¿Cómo se llama? ¿Dónde vive? ... También son comunes las preguntas que versan sobre la



actividad llevada a cabo por la protagonista. Preguntas del tipo: ¿A qué se dedica? ¿Es fotógrafa? ¿Es periodista? ... Son repetidas también aquellas preguntas que tratan de comprender el origen de la escena. Preguntas del tipo: ¿Qué hace aquí? ¿Cuánto tiempo lleva sentada? ¿Está esperando a alguien? ...

También son comunes, aunque menos, las preguntas que tratan de ampliar el contexto de conocimiento. Preguntas del tipo: ¿Está casada? ¿Tienes hijos? ¿En que trabaja? ... Un cuarto grupo de preguntas, más escaso, es el que hace referencia a los sentimientos de la protagonista. Preguntas del tipo: ¿Es feliz? ¿Se siente observada al posar para la foto? ¿Qué le sucede? ... Por último, un grupo menos clasificable, más original y menos repetido es el que trata de relacionar a la protagonista con un contexto determinado o situarla en situaciones y/o lugares menos comunes. Preguntas del tipo: ¿Dónde se habrá casado esta mujer? ¿Alguna vez estuvo en Bahamas? ...

Podemos decir que el resto de las preguntas (simples más elaboradas, dobles, triples) ya no atiende a patrones y es difícilmente clasificable en grupos.

Hecho el análisis de las respuestas, se pasa a interpretar los datos descriptivos para tener un mayor conocimiento de la muestra. De tal manera se presentan las *Tablas 40, 41 y 42* y los *Gráficos 10 y 11* en las que se analizan las respuestas de los participantes en función de la edad (*Tabla 40 y Gráfico 10*), la ocupación (*Tabla 41 y Gráfico 11*) y el género (*Tabla 42*).

Tabla 40  
*Creatividad; exploratorios por edad*

<i>Estadístico</i>		<i>Menos de 30 años</i>	<i>30 - 45 años</i>	<i>46 - 60 años</i>	<i>Más de 60 años</i>
Media		18,53	17,74	17,07	17,65
Desviación Media		1,373	0,837	1,161	1,387
95% de intervalo de	Límite inferior	15,75	16,08	14,75	14,75

confianza para la media	Límite superior	21,3	19,41	19,4	20,55
Media recortada al 5%		18,31	17,39	16,37	17,39
Mediana		18	17	16	16
Varianza		75,435	60,193	72,787	38,45
Desv. Desviación		8,685	7,758	8,532	6,201
Mínimo		2	3	3	10
Máximo		37	45	52	30

Al amparo de los datos se puede observar que los menores de treinta años son los que obtienen mejores puntuaciones. En este caso casi un punto de diferencia a favor de los jóvenes menores de 30 años en relación con una generación posterior (30 – 45 años). Los puntajes variaron entre 2 y 37 para el segmento más joven, llegando a variar entre 3 y 52 para el rango etario con menor promedio, como es el de 46 a 60 años. La creatividad vuelve a crecer en los mayores de 60. Se completa esta explicación con el *Gráfico 10*.

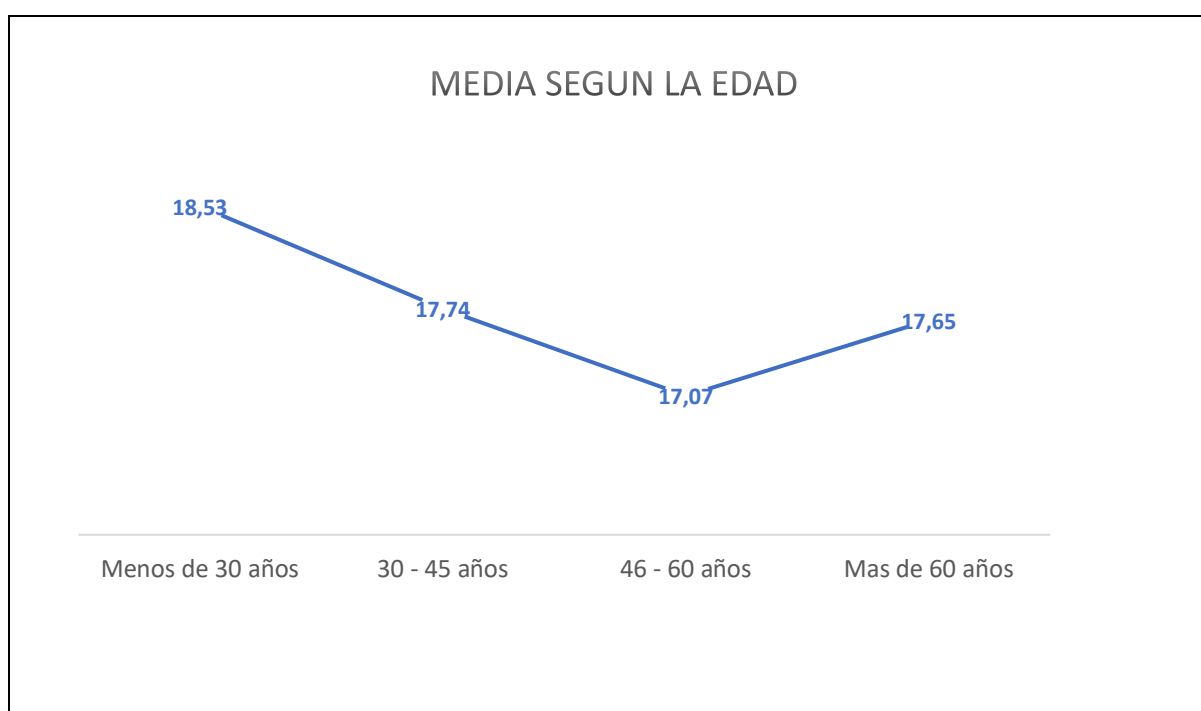


Gráfico 10  
Creatividad; exploratorios por edad

La ocupación, sin duda, es una variable relevante y marca una diferencia significativa en las muestras, al igual que su desviación estándar, lo cual puede apreciarse en la *Tabla 41* y el *Gráfico 11*. Par clarificar su presentación y entendimiento se asigna una letra a cada uno de los sustratos de la muestra, de tal modo: a. Desempleados, b. Directivos, c. *Influencers*, d. Emprendedores, e. Trabajadores por cuenta ajena y f. Catedráticos.

Tabla 41  
*Creatividad; exploratorios por estrato*

<i>Estadístico</i>		<i>A</i>	<i>B</i>	<i>C</i>	<i>D</i>	<i>E</i>	<i>F</i>
Media		15,72	20,72	19,8	17,22	16,82	17,36
Desviación media		1,558	2,169	1,773	1,1	0,84	1,498
95% de intervalo de confianza	Límite inferior	12,5	16,24	16,14	15,01	15,13	14,27
	Límite superior	18,94	25,2	23,46	19,43	18,51	20,45
Media recortada al 5%		15,66	19,66	19,57	17,26	16,56	16,62
Mediana		16	19	18	17,5	16,5	16
Varianza		60,71	117,627	78,583	60,502	35,293	56,073
Desv. Desviación		7,792	10,846	8,865	7,778	5,941	7,488
Mínimo		2	10	7	3	5	10
Máximo		31	52	37	32	35	38

Como puede observarse en la *Tabla 41* la ocupación marca una gran diferencia en el grado de creatividad, llegando a un valor medio de 20,72 en Directivos y con un rango superior de 52, para situarse en una media de 15,72 para personas desempleadas (con un rango superior de 31). Los *Influencers* siguen en valor medio de creatividad con 19,8 y un rango máximo de 37; alejado de Emprendedores, Catedráticos y Trabajadores por cuenta ajena con medias de 17,22; 16,82 y 17,36 respectivamente.

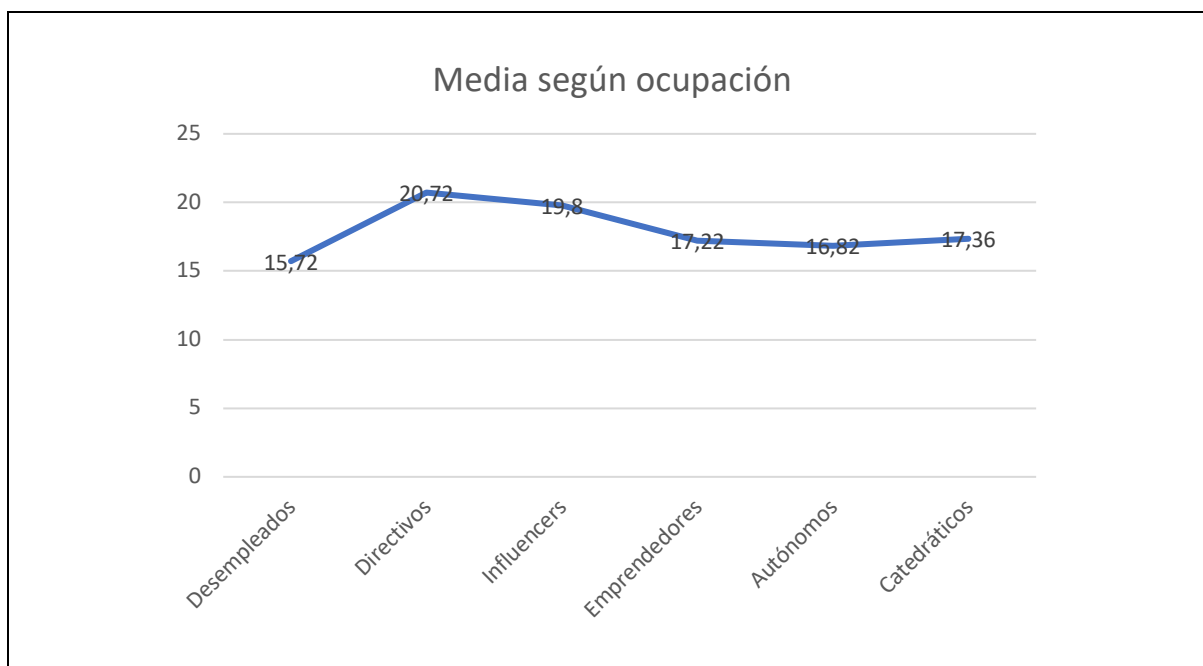


Gráfico 11  
Creatividad; exploratorios por ocupación

El Gráfico 11 desarrolla la media según la ocupación expuesta en la Tabla 41, que como se ha comentado encabezan los Directivos situándose en el último puesto los Desempleados. Sin embargo, entendemos que las diferencias entre los diversos grupos si bien significativa, no presenta grandes variaciones.

Finalmente se analiza si existen diferencias significativas entre los sexos con relación a la creatividad, y ello puede observarse en la Tabla 42.

Tabla 42  
Creatividad; exploratorios por sexo

<b>Estadístico</b>		<b>Masculino</b>	<b>Femenino</b>
Media		18,16	17,12
Desviación media		0,751	0,858
95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	16,67	15,41
	Límite superior	19,65	18,82
Media recortada al 5%		17,79	16,73
Mediana		17	16

Varianza	64,276	63,28
Desv. Desviación	8,017	7,955
Mínimo	2	3
Máximo	45	52

Pueden observarse diferencias en relación con los varones y mujeres. Los hombres presentan una media bastante superior a las mujeres (18,16 contra 17,12) con una variación de 2 a 45 para los hombres y algo superior para las mujeres (de 3 a 52). Considerando las particularidades de los grupos y las diferencias que se detectan de acuerdo con la variable sexo y edad, debe recurrirse a baremos diferenciales que permitan análisis e interpretaciones adecuadas.

El análisis de las *Tablas 40, 41 y 42* y los *Gráficos 10 y 11* nos ayudan a configurar las características de aquellas personas que demuestran tener altos índices de creatividad. En este caso concreto estaríamos hablando de una mujer joven y emprendedora que tiene gran peso en el mercado de las influencias. Un segundo perfil que destaca por demostrar una alta creatividad sería el de aquel hombre mayor de 50 años que acumula una gran experiencia laboral y que ha escalado en su empresa para acabar en un puesto directivo.



## 2. ANÁLISIS FACTORIAL

### 2.1. INTRODUCCIÓN

El análisis factorial es una técnica estadística multivariante que se utiliza para analizar las relaciones de interdependencia en un determinado número de variables y poder explicar más tarde, con un número menor de dimensiones, dichas relaciones (Cañón, 2012). El análisis factorial es, por tanto, una técnica de reducción de la dimensionalidad de los datos cuyo último propósito sería buscar el mínimo de dimensiones posibles que expliquen el máximo de información contenida en los datos (De la Fuente, 2011).

De tal manera, y sin olvidar que el desarrollo del análisis factorial requiere un marco teórico (García et al., 2000), esta investigación tendrá en cuenta el Análisis Factorial Exploratorio al pretender acercarse a entidades desconocidas partiendo de otras entidades manifiestas (García, Gil y Rodríguez, 2000). Esta técnica es de las más utilizadas en los estudios relacionados con el desarrollo y la validación de la prueba; es el método por excelencia, cuando se desea investigar el conjunto de variables latentes (o factores) que explican las respuestas de una prueba. Es más un procedimiento para generar teorías que para probarlas, y generalmente brinda resultados más “conservadores” que el análisis confirmatorio (Stapleton, 1997).

El análisis factorial, comprende 4 fases: calcular la matriz que exprese la variabilidad conjunta de todas las variables; extraer el número de factores; opciones para seleccionar y, por último, estimación de las puntuaciones en la nueva dimensión.

Para comprender las interrelaciones entre las variables que definen a una persona como exitosa, resiliente o creativa, se realiza un análisis factorial exploratorio por dimensiones a los constructos de: éxito profesional (solo en su parte a2 – éxito profesional subjetivo), resiliencia

y creatividad. Así pues, el análisis factorial exploratorio (AFE) nos posibilita analizar con una gran precisión los constructos y sirve como medida de comprobación de los instrumentos que se emplean en la investigación. Esta solución permite determinar los indicadores cuantitativos utilizados, en este caso para medir el éxito profesional, la resiliencia y la creatividad, y como se interrelacionan entre ellos los componentes de dichos constructos y sus dimensiones.

Esta prueba permite analizar las relaciones de interdependencia que existen entre un conjunto de variables, calculando los factores o variables abstractas, que pueden explicar las relaciones con un número menor de variables (Turrado, 2015). Se calcularon las matrices de correlación entre las variables, las comunalidades, el índice de adecuación muestral de Kaiser Meyer Olkin (KMO) y la prueba de esfericidad de Barlett para comprobar si los datos poseían las características necesarias para realizar este análisis (Frías y Soler, 2012).

El índice KMO mostró un valor de .0754 para el apartado de éxito (objetivo y subjetivo), .753 para la prueba de resiliencia y .866 para la de creatividad. Superado en todos ellos el valor de .60, apropiado para el análisis factorial (Pardo y Ruiz, 2005). La prueba de Barlett resultó estadísticamente significativa para las tres dimensiones. Por último, se realizó una rotación Varimax con normalización Kaiser para mejorar la estructura factorial y reducir el número de variables con pesos altos (Cañón, 2012). Cada uno de los estudios irá acompañado de una tabla gráfica que recogerá fidedignamente los datos exportados por el programa estadístico empleado, pero que modificará la forma para hacer coincidir la línea gráfica de este documento.

## **2.2. ANÁLISIS FACTORIAL: ÉXITO PROFESIONAL SUBJETIVO**

El análisis se realiza a través del programa estadístico SPSS donde se vuelcan las respuestas del cuestionario de “éxito profesional subjetivo” con la finalidad de observar si se



puede resumir (mediante factores) la información disponible sobre la consideración de éxito profesional.

Como prueba complementaria, dentro de la matriz de correlaciones, se utilizaron la prueba de KMO para comparar que las correlaciones parciales son suficientemente pequeñas, y así comparar la magnitud de los coeficientes de correlación con la magnitud de los coeficientes correlaciones parciales. Este estadístico toma valores de 0 a 1. En nuestro caso al presentar un valor 0,771, nos indica que podemos utilizar los datos para un análisis de correlación; y la prueba de esfericidad de Bartlett, que contrasta la  $H_0$  “la matriz de correlaciones es una matriz identidad”, en cuyo caso no existirían correlaciones entre las variables y el modelo no sería adecuado. Al presentar una significación menor de 0,05 (0,000) podemos rechazar esa hipótesis (*Tabla 43*).

Tabla 43

*Prueba de KMO y Bartlett; variable éxito profesional subjetivo*

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0,771
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	817,036
	gl	190
	Sig.	0,000

La *Tabla 44* contiene las “comunalidades” asignadas a las variables “inicialmente” (columna “inicial”) y las “extracciones” que son las reproducidas por la solución factorial. Es evidente que las variables que se contestan y explican con mayor precisión son aquellas que requieren menor explicación conceptual. Es decir, la interpretación a la variable “Estoy satisfecho con el número de horas de trabajo” no requiere un amplio desarrollo por cuanto puede resolverse con una afirmación o una negación y, quizás, una frase dubitativa. En cambio, la variable “En el último mes me he sentido incapaz, en varias ocasiones, de controlar las cosas

importantes que me estaban sucediendo”, y es un ejemplo, requiere una explicación e, incluso, un análisis de la situación en que se ha encontrado el encuestado.

Tabla 44  
Comunalidades; variable: *éx. profesional subjetivo*

<i>Comunalidades</i>	<i>Inicial</i>	<i>Extracción</i>
En mi trabajo estoy sometido a una presión constante. Apenas tengo tiempo para tomarme un café o hacer alguna pausa.	1,000	0,654
Estoy satisfecho con el número de horas que trabajo.	1,000	0,536
Al salir del trabajo me encuentro agotado física o mentalmente.	1,000	0,577
La relación con mis subordinados, jefes o compañeros de trabajo es adecuada y no me origina ningún tipo de estrés.	1,000	0,514
Rechazaría un ascenso si esto supusiese pasar menos tiempo con mi familia.	1,000	0,574
Mi familia valora positivamente mi implicación en el trabajo.	1,000	0,669
Hace más de tres meses que no puedo hacer demasiados planes de ocio con mi familia.	1,000	0,663
Hay muchos momentos en los que soy muy necesario/a en mi hogar y en mi trabajo al mismo tiempo.	1,000	0,575
Mi tiempo libre y mis oportunidades de ocio están por encima de mi trabajo.	1,000	0,786
Trabajo más de nueve horas diarias.	1,000	0,587
Al final del día siempre me queda alguna tarea pendiente y tengo que emplear tiempo extra al llegar a casa o en los días de descanso.	1,000	0,655
Durante mi tiempo libre me relajo completamente, me olvido de mi trabajo.	1,000	0,682
Suelo hablar con entusiasmo de mi trabajo a otras personas.	1,000	0,729
Mi actual puesto de trabajo dista mucho de mi puesto de trabajo ideal.	1,000	0,562
Mis condiciones salariales son buenas.	1,000	0,645
No se me presentan oportunidades de formación y/o promoción dentro de mi sector.	1,000	0,640
Física o mentalmente me encuentro exhausto, rendido.	1,000	0,472
En el último mes me he sentido incapaz, en varias ocasiones, de controlar las cosas importantes que me estaban sucediendo.	1,000	0,571

En la mayoría de los aspectos, mi vida es como yo siempre he querido que sea. Si volviera a nacer haría las cosas del mismo modo.	1,000	0,422
Valoro muy positivamente mis relaciones sociales y familiares.	1,000	0,582

Observando la *Tabla 44* se puede determinar cuáles son las variables peor explicadas por este modelo (“En la mayoría de los aspectos, mi vida es como yo siempre he querido que sea. Si volviera a nacer haría las cosas del mismo modo”). Este método de componentes principales, parte de la premisa que se puede explicar el 100% de la varianza (por ese motivo todas las comunalidades iniciales son igual a 1). A partir de esta tabla, se determinó el número de factores a conservar en el análisis. Existen diversos criterios para hacerlo, entre ellos, el más utilizado es la regla de Kaiser: “conservar aquellos factores cuyos valores propios son mayores a la unidad” (García, 2000). Para ello se presenta la *Tabla 45* que expresa los autovalores de la matriz varianza-covarianza y el porcentaje de varianza que explica cada uno de ellos.

Tabla 45

*Varianza total explicada; variable: éx. profesional subjetivo*

<i>f</i>	<i>Autovalores iniciales</i>			<i>Sumas de cargas al cuadrado de la extracción</i>		
	<i>Total</i>	<i>Porcentaje de varianza</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>	<i>Total</i>	<i>Porcentaje de varianza</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
1	4,201	21,004	21,004	4,201	21,004	21,004
2	2,065	10,327	31,331	2,065	10,327	31,331
3	1,420	7,098	38,429	1,420	7,098	38,429
4	1,248	6,238	44,667	1,248	6,238	44,667
5	1,101	5,507	50,174	1,101	5,507	50,174
6	1,043	5,214	55,388	1,043	5,214	55,388
7	1,017	5,083	60,471	1,017	5,083	60,471

Se extraen tantos factores como “autovalores mayores que 1” tiene la matriz. En este caso son 7 autovalores, por lo cual, se extraen 7 factores que consiguen explicar el 60,47% de

la varianza de los datos originales. Así, el factor 1 (Tiempo Libre) explica el 21% de la varianza, el factor 2 (Entusiasmo por el trabajo) el 10,33%, el factor 3 (Desconexión) el 7,10%, el factor 4 (Familia) explica el 6,24%, el 5 (Planes de ocio) explica el 5,51%, el factor 6 (Tareas pendientes) el 5.21% y el 7 (Presión en el trabajo) explica el 5,08%. También se examina el gráfico de sedimentación identificando el punto de inflexión en el que la pendiente de la recta que une los factores ordenados deja de disminuir, para incluir en el análisis final solo los factores anteriores a este punto.

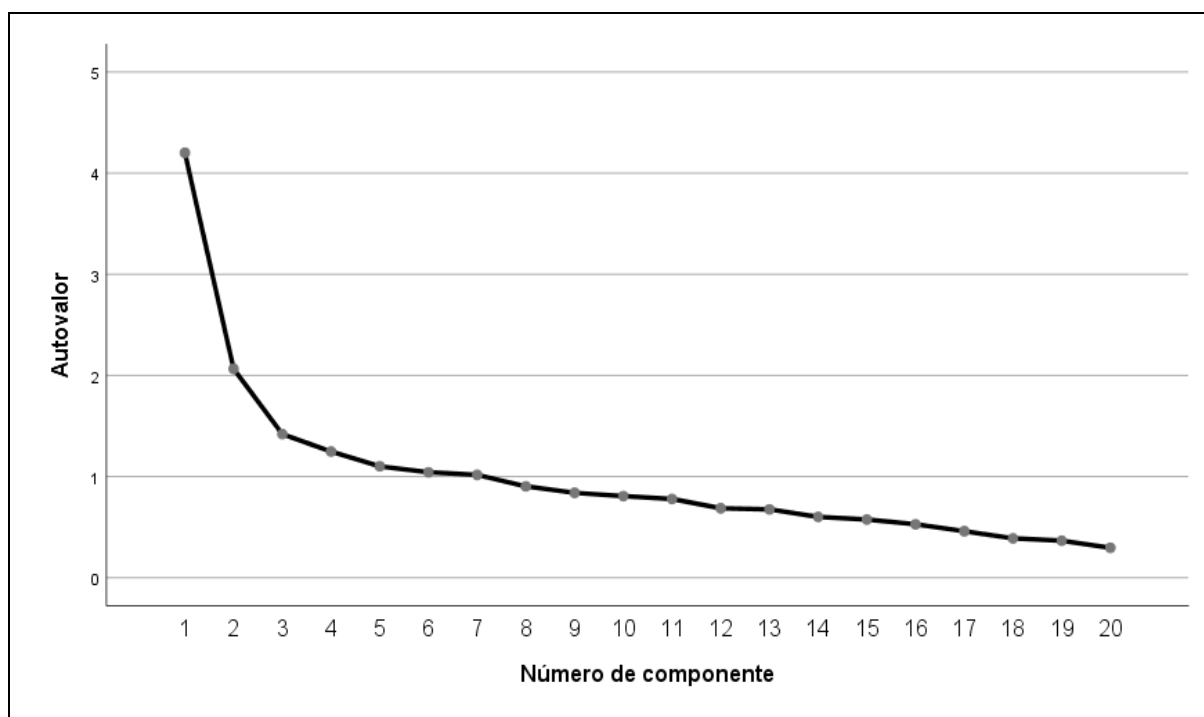


Gráfico 12

*Curva de sedimentación; variable: éx. profesional subjetivo*

Basado en los estudios de Anguiano (2010), que indican que un tercio o un quinto de las variables es el mínimo número de factores necesarios, este *Gráfico (12)* muestra que los 7 primeros factores explican la mayor parte de la variabilidad total en los datos. Los valores propios de estos siete factores son todos mayores que 1. Los factores restantes explican una proporción más pequeña de la variabilidad.

Estos siete factores son: (1) tiempo libre y presión profesional; (2) suelo hablar con entusiasmo de mi trabajo a otras personas; (3) durante mi tiempo libre me relajo completamente, me olvido de mi trabajo; (4) mi familia valora positivamente mi implicación en el trabajo; (5) hace más de tres meses que no puedo hacer demasiados planes de ocio con mi familia; (6) al final del día siempre me queda alguna tarea pendiente y tengo que emplear tiempo extra al llegar a casa o en los días de descanso; (7) en mi trabajo estoy sometido a una presión constante. Apenas tengo tiempo para tomarme un café o hacer alguna pausa.

Posteriormente (Tabla 46) se realizó una rotación factorial según el “Método de rotación Varimax con normalización Kaiser” (Kaiser, 1958) para mejorar la interpretación de la estructura factorial e indicar cómo carga cada una de las variables en su componente y evidenciar los diferentes grupos de encuestados que se forman. De esta forma, se simplifica la interpretación de los factores, optimizando la interpretación por filas. La rotación modifica la distribución de la proporción de variación explicada por cada factor, pero la variación total explicada por la totalidad de los factores se mantiene igual (Ford et al., 1986), al tiempo que permite una estructura más simple, que se interpreta más fácilmente. (Rennie, 1997).

Tabla 46

*Matriz de componente rotado; variable: éx. profesional subjetivo*

<i>Ítems</i>	<i>Componente</i>						
	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>
En mi trabajo estoy sometido a una presión constante. Apenas tengo tiempo para tomarme un café o hacer alguna pausa.	-.34	.10	-.00	.70	.04	-.15	-.02
Estoy satisfecho con el número de horas que trabajo.	.63	.06	.08	-.01	.13	.22	.23
Al salir del trabajo me encuentro agotado física o mentalmente.	-.17	.56	-.00	.11	-.31	.32	.08

La relación con mis subordinados, jefes o compañeros de trabajo es adecuada y no me origina ningún tipo de estrés.	.16	.14	-.02	-.11	-.02	.67	.02
Rechazaría un ascenso si esto supusiese pasar menos tiempo con mi familia.	.06	.07	-.25	-.11	.62	-.29	.09
Mi familia valora positivamente mi implicación en el trabajo.	-.01	-.00	.01	-.05	.78	.19	-.06
Hace más de tres meses que no puedo hacer demasiados planes de ocio con mi familia.	.03	.19	.06	.76	-.13	.01	.14
Hay muchos momentos en los que soy muy necesario/a en mi hogar y en mi trabajo al mismo tiempo.	-.09	.44	.57	.10	-.15	-.00	.01
Mi tiempo libre y mis oportunidades de ocio están por encima de mi trabajo.	.04	-.13	.05	.09	-.05	-.02	.86
Trabajo más de nueve horas diarias.	-.55	.23	.22	.33	.02	.03	.24
Al final del día siempre me queda alguna tarea pendiente y tengo que emplear tiempo extra al llegar a casa o en los días de descanso.	-.47	.27	.55	-.01	-.10	-.03	.21
Durante mi tiempo libre me relajo completamente, me olvido de mi trabajo.	-.00	-.09	.81	.05	-.01	-.05	-.02
Suelo hablar con entusiasmo de mi trabajo a otras personas.	.52	-.09	-.14	.03	.18	.60	-.13
Mi actual puesto de trabajo dista mucho de mi puesto de trabajo ideal.	.66	-.01	-.17	-.06	.03	.28	.02
Mis condiciones salariales son buenas.	.70	-.06	-.08	-.29	-.02	.15	.17
No se me presentan oportunidades de formación y/o promoción dentro de mi sector.	.68	.26	-.03	-.08	-.19	-.21	.00
Física o mentalmente me encuentro exhausto, rendido.	-.01	.65	.05	.12	.06	.05	-.11

En el último mes me he sentido incapaz, en varias ocasiones, de controlar las cosas importantes que me estaban sucediendo.	.41	.56	.02	.03	.25	-.11	-.02
En la mayoría de los aspectos, mi vida es como yo siempre he querido que sea. Si volviera a nacer haría las cosas del mismo modo.	.50	-.03	.00	.02	.36	.10	-.14
Valoro muy positivamente mis relaciones sociales y familiares.	.13	.28	-.30	-.45	.20	-.01	.37

La *Tabla 46* muestra que la convergencia de la rotación, para ello se utilizó el procedimiento de Gutman-Kaiser; se rotaron únicamente, los factores que en el primer análisis tenían una varianza mayor que 1. En síntesis, se mantuvieron los factores que explican más varianza.

Los diversos perfiles de los individuos encuestados se agrupan en siete grupos, los cuales representan diferentes opiniones respecto del éxito. Así pues, un **primer grupo (satisfechos)** está definido por individuos que están satisfechos con el número de horas que trabajan, sin estar sometidos a una presión constante y disponiendo de tiempo para tomarse un café o hacer alguna pausa, con una dedicación inferior a las nueve horas diarias, sin que ello suponga quedar tareas pendientes que implique trabajo extra al llegar a casa o en los días de descanso. Del mismo modo, reconocen como buenas sus condiciones salariales. Estos individuos manifiestan que, en la mayoría de los aspectos, de su vida es como ellos siempre han querido que sea y si volvieran a nacer harían las cosas del mismo modo. Cabe destacar de este grupo que, pese a lo anterior, encuentran que su actual puesto de trabajo dista mucho de su puesto de trabajo ideal. Posiblemente, motivado por la falta de oportunidades de formación y/o promoción dentro de su sector que identifican los individuos encuestados.

En un **segundo grupo (agotados)** nos encontramos a individuos que señalan que al salir del trabajo se encuentran agotados física o mentalmente, hecho que se traslada a su cotidianidad al sentirse rendidos, lo cual puede influir en la percepción de que en el último mes se han sentido incapaces, en varias ocasiones, de controlar las cosas importantes que le estaban sucediendo. En este grupo los individuos valoran muy positivamente las relaciones sociales y familiares y perciben que muchos momentos son muy necesarios/as en su hogar y en su trabajo al mismo tiempo. Además, estos individuos perciben que no se presentan oportunidades de formación y/o promoción dentro de su sector.

El **tercer grupo (ambiciosos)** está compuesto por individuos que sienten que hay muchos momentos en los que son muy necesarios/as en su hogar y en su trabajo al mismo tiempo; pese a trabajar más de nueve horas diarias y que al final del día siempre les queda alguna tarea pendiente para la cual tienen que emplear tiempo extra al llegar a casa o en los días de descanso. Manifiestan que durante su tiempo libre se relajan completamente, olvidándose del trabajo. Son individuos que no rechazarían un ascenso, si esto supusiese pasar menos tiempo con su familia, en parte motivado por el poco valor que le otorgan a las relaciones sociales y familiares.

El **cuarto grupo (presionados)** son individuos que sienten que su trabajo los presiona constantemente, al punto de no tener tiempo de tomar un café o hacer una pausa, las relaciones en el trabajo le generan estrés y su familia no valora positivamente su trabajo; hace más de tres meses que no han planes de ocio con su familia, tal vez motivado porque trabajan más de nueve horas diarias. Presentan poco entusiasmo con su trabajo, a pesar de lo cual no rechazarían un ascenso si supusiese pasar menos tiempo con su familia, no le dan gran importancia al ocio ni al tiempo libre, tal vez porque en él no logran relajarse.



El **quinto grupo (familiares)** es el grupo que valora positivamente las relaciones familiares, su familia valora positivamente su relación con el trabajo y rechazaría un ascenso si esto le implicara menor tiempo con su familia, se presenta como poco satisfecha con las horas que trabaja, pero aún así, al salir del trabajo no se encuentra agotado física ni mentalmente. Es medianamente entusiasta con su trabajo y en el último mes se ha sentido varias veces incapaz de controlar las cosas que le suceden. No siente que sus condiciones salariales sean buenas, pero también son individuos que, en la mayoría de los aspectos, su vida es como siempre quiso y volvería a hacer todo del mismo modo.

El **sexto grupo (entusiastas)** son las personas que están muy entusiasmadas con su trabajo, así como están a gusto con las relaciones laborales, sean jefes, subordinados o colegas y no se sienten presionados en su trabajo. Son individuos que están satisfechos con las horas trabajadas, aun así, salen del trabajo agotados física y mentalmente, pero sin tareas pendientes. Sienten que su trabajo dista de ser el trabajo ideal y una baja conformidad hacia su remuneración.

El **séptimo grupo (relacionales)** son las personas que más valoran su tiempo libre y de ocio, valoran las relaciones sociales y familiares, en general no salen agotados de sus jornadas laborales, motivados tal vez, por no sentirse presionados, por tener una buena relación con su entorno laboral y por no sentir que trabaja demasiadas horas; a pesar de ello en algunas ocasiones al final del día le queda tarea pendiente que le insume horas de ocio y no siempre logra relajarse.

### **2.3. ANÁLISIS FACTORIAL: RESILIENCIA**

El análisis se realiza a través del programa estadístico SPSS donde las respuestas del cuestionario de “Resiliencia” agrupan la información disponible en factores. Como prueba

complementaria, dentro de la matriz de correlaciones, se utiliza la prueba de KMO para comparar que las correlaciones parciales son suficientemente pequeñas. Este estadístico, como se indicó, toma valores de 0 a 1. En nuestro caso al presentar un valor 0,753, indica que podemos utilizar los datos para un análisis de correlación y la prueba de esfericidad de Bartlett, que contrasta la  $H_0$  “la matriz de correlaciones es una matriz identidad”, en cuyo caso no existirían correlaciones entre las variables y el modelo no sería adecuado. Al presentar una significación menor de 0,05 (0,000) podemos rechazar esa hipótesis (*Tabla 47*).

Tabla 47  
*Prueba de KMO y Bartlett; variable resiliencia*

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0,753
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1027,557
	gl	276
	Sig.	0,000

La *Tabla 48* contiene las “comunalidades” asignadas a las variables “inicialmente” y las “extracciones” que son las reproducidas por la solución factorial. En este análisis no hay una respuesta a las variables tan acusada en el caso del Éxito profesional subjetivo, ni una gradación como en este último análisis. Posiblemente se debe a que las variables propuestas no son tan conceptualmente diferentes. Por ejemplo “Entiendo y acepto que puede haber personas con opiniones negativas sobre mí”, la primera de las variables no está tan lejos de “Crees que todo el mundo va a su propia conveniencia y que los demás suelen pasar de ti.” que es la penúltima.

Tabla 48  
*Comunalidades; variable: resiliencia*

<i>Comunalidades</i>	<i>Inicial</i>	<i>Extracción</i>
Entiendo y acepto que puede haber personas con opiniones negativas sobre mi.	1,000	0,683

Si la situación lo requiere puedo nadar a contracorriente de la opinión de los demás.	1,000	0,663
En los últimos meses siento que no estoy siendo capaz de lograr las metas que me he propuesto.	1,000	0,779
Creo que no tengo demasiadas cosas por las que sentirme orgulloso.	1,000	0,683
La mayoría de las veces suelo conseguir las metas que me propongo.	1,000	0,532
Siento que he caído en una rutina laboral.	1,000	0,531
En las ocasiones tristes puedo sacar algún motivo para reírme.	1,000	0,409
En términos generales, diría que no soy una persona feliz.	1,000	0,658
Veo mi vida como un constante aprendizaje y suelo aprender de mis errores.	1,000	0,633
Todas las personas, sin excepción, tienen algo de lo que puedo aprender.	1,000	0,519
Puedo soportar tiempos difíciles porque anteriormente he pasado por situaciones complicadas que me han fortalecido.	1,000	0,514
Los cambios me aterran.	1,000	0,655
Practico una filosofía de vida basada en mi presente, en lo que estoy haciendo ahora mismo.	1,000	0,610
Cuando hablo con otras personas me suelen decir que soy demasiado pesimista.	1,000	0,483
Todo ocurre por una razón.	1,000	0,613
A la hora de resolver problemas no innovo, hago lo que ya sé que funcionó en otras ocasiones.	1,000	0,559
Me siento capaz de enfrentarme a cualquier cosa, yo no me rindo a la primera de cambio.	1,000	0,400
Tengo definido el propósito de mi vida.	1,000	0,653
A la hora de trabajar no me fijo objetivos.	1,000	0,667
No serviría para ejercer el papel de líder.	1,000	0,500
Tengo relaciones cercanas positivas.	1,000	0,577
Cuido con esmero las relaciones sociales.	1,000	0,655
Creo que todo el mundo va a su propia conveniencia y que los demás suelen pasar de ti.	1,000	0,751
Soy una persona a la que los demás quieren.	1,000	0,630

Observando la *Tabla 48* se puede determinar cuáles son las variables peor explicadas por este modelo (“Me siento capaz de enfrentarme a cualquier cosa, yo no me rindo a la primera de cambio.”). Este método de componentes principales, parte de la premisa que se puede

explicar el 100% de la varianza (por ese motivo todas las comunalidades iniciales son igual a 1). A partir de esta tabla, se determina el número de factores a conservar en el análisis. Para ello se presenta la *Tabla 49* que expresa los autovalores de la matriz varianza-covarianza y el porcentaje de varianza que explica cada uno de ellos.

Tabla 49  
*Varianza total explicada; variable: resiliencia*

Factor	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción		
	Total	Porcentaje de varianza	Porcentaje acumulado	Total	Porcentaje de varianza	Porcentaje acumulado
1	4,600	19,165	19,165	4,600	19,165	19,165
2	2,358	9,824	28,990	2,358	9,824	28,990
3	1,510	6,291	35,281	1,510	6,291	35,281
4	1,385	5,770	41,051	1,385	5,770	41,051
5	1,220	5,085	46,136	1,220	5,085	46,136
6	1,146	4,776	50,912	1,146	4,776	50,912
7	1,083	4,513	55,425	1,083	4,513	55,425
8	1,056	4,398	59,823	1,056	4,398	59,823

Se extraen tantos factores como “autovalores mayores que 1” tiene la matriz. En este caso son 8 autovalores, por lo cual, se extraen 8 valores que consiguen explicar el 59,82% de la varianza de los datos originales. El factor 1 (Optimistas) explica el 19,165% de la varianza, el factor 2 (Pesimistas) el 9,82%, el 3 (Líderes) explica el 6,29%, el factor 4 (Conformados) el 5,77%, el factor 5 (Rutinarios) el 5,085%, el factor 6 (Amigables) el 4,78%, el 7 (Pragmáticos) el 4,513% y el factor 8 (Satisfechos) explica el 4,40% de la varianza. Aun cuando es cierto que los ocho autovalores significan el 59,823, también es cierto que el primero, es decir el optimista, con un 19,165 prácticamente dobla al segundo pesimistas, y más que triplica al tercero, líderes. No deja de ser sorprendente que haya tanto “optimista”, seguramente debido a

la importancia de la muestra de Jóvenes talentos e *Influencers* y Directivos, también que los pesimistas se hayan situado los segundos, que quizás se explique por la presencia, también destacada de los Desempleados.

En el *Gráfico 13* se puede observar la sedimentación y la relación entre los factores extraídos con los autovalores. También se examina el gráfico de sedimentación identificando el punto de inflexión en el que la pendiente de la recta deja de disminuir, para incluir en el análisis final solo los factores anteriores a este punto.

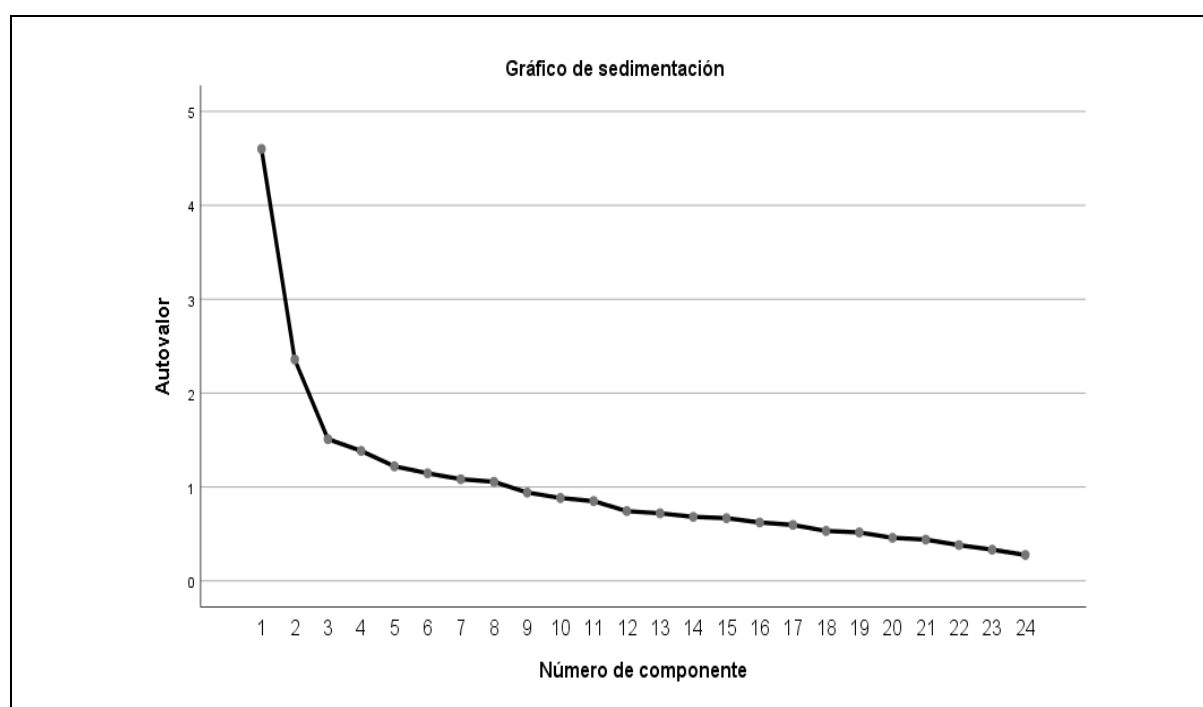


Gráfico 13  
*Gráfico de Sedimentación variable resiliencia*

Este gráfico de sedimentación (*Gráfico 13*) muestra que los 8 primeros factores explican la mayor parte de la variabilidad total en los datos. Los factores restantes explican una proporción más pequeña de la variabilidad.

Hecho esto se realizó una rotación factorial (*Tabla 50*) según el “Método de rotación Varimax con normalización Kaiser” (Kaiser, 1958) para mejorar la interpretación de la

estructura factorial y nos indique cómo carga cada una de las variables en su componente y evidenciar los diferentes grupos de encuestados que se forman.

Tabla 50  
Matriz de componente rotado; variable: resiliencia

Ítems	Componentes							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Entiendo y acepto que puede haber personas con opiniones negativas sobre mí.	.02	.02	.79	.16	.01	-.03	.18	.11
Si la situación lo requiere puedo nadar a contracorriente de la opinión de los demás.	.05	.04	.76	.07	.22	.12	-.01	-.11
En los últimos meses siento que no estoy siendo capaz de lograr las metas que me he propuesto.	-.02	.26	-.03	.02	.11	.06	.02	.84
Creo que no tengo demasiadas cosas por las que sentirme orgulloso.	.16	.80	.01	.02	-.00	-.00	-.09	.06
La mayoría de las veces suelo conseguir las metas que me propongo.	.33	.13	.30	-.09	.25	-.11	.43	.24
Siento que he caído en una rutina laboral.	.29	.17	.06	-.07	.54	-.27	-.20	.12
En las ocasiones tristes puedo sacar algún motivo para reírme.	.41	-.02	.11	.44	.15	-.03	-.05	-.09
En términos generales, diría que no soy una persona feliz.	.11	-.13	.13	-.09	-.08	.21	.72	-.21
Veó mi vida como un constante aprendizaje y suelo aprender de mis errores.	.72	.11	.04	.06	.26	.07	.07	-.14

Todas las personas, sin excepción, tienen algo de lo que puedo aprender.	.55	.08	.33	.18	.05	.16	-.20	-.07
Puedo soportar tiempos difíciles porque anteriormente he pasado por situaciones complicadas que me han fortalecido.	.33	-.07	.31	.53	.05	-.13	.01	.03
Los cambios me aterran.	.69	.01	-.18	.22	.00	.04	.22	.2
Practico una filosofía de vida basada en mi presente, en lo que estoy haciendo ahora mismo.	-.01	-.03	-.08	.43	.02	.01	.63	.15
Cuando hablo con otras personas me suelen decir que soy demasiado pesimista.	.06	.30	.04	.58	.13	.03	.01	.18
Todo ocurre por una razón.	.27	-.32	.38	.05	-.21	.14	-.15	.46
A la hora de resolver problemas no innovo, hago lo que ya sé que funcionó en otras ocasiones.	.01	.58	.08	.28	.24	-.13	-.09	.24
Me siento capaz de enfrentarme a cualquier cosa, yo no me rindo a la primera de cambio.	.46	.13	.13	.17	.20	.15	.17	.19
Tengo definido el propósito de mi vida.	.19	-.21	.14	.23	.68	.08	-.06	.14
A la hora de trabajar no me fijo objetivos.	.11	.01	.11	.18	.72	.23	.17	-.09
No serviría para ejercer el papel de líder.	.28	.24	.37	.05	.25	.31	-.11	.24
Tengo relaciones cercanas positivas.	.18	-.01	.09	.64	.11	.30	.12	-.12

Cuido con esmero las relaciones sociales.	-.01	-.06	.09	.23	-.00	.77	.04	.03
Crees que todo el mundo va a su propia conveniencia y que los demás suelen pasar de ti.	.05	.85	.02	-.03	-.16	-.00	.04	.03
Soy una persona a la que los demás quieren.	.17	-.03	.01	-.12	.10	.75	.09	.06

Los diversos perfiles de los individuos se agrupan en ocho grupos, los cuales representan diferentes opiniones respecto de la resiliencia. Así un **primer grupo (optimistas)** está definido por individuos que ven su vida como un constante aprendizaje y saben aprender de sus errores, personas que se sienten capaces de enfrentarse a cualquier cosa, pero contradictoriamente, los cambios las aterran. Son personas que consiguen sus metas, y piensan que, de todas las personas, rescatan algo de lo que pueden aprender.

El **segundo grupo (pesimistas)**, por el contrario, son personas menos entusiastas, que no creen tener demasiadas cosas por las cuales sentirse orgulloso, no sienten que pueden lograr sus metas, no son innovadores, creen que el mundo les da la espalda tal vez porque no creen merecer ser queridas y no cuidan sus relaciones personales.

El **tercer grupo (líderes)** son personas que entienden que existen personas con opiniones negativas sobre y por ello, saben nadar a contracorriente de la opinión de los demás. Pueden soportar situaciones difíciles, no les preocupan los cambios, y no les gusta el rol de líder.

El **cuarto grupo (conformados)** son personas que valoran las relaciones personales y aunque, se presentan como pesimistas, en las ocasiones tristes pueden sacar algún motivo para reírse, pero aún así no se consideran personas felices. Tal vez por la baja autoestima y por su filosofía que solo piensa en el presente.



El **quinto grupo (rutinarios)** son personas que consideran su trabajo como algo necesario y no demasiado estimulante, no se han fijado claros objetivos laborales, pero consideran que sí tienen definido el propósito de su vida. No le gusta innovar, tampoco el papel de líder y consideran su vida como un constante aprendizaje y aprovecha para aprender de los errores.

El **sexto grupo (amigables)** está formado por personas que cuidan con esmero las relaciones sociales, por ello, sienten que las demás personas los quieren, tienen relaciones cercanas, no han caído en la rutina laboral, pero, a pesar de todo ello, en términos generales, no se consideran personas felices.

El **séptimo grupo (pragmáticos)** son personas que logran sus metas, practican una filosofía de vida basada en el presente, y tampoco se consideran personas felices.

El **octavo grupo (satisfechos)** son personas que han cumplido sus metas, a pesar de que en los últimos meses sienten que no son capaces de lograr las metas propuestas. No obstante, se consideran personas felices.

En los dos casos analizados se observan valores con signo negativo. Al haber variables con signos opuestos en un mismo factor, significa que se relacionan y definen al factor de manera opuesta. Cada uno de los grupos mencionados podría denominarse, de acuerdo con el sentido común y al significado que tienen las variables que han marcada con su peso cada uno de los factores.

## **2.4. ANÁLISIS FACTORIAL: CREATIVIDAD**

Al igual que se hizo con el éxito profesional subjetivo y con la resiliencia, se vuelcan en el SPSS los resultados obtenidos por el cuestionario en su parte C– Creatividad. Como

prueba complementaria, dentro de la matriz de correlaciones, se utiliza la prueba KMO, que relaciona los coeficientes de correlación. Este estadístico, como se indicó, toma valores de 0 a 1. En este caso concreto presenta un valor 0,866, indica que podemos utilizar los datos para un análisis de correlación y la prueba de esfericidad de Bartlett, que contrasta la  $H_0$  “la matriz de correlaciones es una matriz identidad”, en cuyo caso no existirían correlaciones entre las variables y el modelo no sería adecuado. Al presentar una significación menor de 0,05 (0,000) podemos rechazar esa hipótesis (*Tabla 51*).

Tabla 51  
*Prueba de KMO y Barlett; variable: creatividad*

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0,866
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	6361,004
	gl	595
	Sig.	0,000

Para realizar el análisis factorial que permita analizar la interdependencia entre las variables, se parte de las comunalidades como se muestran en la *Tabla 52*, donde se observan las extracciones, para asumir que se puede explicar el 100% de la varianza. El método utilizado es el de componentes principales, en el cual los factores obtenidos son los “autovectores” de la matriz de correlaciones.

Tabla 52  
*Comunalidades; variable: creatividad*

	<i>Inicial</i>	<i>Extracción</i>			<i>Inicial</i>	<i>Extracción</i>
C1	1,000	0,804		C31	1,000	0,808
C2	1,000	0,475		C32	1,000	0,884
C3	1,000	0,528		C33	1,000	0,892
C4	1,000	0,694		C34	1,000	0,843
C5	1,000	0,451		C35	1,000	0,783

C6	1,000	0,519		C36	1,000	0,956
C7	1,000	0,528		C37	1,000	0,956
C8	1,000	0,667		C38	1,000	0,956
C9	1,000	0,653		C39	1,000	0,956
C10	1,000	0,628		C40	1,000	0,956
C11	1,000	0,606		C41	1,000	0,888
C12	1,000	0,600		C42	1,000	0,888
C13	1,000	0,750		C43	1,000	0,888
C14	1,000	0,760		C44	1,000	0,888
C15	1,000	0,714		C45	1,000	0,996
C16	1,000	0,747		C46	1,000	0,996
C17	1,000	0,771		C47	1,000	0,996
C18	1,000	0,836		C48	1,000	0,996
C19	1,000	0,829		C49	1,000	0,996
C20	1,000	0,768		C50	1,000	0,996
C21	1,000	0,813		C51	1,000	0,996
C22	1,000	0,844		C52	1,000	0,888
C23	1,000	0,783		C53	1,000	0,888
C24	1,000	0,863		C54	1,000	0,996
C25	1,000	0,858		C55	1,000	0,996
C26	1,000	0,823		C56	1,000	0,996
C27	1,000	0,819		C57	1,000	0,996
C28	1,000	0,796		C58	1,000	0,996
C29	1,000	0,832		C59	1,000	0,996
C30	1,000	0,869		C60	1,000	0,996

La *Tabla 52* puede determinar cuáles son las variables peor explicadas por este modelo. Este método de componentes principales, parte de la premisa que se puede explicar el 100% de la varianza, motivo por el cual todas las comunalidades iniciales son igual a 1. A partir de esta tabla, se determinó el número de factores a conservar en el análisis. Se vuelve a utilizar

como criterio la regla de Kaiser: “conservar aquellos factores cuyos valores propios son mayores a la unidad” (García, 2000). Para ello se presenta la *Tabla 53* que expresa los autovalores de la matriz varianza-covarianza y el porcentaje de varianza que explica cada uno de ellos.

Tabla 53  
*Varianza total explicada; variable: creatividad*

<i>Comp.</i>	<i>Autovalores iniciales</i>			<i>Sumas de cargas al cuadrado de la extracción</i>		
	<i>Total</i>	<i>% de varianza</i>	<i>% acumulado</i>	<i>Total</i>	<i>% de varianza</i>	<i>% acumulado</i>
1	17,388	33,438	33,438	17,388	33,438	33,438
2	9,129	17,556	50,994	9,129	17,556	50,994
3	4,599	8,844	59,838	4,599	8,844	59,838
4	3,217	6,187	66,025	3,217	6,187	66,025
5	2,498	4,803	70,828	2,498	4,803	70,828
6	1,738	3,343	74,171	1,738	3,343	74,171
7	1,395	2,682	76,853	1,395	2,682	76,853
8	1,098	2,111	78,964	1,098	2,111	78,964
9	1,079	2,075	81,040	1,079	2,075	81,040

Una vez más, se extraen los factores, para lo cual se han marcado los 9 valores que consiguen explicar el 81% de la Varianza. Los autovalores iniciales, indican la cantidad de varianza explicada por la componente principal. Tanto la *Tabla 53* como la curva de sedimentación (*Gráfico 14*), muestran los autovalores de mayor a menor, hasta llegar al extremo que, los factores cuyos autovalores son cercanos a 0 (o cero) se considera residual, e incapaz de explicar alguna cantidad relevante de varianza.

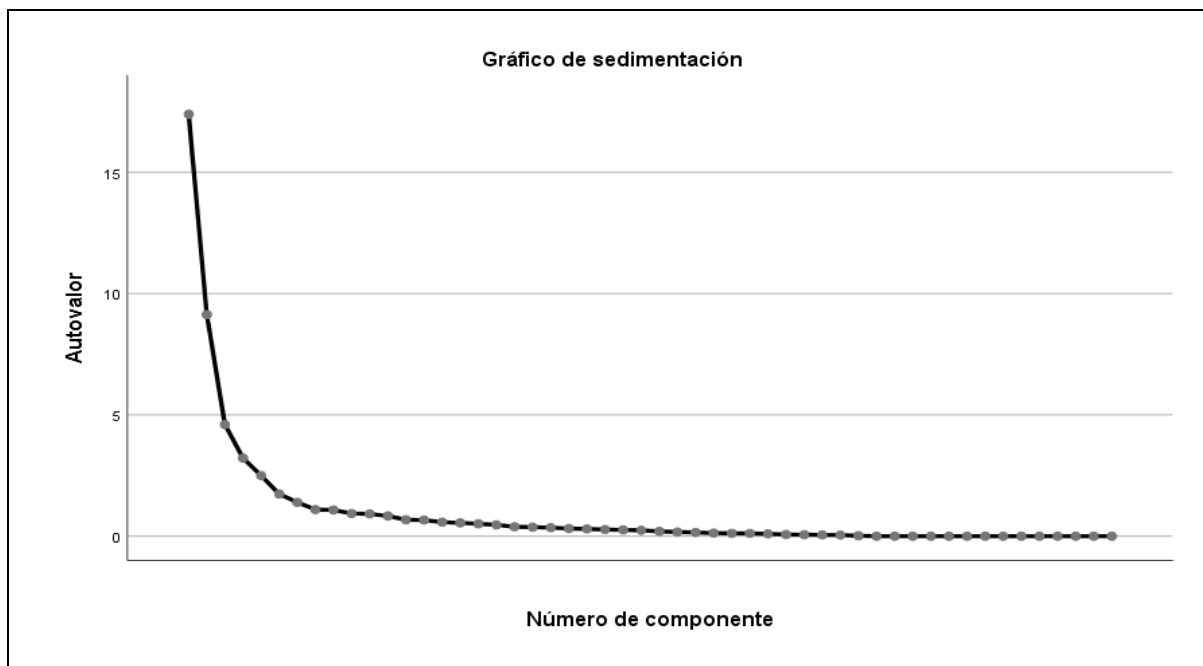


Gráfico 14  
*Curva de sedimentación; variable: creatividad*

El gráfico muestra todos los posibles autovalores, pero la pendiente pierde inclinación a partir del noveno autovalor. Estos nueve factores, imposibles de denominar puesto que constituyen la pregunta del propio encuestado, explican la mayor parte de la varianza total de los datos. Es sencillo de interpretar este resultado si nos basamos en la media de respuestas de los usuarios de este cuestionario. Las respuestas válidas y dobles se agrupan en las primeras respuestas de los participantes y a medida que el cuestionario avanza se empiezan a encontrar más fallos y/o omisiones lo que deja despoblado de factores las últimas preguntas del cuestionario.

La elección de rotación define el método que se va a utilizar para hacer más fácil la interpretación, se presenta en la *Tabla 54*. El método utilizado es el Método Varimax con normalización Kaiser (Kaiser, 1958) que minimiza el número de variables que poseen altas saturaciones y facilita así, la comprensión de los factores perfeccionando la solución por columna. En síntesis, lo que se realiza, es mejorar la interpretación (Rennie, 1997).

Tabla 54

*Matriz de componente rotado; variable: creatividad*

<i>Matriz de componente rotado</i>									
<i>Ítems</i>	<i>Componente</i>								
	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>
C1	-.01	-.00	-.03	.08	-.04	-.06	.04	.03	.89
C2	-.00	.00	.22	-.14	.02	.27	-.17	.12	.54
C3	-.00	.00	-.13	.05	.08	.08	.05	.68	.17
C4	-.02	.04	.01	-.04	-.15	.05	.06	.80	-.11
C5	.08	-.24	.03	.05	.11	.36	.01	.47	.12
C6	.00	.01	.07	-.05	.07	.55	.02	.45	-.02
C7	.00	-.00	-.11	.04	.20	.65	.04	.22	.04
C8	-.04	.15	-.00	-.00	-.01	.78	-.01	-.01	.16
C9	.00	.01	.07	-.02	.04	.77	.20	.07	-.02
C10	.02	-.01	.05	.03	.13	.74	.20	-.00	-.11
C11	.01	-.01	.07	.11	-.00	.61	.45	-.10	.01
C12	.01	-.02	.06	.05	.07	.43	.63	.03	.01
C13	.04	-.06	.09	.04	.33	.25	.74	.07	.00
C14	.00	.03	.13	.06	.42	.14	.72	.12	-.08
C15	-.02	.15	.21	.00	.47	.10	.63	.05	-.07
C16	.02	.05	.09	.03	.73	.11	.41	.06	-.02
C17	.02	.03	.21	.07	.76	.11	.35	.00	-.05
C18	.03	.04	.37	.07	.80	.11	.18	-.01	-.00
C19	.03	.04	.40	.06	.79	.09	.11	-.01	.02
C20	.03	.05	.44	.14	.73	.07	.01	-.02	.05
C21	.04	.08	.66	.08	.60	.06	-.01	-.02	-.01
C22	.03	.06	.74	.16	.50	.04	.00	-.04	.01
C23	.01	.18	.76	.16	.39	.04	-.02	-.01	-.05
C24	.04	.04	.85	.16	.33	.05	.05	-.04	-.01
C25	.06	.12	.85	.20	.25	.01	.08	-.04	.03
C26	.06	.11	.85	.25	.13	.01	.10	-.03	.05
C27	.06	.05	.77	.42	.08	.00	.18	-.01	.07
C28	.07	.14	.68	.52	.07	-.01	.14	.05	.06
C29	.09	.20	.58	.65	.03	-.01	.13	.03	.03

C30	.10	.24	.48	.75	.06	.02	.08	.02	.04
C31	.22	.18	.32	.78	.03	.02	.12	-.01	-.02
C32	.13	.33	.33	.80	.08	.02	.05	.01	.03
C33	.11	.26	.27	.85	.11	.05	-.03	.00	-.06
C34	.14	.44	.18	.75	.15	.05	-.08	-.01	-.05
C35	.20	.66	.10	.52	.15	.02	-.05	-.01	.06
C36	.29	.90	.11	.20	.06	-.02	-.02	.01	-.02
C37	.29	.90	.11	.20	.06	-.02	-.02	.01	-.02
C38	.29	.90	.11	.20	.06	-.02	-.02	.01	-.02
C39	.29	.90	.11	.20	.06	-.02	-.02	.01	-.02
C40	.29	.90	.11	.20	.06	.02	-.02	.01	-.02
C41	.51	.78	.08	.11	-.01	.01	.09	-.04	.02
C42	.51	.78	.08	.11	-.01	.01	.09	-.04	.02
C43	.51	.78	.08	.11	-.01	.01	.09	-.04	.02
C44	.51	.78	.08	.11	-.01	.01	.09	-.04	.02
C45	.95	.30	.04	.09	.02	.00	.00	.01	-.00
C46	.95	.30	.04	.09	.02	.00	.00	.01	-.00
C47	.95	.30	.04	.09	.02	.00	.00	.01	-.00
C48	.95	.30	.04	.09	.02	.00	.00	.01	-.00
C49	.95	.30	.04	.09	.02	.00	.00	.01	-.00
C50	.95	.30	.04	.09	.02	.00	.00	.01	-.00
C51	.95	.30	.04	.09	.02	.00	.00	.01	-.00
C52	.95	.30	.04	.09	.02	.00	.00	.01	-.00

En la *Tabla 54* se puede observar cómo están agrupadas las preguntas por factor, así como el porcentaje de la varianza que explica cada uno de ellos. Tal y como se justificó, el procedimiento seguido fue el de Gutman-Kaiser; se rotaron únicamente, los 9 factores que en el primer análisis tenían una varianza mayor que 1. En síntesis, se mantuvieron los factores que explican más varianza.





### 3. ANÁLISIS DE CORRELACIÓN

Para llevar adelante un análisis de correlación, lo primero es observar si la prueba es estadísticamente significativa, esto quiere decir que los resultados no fueron al azar, sino que se verifica un patrón y que, si se realiza nuevamente la prueba, los resultados van a ser los mismos.

En segundo lugar, se ha de analizar si la prueba es paramétrica o no paramétrica. Para ello se verifican las siguientes condiciones de parametricidad: uso de variables cuantitativas, distribución normal de las muestras, varianzas similares y tamaño de las muestras mayor a 30 casos (Rubio y Berlanga, 2012). En el caso de la prueba objeto de este estudio (como en la mayoría de las pruebas realizadas en el ámbito de las ciencias sociales, o las que utilizan escala de Likert) se está en presencia de una prueba no paramétrica, donde, a su vez, ya se demostró que la distribución no es normal (a pesar de que para el  $n = 200$  podría tender a distribución N). En este sentido estaríamos frente a una prueba que: es más fácil de aplicar, se puede aplicar a casos jerarquizados, se puede usar cuando dos series de observaciones provengan de distintas poblaciones, es una alternativa para tamaños de muestra pequeños y es útil a un nivel de significancia previamente especificado (Berlanga y Rubio, 2012).

Una vez determinado, que la prueba es no paramétrica, la correlación que debe utilizarse es: Rho de Spearman (*Tabla 55*). El coeficiente de correlación  $r$  varía entre -1 y 1. Cuanto más cerca este de 1 más fuerte es la correlación y cuanto más cerca de 0 menos correlación. Por lo general, está aceptado que, un valor  $r > 0,70$  indica una correlación alta entre las variables estudiadas.

Tabla 55  
Rho de Sperman

		EO	ES	EL	CTF	CTT	ST	SV	RE	AC	SA	AP	PR	MM	VS	CR
EO	r	1,0	.32	.10	-.16	-.50	.71	.34	.39	.39	.17	.24	.35	.35	.19	.13
	Sig	.	.00	.15	.03	.00	.00	.00	.00	.00	.01	.00	.00	.00	.01	.06
ES	r	.32	1,0	.61	.48	.21	.55	.63	.31	.35	.10	.15	.29	.16	.16	-.09
	Sig	.00	.	.00	.00	.03	.00	.00	.00	.00	.15	.04	.00	.02	.02	.21
EL	r	.10	.61	1,0	.15	.15	.18	.21	.05	.07	.02	-.02	.13	-.04	.07	-.06
	Sig	.15	.00	.	.03	.03	.01	.00	.45	.34	.80	.82	.07	.56	.30	.42
CTF	r	-.15	.48	.15	1,0	.17	-.07	.25	.14	.03	.04	.18	.05	.05	.02	-.13
	Sig	.03	.00	.03	.	.02	.34	.00	.48	.64	.62	.01	.45	.51	.81	.07
CTT	r	-.50	.21	.15	.17	1,0	-.43	-.16	-.30	-.26	-.16	-.23	-.27	-.22	-.16	-.14
	Sig	.00	.00	.03	.01	.	.00	.02	.00	.00	.02	.00	.00	.00	.02	.05
ST	r	.71	.55	.18	-.07	-.43	1,0	.36	.40	.48	.20	.18	.33	.32	.23	.13
	Sig	.00	.00	.01	.34	.00	.	.00	.00	.00	.00	.01	.00	.00	.00	.07
SV	r	.34	.63	.21	.25	-.16	.36	1,0	.47	.42	.22	.33	.38	.30	.19	-.07
	Sig	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.34
RE	r	.39	.31	.05	.14	-.30	.40	.47	1,0	.60	.62	.72	.64	.76	.48	.01
	Sig	.00	.00	.45	.04	.00	.00	.00	.	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.87
AC	r	.40	.35	.07	.03	-.36	.47	.42	.59	1,0	.23	.23	.40	.33	.25	.14
	Sig	.00	.00	.34	.64	.00	.00	.00	.00	.	.00	.00	.00	.00	.00	.05
SA	r	.17	.10	.02	.04	-.16	.19	.22	.62	.23	1,0	.40	.27	.43	.17	.01
	Sig	.01	.15	.80	.62	.02	.00	.00	.00	.00	.	.00	.00	.00	.02	.81
AP	r	.24	.15	-.01	.18	-.26	.18	.33	.72	.22	.40	1,0	.32	.53	.25	.01
	Sig	.00	.04	.82	.01	.00	.01	.00	.00	.00	.00	.	.00	.00	.00	.93
PR	r	.35	.29	.13	.05	-.27	.33	.38	.64	.40	.27	.32	1,0	.35	.27	-.06
	Si	.00	.00	.07	.45	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.	0,00	.00	.39
MM	r	.35	.16	-.04	.04	-.22	.31	.30	.76	.33	.43	.53	.35	1,0	.29	.06
	Sig	.00	.02	.56	.51	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.	.00	.40
VS	r	.19	.16	.07	.02	-.16	.23	.19	.47	.25	.17	.25	.27	.29	1,0	.00
	Sig	.01	.02	.30	.82	.03	.00	.01	.00	.00	.01	.00	.00	.00	.	.96
CR	r	.13	-.09	-.05	-.13	-.14	.13	-.07	.01	.14	.02	.01	-.06	.06	.00	1,0
	Sig	.06	.21	.42	.07	.05	.07	.34	.87	.05	.81	.93	.39	.40	.96	.
N		200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200

**Éxito profesional objetivo (E0); Éxito profesional subjetivo (ES); Estrés laboral (EL); Conflicto trabajo-familia (CTF); Conflicto trabajo-tiempo (CTT); Satisfacción en el trabajo (ST); Satisfacción con la vida (SV); Resiliencia (RE); Autoestima y confianza (AC); Satisfacción (SA); Aprendizaje (AP); Pragmatismo (PR); Metas claras y motivación al logro (MM); Vínculos sociales (VS); Creatividad (CR)**

### 3.1. CONTRASTE DE HIPÓTESIS

Partiendo de la *Tabla 55* que presenta la Rho de Spearman, y de acuerdo con los objetivos e hipótesis planteadas en el Capítulo 5 de este documento, se hace necesario profundizar en el análisis de las relaciones existentes entre los tres constructos objeto de estudio: éxito profesional (objetivo y subjetivo), resiliencia y creatividad. Se presenta la *Tabla 56* que recoge un resumen de la relación entre constructos y su posterior análisis en la *Tabla 57*.

Tabla 56  
Rho de Spearman (simplificada)

<b>Rho de Spearman</b>		<b>EO</b>	<b>ES</b>	<b>RE</b>	<b>CR</b>
<b>Éxito prof. objetivo</b>	<i>r</i>	1,0	.32	.39	.13
	<i>Sig</i>	.	.00	.00	.06
<b>Éxito prof. subjetivo</b>	<i>r</i>	.32	1,0	.31	-.09
	<i>Sig</i>	.00	.	.00	.21
<b>Resiliencia</b>	<i>r</i>	.39	.31	1,0	.01
	<i>Sig</i>	.00	.00	.	.87
<b>Creatividad</b>	<i>r</i>	.13	-.09	.01	1,0
	<i>Sig</i>	.06	.21	.87	.

Tabla 57

*Rho de Sperman (análisis)*

<b>Éxito profesional objetivo – Éxito profesional subjetivo</b>	<b><i>r = 0,322</i></b>
Correlación significativa al nivel 0,05. <b>P ≤ 0,05</b> ; Se encontró una relación lineal estadísticamente significativa, baja (entre 0,20 y 0,39) y directamente proporcional, entre el éxito profesional objetivo y el éxito profesional subjetivo (rS = 0.322, p < 0.05).	
<b>Éxito profesional objetivo – Resiliencia</b>	<b><i>r = 0,392</i></b>
Correlación significativa al nivel 0,05. <b>P ≤ 0,05</b> ; Se encontró una relación lineal estadísticamente significativa, baja (entre 0,20 y 0,39) y directamente proporcional, entre el éxito profesional objetivo y el éxito profesional subjetivo (rS = 0.392, p < 0.05).	
<b>Éxito profesional objetivo – Creatividad</b>	<b><i>r = 0,134</i></b>
<b>P &gt; 0,05</b> ; No existe una relación lineal estadísticamente significativa, entre el éxito profesional objetivo y la creatividad (p = 0.059).	
<b>Éxito profesional subjetivo - Resiliencia</b>	<b><i>r = 0,306</i></b>
Correlación significativa al nivel 0,05 <b>P ≤ 0,05</b> ; Se encontró una relación lineal estadísticamente significativa, baja (entre 0,20 y 0,39) y directamente proporcional, entre el éxito profesional subjetivo y la resiliencia (rS = 0,306, p < 0.05).	
<b>Éxito profesional subjetivo - Creatividad</b>	<b><i>r = -0,09</i></b>
<b>P &gt; 0,05</b> ; No existe una relación lineal estadísticamente significativa, entre el éxito profesional subjetivo y la creatividad (p = 0.207).	
<b>Creatividad - Resiliencia</b>	<b><i>r = 0,012</i></b>
<b>P &gt; 0,05</b> ; No existe una relación lineal estadísticamente significativa, entre el éxito profesional subjetivo y la creatividad (p = 0.869).	

A continuación, se presenta la *Tabla 58* que recoge las dimensiones de éxito profesional (objetivo y subjetivo) y resiliencia mostrando la correlación positiva o negativa de cada una de ellas. Esta *Tabla 58* ayuda a completar la comprensión general de cada uno de los constructos y sus relaciones. En todos los casos de creatividad, se acepta la hipótesis H<sub>1</sub> al no encontrar una correlación, estadísticamente significativa, entre las personas que demuestran poseer altos niveles de creatividad (CR) y el Éxito profesional objetivo (E0); Éxito profesional subjetivo (ES) y la Resiliencia (RE). Recuerda la vinculación de este apartado a los objetivos de la tesis.

Tabla 58

*Rho de Spearman (ex. profesional / resiliencia)*

	CTF	CTT	ST	SV	RE	AC	SA	AP	PR	MM	VS
EO	-.16	-.50									
CTT			-.43	-.16	-.30	-.26	-.16	-.25	-.26	-.22	-.16

El **Éxito profesional Objetivo** presenta una correlación negativa con: Conflicto trabajo-familia y con Conflicto trabajo-tiempo.

El conflicto trabajo-tiempo presenta una correlación negativa con: Satisfacción con el trabajo; Satisfacción con la vida; Resiliencia; Autoestima y confianza; Satisfacción; Aprendizaje; Pragmatismo; Metas claras y motivación al logro y con Vínculos sociales.

	ES	EL	CTF	CTT	ST	SV	RE	AC	SA	AP	PR	MM	VS
EO	.32	.10			.71	.34	.39	.40	.17	.24	.35	.35	.19
ES		.61	.48	.21	.55	.63	.31	.35		.15	.29	.16	.16
EL			.15	.15	.18	.21							
CTF				.17		.25	.14			.18	.05		
ST						.36	.40	.47	.19	.18	.33	.31	.23
SV							.47	.42	.22	.33	.38	.30	.19
RE								.59	.62	.72	.64	.76	.47
AC									.23	.22	.40	.33	.25
SA										.39	.27	.43	.17
AP											.32	.53	.25
PR												.35	.27
MM													.29

El **Éxito profesional Objetivo** presenta una correlación positiva (aunque débil) con: Éxito profesional subjetivo; Estrés laboral; Satisfacción en el trabajo (Correlación fuerte); Satisfacción con la vida; Resiliencia; Autoestima y confianza; Satisfacción; Aprendizaje; Pragmatismo; Metas claras y motivación al logro y con Vínculos sociales.

El **Éxito profesional Subjetivo** presenta una correlación positiva (aunque débil) con: Conflicto trabajo-familia; Conflicto trabajo-tiempo; Satisfacción en el trabajo; Satisfacción con la vida; Resiliencia; Autoestima y confianza; Aprendizaje; Pragmatismo; Metas claras y motivación al logro y con Vínculos sociales

La **Resiliencia** presenta una correlación positiva con: Autoestima y confianza; Satisfacción; Aprendizaje; Pragmatismo; Metas claras y motivación al logro y con Vínculos sociales.

### 3.2. CONTRASTE DE HIPÓTESIS POR ESTRATO, EDAD Y GÉNERO: PRUEBA KRUSKAL-WALLIS

La prueba estadística de Kruskal – Walls (Willian Kruskal y W. Allen Walls) constituye un método no paramétrico que permite probar si un grupo de datos proviene de la misma población. Esta prueba es análoga a la prueba paramétrica ANOVA de una vía.

Esta prueba es libre de la curva normal y usa la distribución de chi cuadrado al tiempo que presenta un nivel ordinal de la variable dependiente. Se utiliza, en definitiva, para comparar tres o más grupos de rangos o medianas y determinar que sus diferencias no son fruto del azar sino que estas son estadísticamente significativas (Juárez, Villatoro y López, 2011).

#### 3.2.1. CONTRASTE POR ESTRATO

El primer contraste que se analizará será el referente al estrato. En este contexto se entiende estrato como la ocupación laboral de los sujetos encuestados. Las categorías, definidas ya con anterioridad, son: Desempleados, Directivos, *Influencers*, Emprendedores, Trabajadores por cuenta ajena (TCA) y Catedráticos.

Cada uno de estos estratos se enfrentará a las medidas de los tres constructos: éxito profesional (objetivo y subjetivo), resiliencia y creatividad. Los valores obtenidos se detallan en la *Tabla 59* y el *Gráfico 15*.

Tabla 59  
*Contraste por estrato*

<b>Éxito prof. objetivo</b>	Desem.	Direct.	Influen.	Empre.	TCA	Cated.	<b>Media</b>
	3,00	10,36	8,64	6,66	5,94	9,16	<b>7,04</b>
<b>Éxito prof. subjetivo</b>	Desem.	Direct.	Influen.	Empre.	TCA	Cated.	<b>Media</b>
	49,92	54,48	54,92	51,48	55,72	55,88	<b>53,70</b>

Estrés laboral	10,96	10,56	11,76	11,08	10,74	11,44	11,05
Conflicto trabajo - familia	10,84	10,36	8,68	10,36	11,76	11,60	10,72
Conflicto trabajo - tiempo	12,56	7,52	10,12	10,06	10,64	8,40	10,00
Satisfacción en el trabajo	6,04	13,44	13,48	9,54	10,90	12,64	10,81
Satisfacción con la vida	9,52	12,60	10,88	10,44	11,68	11,80	11,13

Resiliencia	Desem.	Direct.	Influen.	Empre.	T C A	Cated.	Media
		62,84	76,72	68,64	66,20	70,48	73,16
Autoestima y confianza	9,48	12,72	11,92	11,50	12,22	12,32	11,74
Satisfacción	10,72	11,68	10,16	10,08	10,74	11,56	10,72
Aprendizaje	11,00	13,88	10,84	10,74	12,46	13,20	11,92
Pragmatismo	9,40	12,12	11,24	10,84	11,30	11,40	11,06
Metas claras y mot. al logro	10,80	13,28	11,64	10,50	11,14	12,64	11,46
Vínculos sociales	11,44	13,04	12,84	12,54	12,62	12,04	12,46

Creatividad	Desem.	Direct.	Influen.	Empre.	T C A	Cated.	Media
		15,72	20,72	19,80	17,22	16,82	17,36

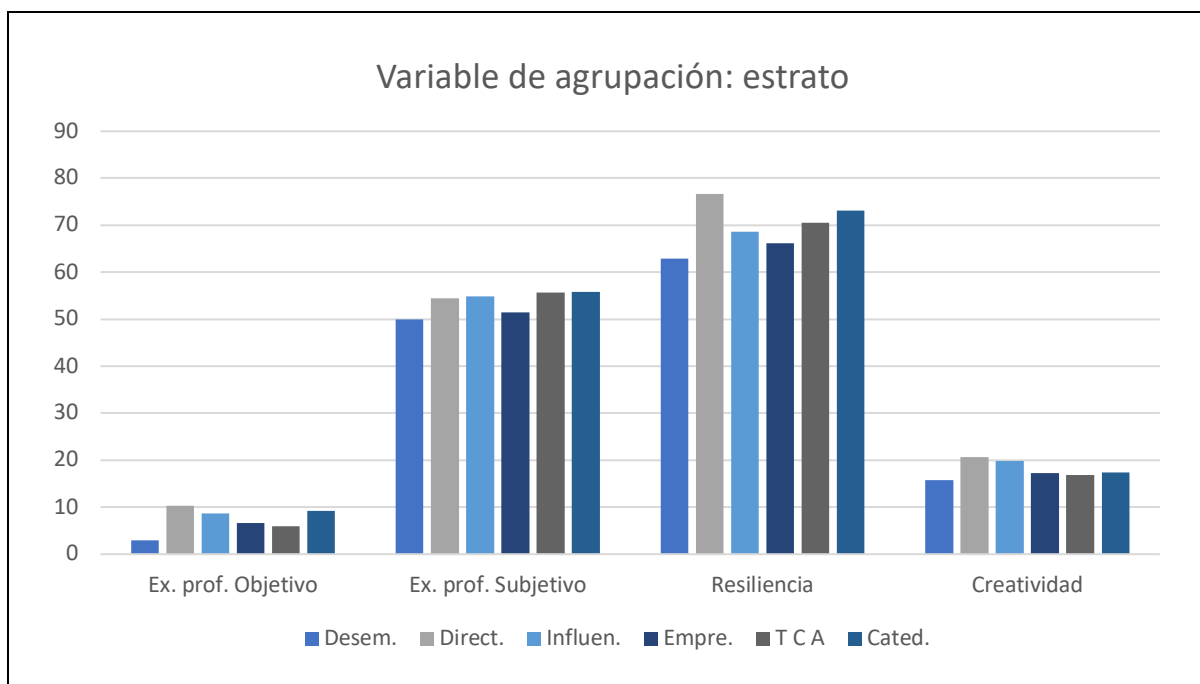


Gráfico 15  
*Contraste por estrato*

Finalmente, se presentan los valores del estadístico, así como los grados de libertad y el nivel de significancia de la prueba. Si la significancia es menor o igual a 0.05 se debe rechazar la hipótesis nula. Estos datos se presentan en la *Tabla 60*.

Tabla 60  
*Análisis estadístico H - Kruskal-Wallis (variable: estrato)*

	<i>H de Kruskal-Wallis</i>	<i>gl</i>	<i>Sig. asintótica</i>
<b>Éxito profesional objetivo</b>	156,570	5	0,000
<b>Éxito profesional subjetivo</b>	39,487	5	0,000
Estrés laboral	11,213	5	0,047
Conflicto trabajo-familia	65,182	5	0,000
Conflicto trabajo-tiempo	76,327	5	0,000
Satisfacción en el trabajo	128,075	5	0,000
Satisfacción con la vida	45,190	5	0,000
<b>Resiliencia</b>	54,819	5	0,000
Autoestima y confianza	49,944	5	0,000
Satisfacción	20,573	5	0,001



Aprendizaje	52,662	5	0,000
Pragmatismo	30,246	5	0,000
Metas claras y motivación al logro	39,128	5	0,000
Vínculos sociales	17,805	5	0,003
<b>Creatividad</b>	3,683	5	0,596

La lectura de la *Tabla 60* nos permite inferir que: en el caso de la creatividad, se obtiene un nivel de significatividad de 0.596 (mayor a 0.05) por lo que se acepta la premisa de que no existe diferencia en la creatividad de los distintos estratos. En el resto de los casos (nivel de éxito profesional objetivo, nivel de éxito profesional subjetivo y resiliencia)  $p < 0,05$  por lo que se rechaza la hipótesis nula y debemos concluir con un 95% de confianza que existen diferencias significativas entre los Desempleados, Directivos, *Influencers*, Emprendedores, Trabajadores por cuenta ajena y Catedráticos.

### 3.2.2. CONTRASTE POR EDAD

Hecho el contraste por estrato, el segundo contraste que se analiza es la edad. Para ello se utilizan los estratos en los que fue dividida la muestra: menos de 30 años, de 30 a 45 años, de 46 a 60 años y más de 60 años. Nuevamente se evalúan los tres constructos: éxito profesional (objetivo / subjetivo), resiliencia y creatividad. Estos valores obtenidos se detallan en la *Tabla 61* y en el *Gráfico 16*.

Tabla 61  
*Contraste por edad*

	<i>Menos de 30 años</i>	<i>30 - 45 años</i>	<i>46 - 60 años</i>	<i>Más de 60 años</i>	<i>Media</i>
<b>Éxito prof. objetivo</b>	6,93	6,30	7,54	9,15	7,04
<b>Éxito prof. subjetivo</b>	52,47	53,74	53,43	56,70	53,70
Estrés laboral	11,43	11,01	10,65	11,50	11,05
Conflicto trabajo-familia	9,30	11,02	11,02	11,40	10,72

Conflicto trabajo-tiempo	10,50	10,41	9,39	8,90	10,00
Satisfacción en el trabajo	11,00	10,35	10,70	12,70	10,81
Satisfacción con la vida	10,25	10,95	11,67	12,20	11,13
<b>Resiliencia</b>	64,20	69,01	72,80	71,70	69,34
Autoestima y confianza	11,25	11,56	12,31	11,90	11,74
Satisfacción	9,75	10,59	11,44	11,25	10,72
Aprendizaje	10,02	12,00	12,94	12,55	11,92
Pragmatismo	10,45	11,02	11,37	11,55	11,06
Metas claras y motivación al logro	10,50	11,33	11,98	12,50	11,46
Vínculos sociales	12,23	12,51	12,74	11,95	12,46
<b>Creatividad</b>	18,53	17,74	17,07	17,65	17,71

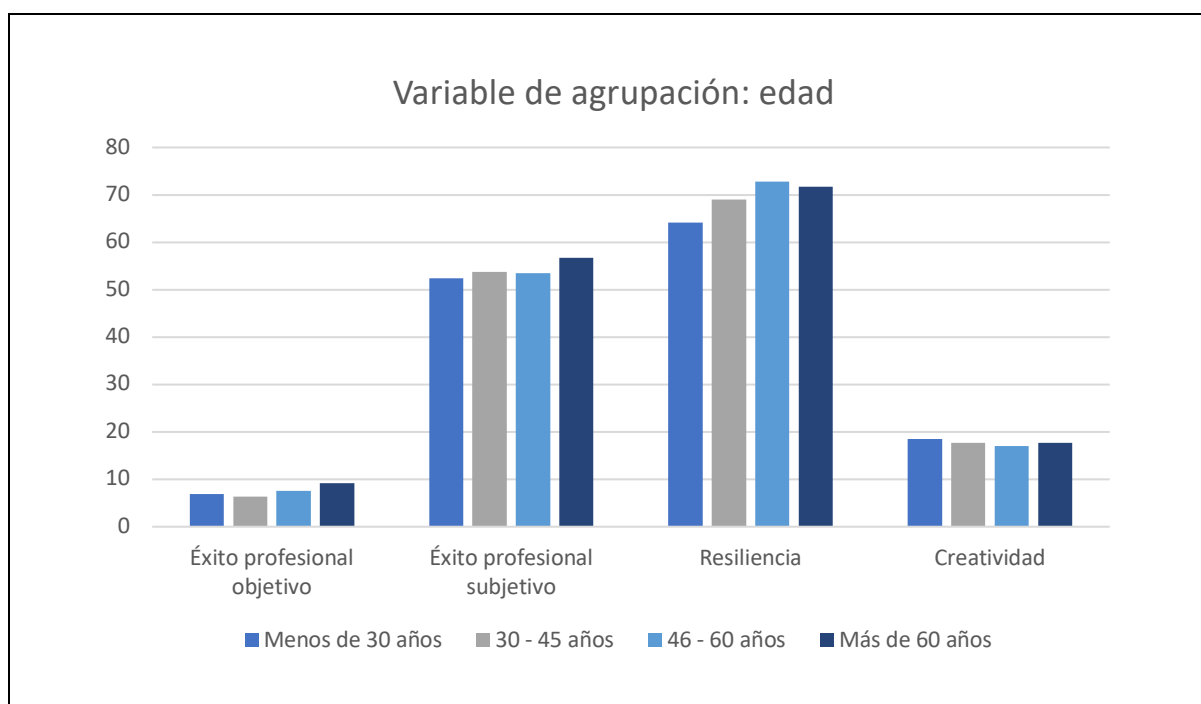


Gráfico 16  
*Contraste por edad*

Finalmente, y al igual que en la variable estrato, se presentan los valores del estadístico, así como los grados de libertad y el nivel de significancia de la prueba. Si la significancia es

menor o igual a 0.05 se debe rechazar la hipótesis nula. Estos datos se presentan en la *Tabla 62*.

Tabla 62  
*Análisis estadístico H - Kruskal-Wallis (variable: edad)*

	<i>H de Kruskal-Wallis</i>	<i>gl</i>	<i>Sig. asintótica</i>
<b>Éxito profesional subjetivo</b>	9,601	3	0,022
<b>Éxito profesional objetivo</b>	29,566	3	0,000
Estrés laboral	4,281	3	0,233
Conflicto trabajo-familia	35,493	3	0,000
Conflicto trabajo-tiempo	13,063	3	0,005
Satisfacción en el trabajo	13,303	3	0,004
Satisfacción con la vida	19,684	3	0,000
<b>Resiliencia</b>	30,248	3	0,000
Autoestima y confianza	7,740	3	0,052
Satisfacción	22,818	3	0,000
Aprendizaje	35,800	3	0,000
Pragmatismo	5,607	3	0,132
Metas claras y motivación al logro	15,570	3	0,001
Vínculos sociales	2,778	3	0,427
<b>Creatividad</b>	0,837	3	0,841

El análisis de la *Tabla 62* permite el entendimiento de que el estrés laboral, la autoestima y confianza, el pragmatismo, los vínculos sociales y la creatividad presentan una significancia de 0,233 / 0,052 / 0,427 y 0,841, respectivamente. Esto conlleva a concluir que no existe una diferencia significativa entre los distintos niveles de la variable edad.

En el resto de los casos, dado que  $p < 0,05$  se rechaza la hipótesis nula y se puede afirmar con un 95% de confianza que existen diferencias significativas entre las distintas edades.

### 3.2.3. CONTRASTE POR GÉNERO

Tras el análisis del contraste estrato y edad, el tercer y último contraste que se analizará será el referido al género. Al igual que en los anteriores casos se evaluará el éxito profesional (objetivo / subjetivo), la resiliencia y la creatividad. Los valores obtenidos se detallan en la *Tabla 63* y el *Gráfico 17*.

Tabla 63  
*Contraste por género*

	<i>Masculino</i>	<i>Femenino</i>	<i>Media</i>
<b>Éxito profesional objetivo</b>	7,39	6,59	7,04
<b>Éxito profesional subjetivo</b>	53,52	53,94	53,70
Estrés laboral	11,06	11,02	11,05
Conflicto trabajo-familia	10,62	10,84	10,72
Conflicto trabajo-tiempo	9,66	10,45	10,00
Satisfacción en el trabajo	11,06	10,48	10,81
Satisfacción con la vida	11,11	11,15	11,13
<b>Resiliencia</b>	69,75	68,79	69,34
Autoestima y confianza	11,97	11,42	11,74
Satisfacción	10,86	10,53	10,72
Aprendizaje	11,90	11,93	11,92
Pragmatismo	11,17	10,91	11,06
Metas claras y motivación al logro	11,61	11,26	11,46
Vínculos sociales	12,25	12,74	12,46
<b>Creatividad</b>	18,16	17,12	17,71

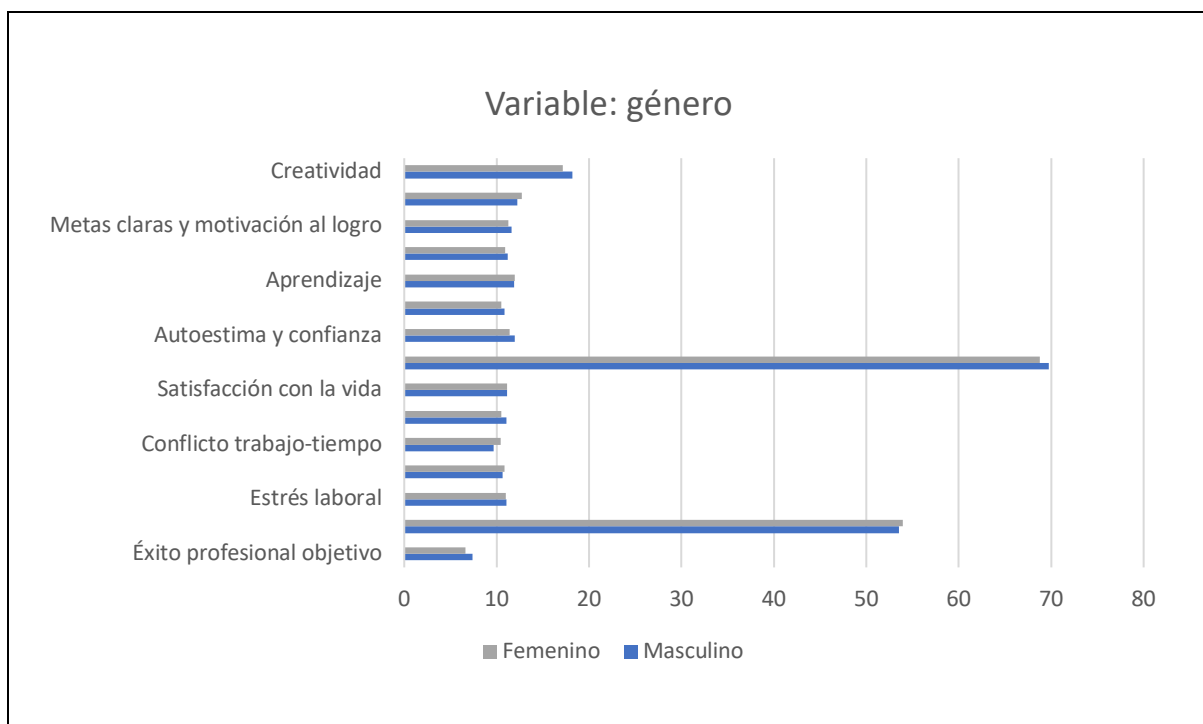


Gráfico 17  
Contraste por género

Por último, se presentan los valores del estadístico, así como los grados de libertad y el nivel de significancia de la prueba. Si la significancia es menor o igual a 0.05 se debe rechazar la hipótesis nula. Estos datos se presentan en la *Tabla 64*.

Tabla 64  
Análisis estadístico *H - Kruskal-Wallis* (variable: género)

	<i>U de Mann-Whitney</i>	<i>W de Wilcoxon</i>	<i>Z</i>	<i>Sig. asintótica</i>
<b>Éxito prof. subjetivo</b>	4695,500	11250,500	-0,511	0,610
<b>Éxito prof. objetivo</b>	4015,500	7756,500	-2,221	0,026
Estrés laboral	4902,000	8643,000	0,000	1,000
Conflicto trabajo-familia	4543,500	11098,500	-0,899	0,369
Conflicto trabajo-tiempo	3902,000	10457,000	-2,490	0,013
Satisfacción en el trabajo	4417,500	8158,500	-1,203	0,229
Satisfacción con la vida	4868,000	11423,000	-0,085	0,932
<b>Resiliencia</b>	4644,000	8385,000	-0,637	0,524
Autoestima y confianza	4273,500	8014,500	-1,573	0,116

Satisfacción	4434,500	8175,500	-1,177	0,239
Aprendizaje	4784,500	8525,500	-0,293	0,770
Pragmatismo	4368,000	8109,000	-1,340	0,180
Metas claras y motivación al logro	4534,500	8275,500	-0,920	0,358
Vínculos sociales	3873,500	10428,500	-2,601	0,009
<b>Creatividad</b>	4528,500	8269,500	-0,923	0,356

En el análisis de la *Tabla 64* interesa centrar la atención en los valores de U de Mann-Whitney y la significancia. Este último es el p valor que indicará si es mayor a 0,05.

En este caso el éxito profesional subjetivo, presenta una significatividad de 0,610; el estrés laboral, 1,000; el conflicto trabajo-familia 0,369; la satisfacción en el trabajo 0,229; la satisfacción con la vida 0,932; la resiliencia 0,524; la autoestima y confianza 0,116; la satisfacción 0,239; el aprendizaje 0,770; el pragmatismo 0,180; las metas claras y motivación al logro 0,358 y nuevamente la creatividad un valor 0,356. En estos temas, se puede concluir que no existe diferencia en los distintos niveles de la variable sexo

En el resto de los casos: éxito profesional objetivo (0,026), conflicto trabajo-tiempo (0,013) y vínculos sociales (0,009), dado que  $p < 0,05$  se rechaza la hipótesis nula y se puede afirmar con un 95% de confianza que existen diferencias estadísticamente significativas entre el valor medio de hombres y mujeres.

# **DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES FINALES**





## **CAPÍTULO VIII: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES FINALES**

### **1. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES. CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONA EXITOSA**

1.1. ÉXITO PROFESIONAL OBJETIVO

1.2. ÉXITO PROFESIONAL SUBJETIVO

1.3. CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONA EXITOSA

### **2. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES. CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONA RESILIENTE**

2.1. RESILIENCIA

2.2. CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONA RESILIENTE

### **3. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES. CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONA CREATIVA**

3.1. CREATIVIDAD

3.2. CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONA CREATIVA

### **4. CONCLUSIONES GENERALES**

### **5. LIMITACIONES Y FUTURAS LÍNEAS DE ACTUACIÓN**



## **1. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES. CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONA EXITOSA**

El término éxito puede ser coyuntural y relativo, es más, depende en muchos casos del ámbito en que se usa. Referirse al éxito profesional vincula con uno de los principales factores que configuran la vida de un individuo. El éxito profesional también está ligado al reconocimiento de aquellos que conocen o participan en el desarrollo de la profesión de cada individuo. Es decir que el individuo necesita del reconocimiento para sentir dicho éxito en mayor o menor medida.

El éxito profesional es también uno de los factores que determinan la felicidad. En este contexto ya se ha dicho que, de esta opinión, participan Padilla y Serarols (2006) y Robles y Marcelino (2013). Otra cosa es cómo se puede medir el éxito profesional, cómo se puede ponderar los logros del individuo y sus expectativas profesionales. Ciertamente que cuanto más edad, más sencillo será valorar el éxito y también las expectativas que queden y que, cuando más joven es el individuo más difícil es valorar las citadas expectativas y también el éxito como logro a lo largo de toda una vida.

Sin embargo, la doctrina presenta muchas interpretaciones del término éxito. Zamora (2009) opina que el éxito está en función de la complementariedad del individuo con un trabajo que se ajuste a sus aspiraciones, competencias y habilidades; Álvarez et al, (2010) entienden que el éxito es una sucesión de victorias, aun cuando parece que se refiere más al éxito deportivo; Olivia (2011) lo equipara a la fama y Coque et al (2014) lo relacionan con la perseverancia, compromiso y el liderazgo. En general, las definiciones son muy variadas tanto respecto al éxito en sí mismo como en la medición y valoración del éxito a través de modelos de análisis. Van Scotter propuso un modelo cuantitativo: número de medallas, ascensos y

premios recibidos. Tharenou (2001), igual que Wallace (2001), se inclinan por el dinero que es un valor muy objetivo, es decir el salario.

Frente a estas opiniones aparece una corriente más humanística y relacionada con los aspectos más subjetivos del éxito, sus propios anhelos, la relación con el entorno social, familiar y laboral, sus metas personales o sus creencias (Seibert, Kraimer y Crant, 2001; Arthur et al., 2005; Delgado et al., 2007; Kong, Cheung y Song, 2012; Rezaean, Hatami y Dastar, 2012; Robles, Cruz, Mejía y Marcelino, 2016).

El éxito profesional, como se ha justificado, puede ser analizado desde dos perspectivas: la objetiva y la subjetiva. En realidad, el tratamiento clásico del análisis ha sido desde la perspectiva objetiva, pero en las últimas décadas se ha introducido una nueva dimensión que propone una dualidad objetiva-subjetiva, es decir un estudio más integral del éxito (Caicedo, 2007). Dentro de esta propuesta analizamos y describimos a la persona exitosa a partir de un éxito objetivo que depende de las comparaciones sociales y un éxito subjetivo que implica un enfoque personal y holístico.

### **1.1. ÉXITO PROFESIONAL OBJETIVO**

Se analiza la interacción de los valores de éxito objetivo con sus características sociodemográficas y los tres indicadores que hemos tomado en referencia: salario, cargo o puesto de trabajo y prestigio social.

En este contexto y desde la perspectiva sociodemográfica, el grupo más exitoso es el de mayores de 60 años con una media de 9,15. Es fácilmente entendible este resultado al comprender que el éxito es un camino largo que requiere resiliencia y creatividad para continuar innovando, superándose y no abandonando un camino que, queda patente, no es fácil.

El segundo grupo con mayor media es el de 46-60 años, que obtiene un valor de 7,54. Este grupo de edad corresponde a la plena madurez y si cuando se alcanza esta edad no se ha obtenido ya el éxito o se está en los aledaños, la posibilidad de revertir la vida, cuanto menos es problemático. Así que la exigencia es mucho menor, aunque algo más alta que para los de más de sesenta años. Y curiosamente el tercer grupo es el de menos de 30 años con un 6,93, en este grupo el éxito entra más dentro del mundo romántico de la juventud y es más una ilusión que una meta.

Respecto al éxito objetivo y género, el hombre está por encima de la mujer, con una media de 7,39 el primero y de 6,59 la segunda. Si algún tipo de extrañeza puede aportar este estadístico es más bien que podía esperarse mayor diferencia entre los dos géneros y a favor del hombre. No parece que la diferencia sea tan escasa si tenemos en cuenta el análisis que se ha hecho sobre la muestra y los estratos en la *Tabla 28*, en la que se muestran altas diferencias entre las mujeres y los hombres en los estratos más exitosos. Es decir, la sociedad siempre ha primado a los hombres como candidatos al éxito. Lo que demuestran estos resultados es que todavía se está equilibrando la tendencia.

Respecto a la percepción del éxito objetivo a través de los salarios es necesario considerar que, en una sociedad como la nuestra, el nivel salarial está determinado por una serie de variables que afectan directamente la percepción de este en función de su asociación al éxito. Se establece una escala de salarios en la cual a partir de determinado nivel se considera un salario asociado al éxito.

Refiriéndonos a la muestra, el 64% cobra menos de 50.000 euros, lo que de por sí ya es discutible si esta es la remuneración correcta para el grupo de menos ingresos. El 12,5% de la muestra son Desempleados y el 25% son Empleados por cuenta ajena, es muy improbable que este 37,5% de la muestra puedan llegar a los 50.000 euros. Un 24% cobra entre 50.000 y 90.000

y un 12% cobra más de 90.000. Independientemente de los niveles que se establezcan, el caso es que sólo un 36% superaría los 50.000 euros y, desde la perspectiva objetiva de la sociedad, podrían considerarse personas de éxito.

En este último grupo sólo se encontrarían los Catedráticos de avanzada edad, es decir con muchos trienios en sus haberes; no hay que olvidar que un Catedrático es un funcionario público y su sistema de retribuciones es el de cualquier funcionario público, eso sí en su respectiva categoría. También podrían incluirse los Directivos de empresas y, en determinadas circunstancias, los Jóvenes talentos o *Influencers*, no todos desde luego. En cualquier caso, un 36% de personas que, desde la perspectiva económica, pueden ser consideradas exitosas es evidentemente un porcentaje quizás excesivamente alto.

Analizando el cargo o puesto de trabajo, la investigación considera que los Catedráticos, académicos en general, altos Directivos y Jóvenes talentos son los modelos de una vida de éxito profesional. El 37,5% de la muestra ha tenido éxito profesional, el 62,5% no.

Sobre el prestigio social sólo un 12% tiene prestigio a nivel internacional, el 14% a nivel nacional y el 11% a nivel local. Un 38% tienen prestigio en su entorno, es decir están bien considerados por aquellos que los conocen de manera directa pero no respecto a un grupo mayor que desconoce su existencia. Y el 35% ni siquiera esto.

En este contexto puede considerarse que, con diversos matices y en mayor o menor cuantía, los que han conseguido prestigio, es decir han tenido éxito, son un 37% y son los Catedráticos, Directivos de empresas y los *Influencers*. Muy probablemente hay un sector que no se ha considerado y que respecto al conocimiento sería quizás el más amplio: los deportistas. Pero en nuestro país los deportistas no han tenido nunca mucho prestigio social, a pesar de que son muy conocidos, tienen unos salarios extraordinarios y traspasan las fronteras.

## 1.2. ÉXITO PROFESIONAL SUBJETIVO

Al igual que se hizo con el éxito profesional objetivo, se analiza la interacción de los valores de éxito subjetivo con los datos sociodemográficos y con las cinco dimensiones que se han tenido en cuenta para este estudio: estrés laboral, trabajo versus familia, conflicto trabajo-tiempo, satisfacción con el trabajo y satisfacción con la vida.

Respecto al éxito profesional subjetivo y edad, se concentra en los mayores de 60 años con una media de 56,70, lo cual conjuga muy bien con el prestigio de los Catedráticos, asociando la cátedra a una persona de proveya edad. Los grupos etarios de 30 a 45 años y de 46 a 60 años tienen en la práctica la misma media, 55,74% para los primeros y 53,43% para los segundos.

En el caso del éxito profesional subjetivo y género, la media de las mujeres está por encima de la de los hombres aun cuanto por muy poco: 53,94% para la mujer y 53,52% para el hombre.

Sobre el *estrés laboral*, en la muestra, se encuentra una amplia mayoría que no presentan este tipo de problema: un 60% de la muestra no sufre estrés laboral en su puesto de trabajo ni en el desarrollo de su profesión. Más concretamente en 65% no se siente sometido a presión alguna derivada de un exceso de trabajo que no le permite un descanso o una distracción. Para un 67% las horas de trabajo no son excesivas o no las siente como tales y no repercuten negativamente en su forma de vida ni en su vida familiar o de relaciones. El 81% no cree que sufra ningún tipo de estrés laboral derivado de una mala relación con los subordinados, superiores o iguales en el trabajo. La cifra más negativa es que un 51% no se sienten agotados física o mentalmente por el trabajo, lo cual implica que el otro 49% si se siente agotados física, mental o emocionalmente por el trabajo, eso sí, en diversos grados.

Sobre la dimensión que contempla el conflicto *trabajo versus familia* la situación es diferente dado que el 58% de los encuestados evidencian un notable choque entre los dos factores y la causa es la queja del componente familiar consecuencia de las horas pasadas en el puesto de trabajo. Sin embargo, esto no implica que la familia no valore positivamente, o por lo menos no valore negativamente, en un 71% la implicación de los encuestados en el trabajo y por otro lado el 80% de los encuestados no considera que pasar muchas horas en el trabajo pueda afectar negativamente a las relaciones familiares, Un alto 41% no está condicionado por ningún conflicto trabajo-familia por cuanto se considera necesario o muy necesario tanto en el trabajo como en la familia.

Dicho de otra manera, en esta dimensión no se produce, en la mayoría de los casos, un conflicto que pueda repercutir negativamente en uno o en los dos factores, sino más bien hay una armonía entre la incidencia de uno sobre el otros y, especialmente, entre las terceras personas (miembros de la familia, compañeros de trabajo) con el encuestado. Lo cual no quita que un 20% del total sí considera que el conflicto que se produce entre los dos factores puede considerarse grave o muy grave y que les afecta negativamente.

Respecto al *conflicto trabajo-tiempo* la situación es muy diferente a la anterior. Hay un conflicto en los participantes aun cuando no es, por los resultados, grave. Un 48% de los participantes no ven conflicto entre el tiempo que les ocupa el trabajo y sus necesidades de tiempo libre. Un 52% no les preocupa ni causa mayores problemas trabajar más de 9 horas diarias. Aun cuando al resto del 48% sí les importa y o por lo menos no les gusta y les crea problemas más o menos graves. Tampoco a un 46% de los encuestados ponen problemas para llevarse trabajo a casa y un 52% no considera un problema que no pueda relajarse en su tiempo libre.



Sin embargo, el resultado final es que la mitad de la muestra siente que de alguna manera tiene problemas para armonizar su vida laboral con la personal. Es decir, existe una fuerte sensación que el trabajo forma parte de la vida de la persona en la misma proporción que la familia y produce la misma satisfacción, pero también es cierto que existe a la par la sensación en el mismo número de personas que esta concordia entre los dos factores no se da en ellos.

Esto aparece más marcado en la dimensión: *satisfacción con el trabajo*. Un 75% de los encuestados está satisfecho en el trabajo. Lo cual es un indicativo de una muy alta identificación de la persona con el trabajo que realiza y mucho más si se considera que un 61% identifica el trabajo que realiza con su ideal de trabajo. Además, un 60% está de acuerdo con su nivel salarial y el 56% también lo está con sus oportunidades de formación y promoción dentro de la empresa. Estos resultados son altamente positivos y no muy frecuentes. Posiblemente se den por la selección de la muestra que excepto los desempleados parece que se ha elegido entre grupos de profesionales muy vocacionales: académicos, catedráticos, empresarios, jóvenes talentosos o propietarios de empresas, que son, en definitiva, el nivel más alto de la sociedad laboral. En cualquier caso, el nivel de satisfacción se evidencia en la identificación con la profesión como objetivo de la vida laboral, la conformidad con el nivel económico, con las posibilidades de mejora cualitativa, de promoción y de relación trabajo vida familia y tiempo libre.

En la dimensión *satisfacción con la vida* se refleja parte de los resultados de la dimensión anterior y un 66% de los encuestados se sienten satisfechos con la vida que llevan. Y, en la misma línea, un 55% cree que la vida que lleva y su entorno es el que había planeado tener y el 94% pondera que su vida familiar y relacional es plena y positiva.

Cierto que hay un 48% de la muestra que considera no está capacitado o se encuentra en gravísimas dificultades de controlar y manejar los eventos importantes que le ocurren en la vida. Lo cual, de hecho, no cuadra demasiado con el 94% de valoración de la vida en familia y sociedad que ha contestado la muestra.

El análisis de los datos proporcionados por el constructo referente al éxito profesional subjetivo relacionado con la profesión que se presenta es relativamente sorprendente por cuanto, si los medios del constructo objetivo proporcionaban grandes diferencias entre los grupos profesionales con discrepancias de más del triple entre, por ejemplo, los Desempleados y los Directivos o Catedráticos, en los análisis del mismo grupo, en los resultados del éxito profesional subjetivo, las diferencias son mucho menores. Por ejemplo, entre los Catedráticos con la más alta media 55,88 y los Desempleados con la menor 49,92 o entre estos últimos con los Directivos, con 54,48, las diferencias relativas son mucho menores.

En este estudio los Catedráticos aparecen como los que detentan mayor prestigio, pero en segundo lugar se produce una sorpresa, dado que son los Trabajadores por cuenta ajena los que presentan el segundo rango de prestigio con un 55,72, aun cuando sin mucha diferencia con los Jóvenes talentos o *Influencers* con un 54,92 quedando los Directivos en cuarto lugar con un 54,48%

Este cambio de prestigio, en el caso subjetivo, de los altos Directivos y los Emprendedores es difícil de explicar más allá de considerar el riesgo que asumen, la presión a la que se ven sometidos y los desvelos que implican el día a día de esta profesión el Directivo o Propietario de una empresa. Es fácil imaginar que estos condicionantes interactúen de forma negativa con aspectos como la conciliación familia – tiempo personal – trabajo y el manejo o la reducción del estrés.

### 1.3. CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONA EXITOSA

A la hora de definir este perfil se han de tener en cuenta ambas perspectivas del éxito, por un lado, aquellas más objetivas y, como complemento y contexto, las corrientes más subjetivas asociadas al término, pero igual de importantes y limitantes que las anteriores.

La persona asociada al éxito objetivo está más inclinada hacia los varones y completamente condicionada por la remuneración percibida. La conclusión del estudio sobre el éxito profesional objetivo es que dicho éxito está relacionado, por la sociedad, directamente con el éxito económico en primer lugar y con el prestigio en dicha sociedad en segundo lugar, sólo que el prestigio también se adquiere con las remuneraciones económicas. Si bien el éxito profesional subjetivo en el análisis realizado presenta bastante menos relación con el factor remuneraciones o beneficios que el objetivo, nos parece que los encuestados incluyen en sus respuestas, sino explícitamente sí implícitamente, los salarios y cualquier tipo de beneficio externo, indicadores más asociados al éxito profesional objetivo. Pero los resultados, como se observan en las tablas y comentan más arriba, valoran muy especialmente la estabilidad, la familia y un trabajo pleno y estable.

Del análisis que se ha realizado, especialmente en las *Tablas 29, 30 y 31*, podemos realizar el retrato estadístico de la persona con éxito profesional objetivo en la percepción de los miembros de la sociedad española actual. Sería un varón ya a las puertas de la jubilación, emérito o jubilado, que haya sido un alto cargo directivo o un académico, preferentemente Catedrático.

El perfil de la persona con éxito subjetivo en su profesión es, pues, una mujer, aun cuando por muy poco también puede serlo un hombre, con más de 60 años y que es Catedrática

o Trabajadora por cuenta ajena, en cualquier caso, hablamos de una mujer de alto nivel profesional (*Tablas 33, 34 y 35*).

Ambas dimensiones parecen confluir a la hora de determinar las características de la persona con éxito profesional (objetivo y subjetivo) en nuestra sociedad: un Catedrático, mayormente varón, que se ha mantenido activo y que ha ido superando las barreras laborales y las metas personales para conseguir un trabajo de reconocimiento, un salario alto y un cargo de prestigio en su organización. También se dibuja un perfil de éxito profesional global en las dos categorías profesionales que se han elegido indicadores de éxito profesional objetivo: los Influencers y los Directivos. Así como en un tercer perfil, dentro del indicador bajo o medio nivel de éxito profesional: Trabajadores por cuenta ajena.

El resultado en conjunto es conservador y lejos de la juventud como valor máximo, dado que se valora por encima de los demás ítems la experiencia, es decir una edad proveya, y la consolidación del puesto, o sea un profesional ya en la última etapa de su vida laboral y la estabilidad. No hemos encontrado prácticamente nada sobre estudios similares o aproximados que analicen los éxitos profesionales desde la perspectiva objetiva y subjetiva. Sólo el de Idrovo y Leyva (2014) que coinciden en lo general con nuestros resultados. Dichos investigadores realizaron un estudio sobre una muestra de 231 mujeres sobre la opinión de estas respecto al éxito y satisfacción en la profesión en general y el trabajo en particular, y aun cuando el estudio tendía a considerar variables como la familia y los hijos, respecto a el éxito puramente laboral, se relaciono dicho éxito profesional como la satisfacción personal con dicha profesión y el contexto laboral en que la mujer lo realizaba. Y concluían que también, las encuestadas, establecen una relación directa entre el éxito y las remuneraciones laborales. El análisis factorial también daba una relación directa entre el éxito laboral y los altos ingresos. Lo cual coincide con nuestro análisis.

## **2. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES. CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONA RESILIENTE**

La resiliencia, y más en la etapa actual por la que atraviesa el mundo, es una cualidad no sólo muy necesaria sino también muy aplicada. La problemática de la resiliencia ha sido siempre el por qué unas personas son capaces de sobreponerse a una adversidad y otras no. Y también, cuál es la naturaleza de los factores que inciden en esta respuesta ante las tragedias que se le presentan a una persona: innatos, sociales, culturales o coyunturales. (Munist et al., 1998). La respuesta a estas dos preguntas ha conformado la doctrina de los últimos años del siglo XX y las dos primeras décadas del siglo XXI.

Las diversas escuelas, anglosajona, europea, latinoamericana han propuesto modelos que se han fundamentado, generalmente, en un planteamiento bipolar: el enfrentamiento al estrés producido por la adversidad y la recuperación, una vez superada en todo o en parte, dicha situación de estrés. La respuesta ha pasado desde un modelo para explicar cómo construir la resiliencia (Vanistendael, 2005) hasta la resiliencia comunitaria (Melillo, 2001) o las características de la personalidad (Friborg et al., 2005). Y, por fin, el carácter cambiante y dinámico de la resiliencia y el modelo contextual y transdisciplinar (Vanistendael, 2014).

Tampoco en la naturaleza de este concepto hay mucha unanimidad en la doctrina: por una parte, se confunde con un éxito muy trabajado (González, Valdez y Zabala, 2008), o consideran que es la capacidad de la persona para resistir calamidades, sucesos estresantes o desgracias personales (Franco, 2010). La mayor parte de las definiciones destacan la capacidad del ser humano en enfrentarse a las adversidades, asumirlas y salir de las mismas en busca de nuevos objetivos vitales (Rodríguez, Guzmán y Yela, 2012; Guardiola et al., 2012; Quiceno y Vinaccia, 2013).

## 2.1. RESILIENCIA

El estudio analiza la interacción de los valores de resiliencia obtenidos con los datos sociodemográficos y las seis dimensiones que se han tenido en cuenta a la hora de hablar de resiliencia como constructo: autoestima y confianza, satisfacción, aprendizaje, pragmatismo, metas claras y motivación al logro y, por último, vínculos sociales.

El grupo que obtiene la media más alta es el correspondiente a los Directivos, lo cual era de esperar en este constructo, dado que con casi toda seguridad para ser Directivo el índice de resiliencia debe ser muy alto. En este caso alcanza el 76,72 de media. Mientras en el otro extremo se encuentran los Desempleados, lo cual también es lógico. En este caso la media es de 62,84, muy lejos de la anterior. Los Catedráticos se encuentran en la segunda posición con un 73,16 lo que tampoco es una sorpresa y confirma lo que ocurría en el anterior análisis dedicado al éxito profesional.

Si hay alguna sorpresa está, a nuestro entender, en el grupo de los Emprendedores en que la media sólo alcanza el 66, 20% lo que supone poco porque el emprendedor necesita para llevar a cabo su trabajo una alta dosis de resiliencia o, por lo menos, eso parece. Sin embargo, los Trabajadores por cuenta ajena tienen una media más alta que se sitúa en un 70,48, alto para este grupo que no necesita demasiado de este valor.

Si analizamos la capacidad de resiliencia en función de la edad, nos encontramos con que las mayores resiliencias corresponden a los grupos etarios de 46-60 años y al de más de 60 años, con un 72,80 para los primeros y un 71,70 para los segundos. Lo cual evidencia que la resiliencia también es un valor asociado a la edad, cuanto más experiencia tiene una persona mayor es su capacidad de adaptación a situaciones adversas.

El grupo con menor capacidad de resiliencia, y esto está de acuerdo con la afirmación antes expresada, es la de los más jóvenes, es decir menos de 30 años, con un 64,20%, mientras los de edad mediana de los 30-45 años alcanzan una media del 69,01%. Insistimos en el hecho que la resiliencia tiene una relación directa con las experiencias que ha proporcionado la vida a cada uno y con la perspectiva que a ciertas edades se adquiere. Es por ello por lo que las personas mayores afrontan los problemas de la vida con mayor capacidad para enfrentarse a ellos y mayores posibilidades de solucionarlos.

Sobre el género tampoco se produce ninguna sorpresa ni grandes diferencias. El hombre aparece como más resiliente que la mujer, pero con diferencias mínimas: 69,75% para el primero y 68,79% para las segundas. Lo cual lleva a una reflexión, la resiliencia no depende de una mayor fortaleza física, de un rol social determinado o incluso de unos condicionantes genéticos diferentes, sino de una actitud frente a los problemas o los avatares negativos de la vida; parece, pues, que dependa más de una predisposición incentivada por un proceso cultural.

Sobre la dimensión *autoestima y confianza*, entre el 55% y el 75% de la muestra se declara optimista. Realmente es un abanico muy amplio. No es lo mismo un resultado del 55% a otro del 75%. Nos parece demasiado amplio para sacar consecuencias válidas en un estudio completo. Con los mismos coeficientes se declaran los participantes en la muestra poseedores de una buena autoestima y un buen nivel de confianza. También un 85% acepta que puede haber personas con opiniones negativas respecto a ellas y un 80% se declaran poco afectados por las opiniones que sobre ellos puedan tener otras personas, lo cual es posible también ponerlo en tela de juicio. Creemos que se trata de un porcentaje muy elevado para que sean más o menos inmunes a las opiniones negativas que sobre ellos pudieran tener las personas relacionadas.

Un 50%, aproximadamente, se muestra escéptico sobre el alcance de las metas propuestas y otro 50% cree poder asumirlas. Aun cuando un 30% se declaran escépticos sobre lo que ha alcanzado en la vida. Estos dos últimos datos, un 50% y un 30% son, a nuestro juicio, altos y relevantes de cierto acomodo a las circunstancias.

La *satisfacción* también es un aspecto que resulta positivo por cuanto los encuestados dan un grado de satisfacción muy alto, de un 60% en lo que se refiere a que mantienen su motivación por el trabajo y un 70% que logran por lo general las metas que se proponen. Lo cual es un porcentaje de satisfacción alto y, hasta cierto punto, inesperado. Sin embargo, en un análisis más detenido sobre este sentimiento de satisfacción se comprueba que, si bien los individuos de la muestra se encuentran en conjunto con un 70% de acuerdo en que son optimistas y que los acontecimientos negativos y aún los francamente desagradables que les han ocurrido o les ocurren no afectan gravemente a su satisfacción e incluso se enfrentan a ellas con humor, lo cierto es que con tan altos porcentajes en factores positivos, sólo un 52% declara que se siente feliz con la vida que lleva.

A nuestro entender, no hay una clara correlación entre un alto índice motivación en el trabajo o de alcanzar metas y un cierto escepticismo en la felicidad. Y más sorprendente es que una buena motivación para con el trabajo no se corresponda con un alto índice de felicidad.

En la dimensión *aprendizaje* la muestra, que representa a un universo no hay que olvidarlo, entiende en un alto 72% que la vida es un constante aprender y reciclarse tanto en el trabajo como respecto a las relaciones de todo tipo de las personas con su entorno. Además, un 79% entiende que todos tienen algo que enseñar y, consecuentemente, mucho que aprender.

También hay un 78% de personas que afirma ser resiliente y soportar las dificultades que puedan surgir y los tiempos difíciles por venir gracias a que ya han pasado por situaciones



y tiempos complicados, lo que se corresponde y subraya lo que anteriormente se ha dicho respecto a que la resiliencia es un proceso más cultural que innato.

Un resultado sorprendente es que sólo un 30% de los encuestados admita que los cambios de situación, en cualquiera de los conceptos, les aterra, lo cual parece un porcentaje muy bajo y, si se confirma con comparaciones con otros trabajos, es esperanzador. En la misma línea entre un 20% y un 30% tiene miedo a los cambios que puedan producirse a través del aprendizaje, es decir a que aprender conlleve a un cambio de situación y el miedo proviene del desconocimiento de esta nueva situación.

En general la dimensión *pragmatismo* en la muestra es alto y, consecuentemente, positivo. No es excesivamente alto ya que se trata de un 52% que considera que su posición ante la vida es pragmática, es decir que su filosofía de vida se sustenta sobre una versión bastante popular del *carpe diem*: el presente entendido como el vivir al día, pero no sin preocuparse del mañana o del mismo día. Se entiende más bien vivir al día con lo que se tiene: el trabajo concreto, la familia, el entorno y lo que se prevé en un futuro a corto y medio plazo. Más bien se trata de que ante un cambio del que no se conoce nada, mejor lo que se tiene, en correlación con lo que se ha dicho sobre la satisfacción y el aprendizaje.

El índice de los que se consideran a sí mismos optimistas es alto: el 70%, aun cuando parece más bien que se consideran no pesimistas. Un dato muy interesante a tener en cuenta de este 70% de optimista/no pesimista es que un 44% prefiere solucionar los problemas con métodos ya probados que probar con innovaciones.

La dimensión *metas claras y motivación al logro* también esta dimensión de optimismo y confianza en uno mismo es alta entre los participantes en la encuesta. Según los resultados el

76% no se amilana por las dificultades que pudiera encontrarse en la resolución de los problemas y se siente con capacidad para enfrentarse con cualquier situación adversa.

Un 65% sabe lo que quiere de su vida y ve claro su futuro, es decir que tiene establecidos sus objetivos y los sigue. Aun cuando sólo un 30% se fija en ellos en el trabajo. También un 30% siente que no sería feliz en el papel de un líder tanto en el trabajo como en la sociedad. Lo cual es un porcentaje bajo, se trata de otra sorpresa que sería conveniente investigar con mayor profundidad.

Respecto a la dimensión *vínculos sociales* hay una casi unanimidad en la sensación que tienen los encuestados de que sus relaciones sociales son positivas y enriquecedoras. Lo piensa el 90% de la muestra. Tiene mucha lógica que sólo una pequeña parte de un universo amplio se sienta desplazado o considere negativas sus relaciones sociales.

Aunque se trata de un sentimiento subjetivo dado que cuando la preguntas sobre ¿cómo nos ven los demás? no se está tan seguro de que nos valoren y valoren la calidad de nuestros vínculos con el resto, ya que sólo un 66% los ven suficientes y positivos. Parece que tratándose de opiniones sobre los demás no es un mal porcentaje.

## **2.2. CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONA RESILIENTE**

En nuestro estudio han resultado los más resilientes el grupo de los Directivos, lo cual era previsible. En el imaginario social se considera al Directivo una de las personas que se enfrenta, a diario, con problemas y golpes de todo tipo que precisan de una gran capacidad de enfrentamiento a las adversidades que, como son empresariales, la sociedad las identifica predominantemente como económicas o financieras. Y seguramente, excepto en las graves crisis privadas, accidentes, fallecimientos, ruinas, dentro del marco familiar, las crisis empresariales necesitan de los más altos grados de resiliencia.

En segundo lugar, figuran los Catedráticos, una categoría profesional que obliga a la constante formación, la innovación y superación de retos, que está asociado a una reputación y prestigio en la comunidad científica. Un campo en el que hay una fuerte competitividad, unos altos estándares de calidad y un “nombre” en juego en cada una de las publicaciones o trabajos presentados. Los Emprendedores, un grupo que parece deberían ser los más afectados por el estrés, aparecen en el tercer puesto. El género no cambia casi nada, porque aun cuando aparece el hombre como más resiliente que la mujer lo es por tan poca diferencia que no es significativa.

Respecto a las dimensiones de la persona resiliente parece como que la persona resiliente tiene bastante autoestima y confianza en sí misma, lo cuál sería consecuente y se siente satisfecha de su trabajo, familia y entorno, lo cual no es tan consecuente, dado que una adversidad puede presentarse en cualquier persona, sean satisfechas, positivas, optimistas o todo lo contrario.

Por todo ello, el perfil de la persona resiliente es un hombre (aun cuando por la diferencia que hay entre los dos géneros, puede ser un hombre o una mujer) Directivo de entre 46 a 60 años, es decir con bastante experiencia en la vida, en la sociedad y en el trabajo. Y, desde luego, que ya ha hecho todo lo que se esperaba de él en la vida.

Aun cuando se trata de un trabajo cualitativo, Piña (2015) realiza un repaso del concepto resiliencia, analizándolo desde la perspectiva del lenguaje ordinario y del psicológico y partiendo de las mismas bases doctrinales de nuestro estudio con lo que llega a conclusiones también semejantes: que la resiliencia es una capacidad adaptativa y también coincidimos, en general, en las dimensiones que establecemos para la resiliencia, especialmente el afrontamiento, la actitud positiva, la empatía, perseverancia, autoeficacia y optimismo.

Por su parte Arriagada, Jara y Luengo (2017) realizaron un interesante estudio sobre la resiliencia entre los familiares de personas hospitalizadas en un hospital y detentaron los siguientes resultados. La muestra la formaban 117 individuos después de eliminar varios por los criterios de exclusión. Un 70% de la muestra eran mujeres y el 30% restante hombres. El criterio de inclusión fue que pertenecieran a familias muy funcionales lo cual significa el 84,6% de la muestra, familias moderadamente funcionales con un 12,82% y con grave disfunción el 2,6%.

Los resultados fueron una alta resiliencia con un porcentaje medio de 275,9 de 22,83 puntos (Min. 190, Máx. 300, Med. 282) Los promedios de resiliencia dan para el promedio bajo es de 7 y 6,0%; promedio medio 40 y 34,2% y alto 70, 59,8, para el total del 100%. Los resultados en general son altos y muy altos en resiliencia. Los resultados por sexo son, como los nuestros, no significativos, aun cuando lo son menos y difieren algo respecto a la situación económica que nosotros comparamos con los niveles de Directivos y Emprendedores.

Un trabajo sobre la resiliencia y diferencias por edad con una muestra de población mexicana realizado por González, Fuentes y Valdez (2013) con una muestra de 607 individuos divididos en cuatro grupos etarios (grupo niños, adolescentes, adultos jóvenes y más de 31 años), de los cuales el 61,4% eran mujeres (373) y el 38,6% (234) dio unos interesantes resultados. La resiliencia fue medida por el Cuestionario de Resiliencia de González (2011). Los resultados fueron que los más resilientes, por edad, eran los del grupo de adultos jóvenes y los segundos los del grupo de mayores de 60 años. Respecto al sexo, las mujeres presentaron más resiliencia que los hombres. La diferencia fue significativa lo cual no corresponde con nuestro estudio. Esta diferencia se debe más bien a un proceso cultural diferente.

### **3. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES. CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONA CREATIVA**

Es difícil, en las concepciones modernas tanto artísticas como funcionales, desligar los conceptos innovación y creatividad. Si bien el concepto innovación parece más restringido que la creatividad, puede aceptarse que toda innovación es una creatividad, lo que no está tan claro es que cualquier creatividad sea una innovación. Esta afirmación justificaría los resultados del estudio sobre creatividad. Aunque también es necesario valorar que la creatividad puede no ser innovadora, sino moverse dentro de parámetros clásicos o tradicionales.

La creatividad es la base del desarrollo de la civilización, fue una acción creativa domesticar el fuego y lo ha sido resucitar las Olimpiadas o idear la virtualidad. De momento, es una actividad vinculada a la naturaleza humana y la doctrina estudia si sus orígenes son psíquicos, somáticos o culturales, dicho de otro modo, si la creatividad es una consecuencia de los contextos, los productos, los procesos o las personas.

Respecto a la definición del término tampoco la doctrina presenta unanimidad, más bien lo contrario. Es cierto que la mayor parte de la doctrina considera que la creatividad está en todos los humanos, en mayor o menor medida. Por otra parte, hay quién consideran que tiene un fuerte componente cultural, la asocian a la suma de conocimientos que permiten dar respuesta a condiciones externas con las que la persona se enfrentan, es decir a reacciones contra estímulos exteriores (Elisondo, Donolo y Corbalán 2009); también hay para quién la creatividad es una respuesta a lo tradicional, o sea un rechazo, una insatisfacción muy cerca pues de la náusea existencialista. Ademola, et al. (2010) y Almansa y López (2010) la consideran una capacidad innata en todo individuo, que en unos se desarrolla y otros no y, por último, aun cuando no el último, Romo y Benlliure (2014) la consideran la capacidad de responder a preguntas adecuadas que sólo se las plantean las mentes creativas.

### 3.1. CREATIVIDAD

La base del estudio sobre la persona creativa fue, como indicativo, la capacidad de hacer preguntas y la cantidad de ellas que realizan las personas que se considerarán creativas. Ahora bien, no se trata sólo de averiguar cuáles son las personas más creativas sino también de cómo les afectan variables como el sexo, la edad o las profesiones de estas personas respecto a la dicha creatividad. Es importante, en este cuestionario, ponderar las respuestas nulas, válidas y triples por su importancia en la secuencia de las respuestas.

Una secuencia de menos a más de las preguntas nulas, de 5 en el C1 a 200 a partir de C53, lo cual aproximadamente son una progresión normal en mayor o menor medida. Por otra parte, también las preguntas válidas, que siguen una secuencia inversa, están dentro de los límites de normalidad, con un C1 de 188 y, consecuentemente 0 a partir del C53. La mayoría respuestas dobles se aglutinan en las primeras quince, de la C1 a la C15, y de triples sólo una.

Es un resultado muy corriente en este tipo de cuestionarios en los que a medida que se rellenan se produce cansancio de los encuestados lo que provoca respuestas erróneas, menor originalidad en dichas respuestas y muchos más valores en simples y nulos. En buena parte esto ocurre porque hay valores, simples, que reiteran los patrones, por ejemplo: ¿Quién es la señora? ¿Qué hace? ¿Cómo se llama? ¿Dónde vive? o preguntas que repiten los conceptos para comprender mejor el inicio de la escena: ¿Qué hace aquí? ¿Cuánto tiempo lleva sentada? ¿Está esperando a alguien?

Respecto a creatividad y edad, el grupo etario más creativo es el de menos de 30 años con un valor medio de 18,30, aun cuando tampoco hay grandes diferencias entre los cuatro grupos, dado que el de 30 a 45 años se sitúa con un 17,74 y el de más de 60 años con un 17,65.

Por último, el grupo con edades comprendidas entre 46 y 60 años es el que demuestra tener menor creatividad.

Al cruzar la creatividad con la ocupación, los dos grupos más creativos respecto a la ocupación son los Directivos e *Influencers*, es decir las dos profesiones más valoradas en una sociedad como la nuestra, el primero con un 20,72 que representa al triunfador económico y social y el segundo con un 19,8 que representa a un líder de la adolescencia, juventud y primera madurez de la sociedad de la comunicación.

El siguiente grupo, con un 17,36 son los Catedráticos que siempre se encuentran en la cabeza de todos los valores profesionales. Sin embargo, no se ve claramente el porqué de una baja creatividad en los Trabajadores por cuenta ajena o los Emprendedores, especialmente estos últimos dado que para su conceptualización deberían considerarse personajes con mucha creatividad. Los Desempleados figuran con un 15,72.

En cuanto al género, no hay una excesiva diferencia, aun cuando los hombres se erigen como los más creativos con un 18,16% mientras que las mujeres se mantienen a algo más de 1 punto, con un 17,2. No hay tanta diferencia como para que el resultado sea muy significativo.

Con toda seguridad si se realizará con otra muestra los resultados numéricos serían los mismos con una atribución contraria y la razón esta en que el género no implica ninguna ventaja o desventaja a la muestra, es la edad la que puede ser significativa. Respecto a las variaciones tampoco son grandes con 2/45 para los hombres y un 3/52 para las mujeres.

### **3.2. CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONA CREATIVA**

La investigación realizada para este trabajo indica que la creatividad se concentra en el grupo etario de menos de treinta años y decrece a lo largo de la vida. Nuestro estudio ofrece un

repunte al final de la vida laboral (mayores de 60 años), quizás asociado a aquellos profesionales que siguen manteniendo pasión y viveza por su trabajo, ya que los datos están fuertemente condicionados por los sectores de Catedráticos y Directivos. Estos datos coinciden con numerosos estudios de la creatividad que aseguran que o se trabaja o comienza a descender a lo largo de toda la vida (Robinson, K. y Aronica, L., 2015).

Los datos apuntan a que el estrato de Directivos es el que muestra más creatividad, en segundo puesto estarían los *Influencers*. En ambas profesiones se entienden estos valores. Por un lado, los Directivos han de mantenerse creativos de forma constante, ya que sus decisiones y acciones han de anticiparse al mercado, la competencia o las variables. Los *Influencers* son, si cabe, hasta un valor más lógico. Son personas asociadas a las propias características del producto creativo: originalidad, brillantez, modernidad, innovación y popularidad.

No se han encontrado estudios que enfrenten o correlacionen las distintas profesiones con los índices o valores de creatividad demostrados. Pensamos que es un campo de lo más interesante y que este trabajo puede ser un primer acercamiento a unas conclusiones más amplias.

Teniendo en cuenta lo anterior, se pueden establecer dos perfiles generales respecto a los tipos de personas creativas: (1) Mujer de menos de 30 años, *Influencer* de éxito que ha tenido la creatividad para destacar frente a millones a través de sus redes comercializando su talento para influir y (2) Hombre de más de 60 años con una gran experiencia, es decir un Directivo consolidado y al final de su carrera.



#### 4. CONCLUSIONES GENERALES

Como cierre del trabajo, y para dar respuesta a los objetivos de la investigación, se presenta una síntesis de los datos más relevantes que hemos encontrado en el desarrollo de nuestro estudio. Estos resultados están sustentados en la muestra seleccionada y evaluada para la investigación, doscientas personas que son representativas del universo sociodemográfico que se pretende estudiar. Los principales grupos han sido seleccionados en función de su actividad laboral y en este sentido la selección ha sido lo más igualitaria posible para todos los estratos de manera que se han seleccionados 25 personas por estrato, excepto los estratos de Emprendedores y Trabajadores por cuenta ajena, en que se ha doblado el número de seleccionados para establecer una adecuada proporcionalidad.

El grupo de Desempleados obtiene un valor mínimo en el éxito profesional objetivo, tal y como era de esperar. En este punto, Directivos, Catedráticos e *Influencers* validan lo presupuesto y obtienen altos valores. Coincide este dato al contrastar la edad, siendo las primeras posiciones para los mayores de 60, en los que podrían encajar parte de los Directivos y Catedráticos, y una segunda posición para los menores de 30, donde podría encasillarse a los *Influencers*. Interesa especialmente este dato al pensar que el éxito profesional objetivo llega con la resiliencia de una larga carrera o con la creatividad para influir y destacar en la juventud. Como ya se justificó esta segunda versión del éxito profesional objetivo está condicionado por la corta carrera de este sector, lo novedoso de la categoría profesional y la rapidez a la que se consumen contenidos hoy en día.

Matizando esta primera conclusión, se analizan los perfiles profesionales que han manifestado mayor éxito subjetivo. En esta categoría Catedráticos y Trabajadores por cuenta ajena, demuestran tener los valores más altos de éxito profesional subjetivo. Aparece nuevo en esta categoría el estrato de Trabajadores por cuenta ajena, que goza de un éxito profesional

objetivo bajo o medio. Cruzando ambos resultados parece coincidir, en el estrato Catedráticos, la visión social con la personal. No solo me ven como una persona exitosa en mi trabajo, sino que además lo soy. Los Trabajadores por cuenta ajena pueden hacernos repensar estos valores y constituyen una muestra control muy interesante a la hora de enfrentar una excesiva globalización de nuestra sociedad, en la que la opinión mayoritaria de la visión del constructo condiciona la propia. Al contrastar los datos con la edad de los participantes se establece una línea ascendente desde menos de 30 años a más de 60 años. Podríamos ofrecer el paralelismo de que a mayor edad mayor éxito profesional subjetivo. Este dato, aunque esperable, está muy condicionado por la experiencia, los años de trabajo y vida, la trayectoria y el aprendizaje. No se le puede pedir a una persona joven, con ansia de triunfar objetivamente en su carrera, que valore de forma subjetiva y exitosa su trayectoria actual.

Directivos y Catedráticos son los perfiles con mayor resiliencia, seguidos de cerca por el sector de los Trabajadores por cuenta ajena. Estos valores, ya justificados, coinciden con los valores obtenidos en la categoría profesional y siguen una correlación casi pareja. Si nos fijamos en la edad de los participantes también parece reflejar esta tendencia, aunque con un repunte en el grupo etario de 46 a 60 años. Coincide con las investigaciones analizadas y era esperable, la resiliencia, salvo en casos puntuales y vivencias extremas y particulares, también es un valor añadido a la edad.

En el análisis de la creatividad han sido los perfiles de Directivos e *Influencers* los valores más altos. Estos valores también coinciden por los resultados obtenidos en la categoría de éxito profesional y también con los valores de resiliencia. Analizando la edad y contrastándola con estos datos se observa una tendencia decreciente, al contrario que con la resiliencia, en la edad de los participantes. A menor edad mayor creatividad. Un repunte a tener

en cuenta es en el grupo etario de mayores de 60, donde se podrían situar fácilmente Directivos y también Catedráticos que, aun con valores escasos de creatividad, aparecen reflejados.

En cuanto al género y teniendo en cuenta los tres constructos, se ha impuesto el varón, salvo para la categoría éxito profesional subjetivo, en los datos, pero esto no constituye una diferencia notable entre hombres y mujeres salvo en la variable objetiva del constructo éxito profesional. Está claro que, en la herencia de una sociedad profesional masculinizada, todavía queda el reto de la equiparación real en puestos de éxito. Esta última afirmación se cumple sobretodo en el sector de Catedráticos y Directivos de empresa, tanto en la proporción de participación como en los resultados de la prueba. Eleva la media de mujeres profesionalmente exitosas el sector de los *Influencers*, una profesión nueva en la que la mujer se ha hecho un hueco desde el principio y parece dominar.

Por último y tratando de reflejar visualmente las conclusiones se presenta en la *Tabla 65* una síntesis de las principales conclusiones generales encontradas al tiempo que se relacionan con los objetivos de la investigación.

Tabla 65

*Síntesis de las conclusiones*

<b>Objetivo</b>	<b>Conclusiones</b>
Revisar la literatura existente sobre los tres conceptos clave (éxito profesional, resiliencia y creatividad) y las relaciones entre ellos.	Se ha revisado la literatura existente sobre cada uno de los constructos. Se han utilizado como palabras claves: “éxito profesional”, “resiliencia” y “creatividad”, y se ha limitado la búsqueda a los artículos publicados en los últimos 10 años (2007 – 2017). En total se han analizado 31 investigaciones sobre el éxito profesional, 49 sobre resiliencia y 52 sobre creatividad.
Determinar y construir una muestra estratificada en función a los valores	Teniendo en cuenta estos valores de éxito profesional objetivo se crea una muestra estratificada de 200 personas que aglutina 6

de éxito profesional objetivo (nivel salarial, cargo y prestigio social).	categorías profesionales: 25 desempleados/as, 25 directivos/as de empresas y/o proyectos nacionales o internacionales, 25 académicos/as (catedráticos/as), 50 propietarios/as de empresas, 50 trabajadores/as por cuenta ajena y 25 jóvenes talentos.
Desarrollar, validar y aplicar un instrumento de medida de éxito profesional subjetivo.	Se crea, valida y estandariza el cuestionario EX.P/RE/CRE en su parte A2.
Desarrollar, validar y aplicar un instrumento de medida de la resiliencia.	Se crea, valida y estandariza el cuestionario EX.P/RE/CRE en su parte B.
Desarrollar, validar y aplicar un instrumento de medida de la creatividad.	Se crea, valida y estandariza el cuestionario EX.P/RE/CRE en su parte C.
Hallar un valor global de éxito profesional objetivo en cada uno/a de los participantes de la investigación.	Tras el análisis de los datos se halla un valor global de éxito profesional objetivo para los participantes de la muestra. El valor dominante coincide con un varón con más de 60 años que ha llegado a la cima de su carrera (principalmente en la empresa privada o también en el sector de la enseñanza - Catedrático de probado éxito objetivo en su carrera).
Determinar los valores, en cada una de sus dimensiones, del éxito profesional subjetivo en una muestra multisectorial de trabajadores en activo. Hallar un valor global de éxito profesional subjetivo en cada uno/a de los participantes de la investigación.	Tras el análisis de los datos se halla un valor global de éxito profesional subjetivo para los participantes de la muestra. El valor dominante coincide con una mujer, aun cuando por muy poco también puede serlo un hombre, con más de 30 años de profesión que ha apostado por un trabajo por cuenta ajena (destaca el sector educativo) y que ha tratado de conciliar lo personal, lo familiar y lo laboral a lo largo de su carrera en detrimento de una carrera más reconocida en logros o salario.
Estimar los valores, en cada una de sus dimensiones, de resiliencia en una muestra multisectorial de trabajadores en activo. Hallar un valor global de resiliencia en cada uno/a de los participantes de la investigación.	Tras el análisis de los datos se halla un valor global de resiliencia para los participantes de la muestra. El valor dominante coincide con un hombre, aun cuando por la diferencia que hay entre los dos géneros, puede ser un hombre o una mujer, Directivo de entre 46 a 60 años.

<p>Determinar un valor global de creatividad en cada uno/a de los participantes de la investigación.</p>	<p>Tras el análisis de los datos se halla un valor global de creatividad para los participantes de la muestra. El valor dominante coincide con dos perfiles: (1) En este caso concreto estaríamos hablando de un hombre, menor de 45 años, que ha logrado un alto cargo en su compañía gracias a una formación cualificada y una alta competencia profesional. (2) Un segundo perfil que destaca por demostrar una alta creatividad sería el de aquella mujer joven y emprendedora que tiene gran peso en el mercado de las influencias.</p>
<p>Describir la correlación de éxito profesional con cada una de las variables: resiliencia y creatividad.</p>	<p>Apoyándonos en el análisis factorial y los análisis descriptivos de los resultados encontramos suficientes datos para relacionar ambas variables con el éxito profesional.</p>



## 5. LIMITACIONES Y FUTURAS LÍNEAS DE ACTUACIÓN

Al planificar este trabajo se estudiaron las posibles limitaciones que podríamos encontrarnos, desde la búsqueda de bibliografía hasta la resolución de la metodología del trabajo. Algunas de dichas limitaciones se han podido incorporar y otras, que surgieron en el transcurso del trabajo, se trataron de solucionar con una investigación más amplia y profunda, pero no ha sido posible superarlas todas.

Cierto que nuestra investigación ha querido, desde el primer planteamiento, ser original e innovadora, lo cual ha tenido un coste, dado que no hemos encontrado trabajos similares para orientarnos ni para trabajar una discusión centrada en el tema. Los estudios que se han encontrado son periféricos al nuestro y sólo cubren aspectos determinados de nuestro análisis. Es decir que hemos contrastado el nuestro con partes de otros estudios.

Tres han sido lo que pueden considerarse limitaciones técnicas: la falta de revisión de los tres constructos en inglés; la segunda, la falta de aportaciones desde la vertiente cualitativa; y la tercera, lo limitado de la muestra.

Respecto de la primera limitación, la falta de revisión de los tres constructos en inglés se justifica al entender que la literatura inglesa es demasiado extensa para su estudio desde tres vertientes: el éxito, la creatividad y la resiliencia. Se han incluido, en cada uno de los estudios, algunos trabajos que, aun estando en lengua inglesa o portuguesa, eran de especial relevancia para el entendimiento del constructo, aportaban datos interesantes y relacionados, o planteaban una muestra muy numerosa y no presente en estudios de habla hispana.

La segunda limitación hace referencia a lo restringido de la muestra. Si bien, como ya se ha dicho y justificado, un número mayor de encuestados definirían mejor los resultados, aun cuando no los cambiarían significativamente. Para este estudio ha sido un marco

verdaderamente estricto lo referente a un balance equilibrado. Es decir, al ser una muestra estratificada se enfrenta por origen a un problema de proporcionalidad en los distintos estratos. En nuestro caso, estratos como el de Directivos, Catedráticos o *Influencers* son una población no tan extensa con lo que obtener una muestra representativa de 25 personas para cada estrato constituyó un verdadero reto. A tal efecto, la proporción del resto de estratos no podría ser muy superior, por lo que se apostó por una muestra que transpirase calidad perdiendo otro valor, que también nos resultaba muy necesario, cantidad. Se trató de no caer en una variación de los porcentajes o una mala definición de las características de los grupos, lo que significaría una variación en los resultados.

Por último, la tercera limitación a la que se enfrentó el documento fue la falta de aportaciones desde la vertiente cualitativa. Es cierto que a la hora de completar los datos cuantitativos obtenidos en el cuestionario habría sido muy enriquecedor aportar un contraste con entrevistas más abiertas de algunos de los participantes de la muestra. Esta decisión se fundamenta en los mismos puntos que las anteriores: lo amplio de los constructos y la escasez de la muestra para participar en una o varias sesiones de entrevista.

Entendiendo las limitaciones y una vez terminado el trabajo, creemos que puede ser la base de partida de otras investigaciones que amplíen este campo concreto y servir asimismo de orientación para que futuros investigadores encuentren temáticas nuevas. Por nuestra parte sugerimos las siguientes a modo de colaboración.

1. Investigar el éxito desde la perspectiva de su influencia en el comportamiento de los varones y las mujeres en situaciones idénticas.
2. Analizar las relaciones entre la creatividad y la innovación y determinar las definiciones de los dos conceptos.



3. Ampliar el estudio de la creatividad en el campo del éxito profesional e identificar que valores creativos requieren los distintos perfiles profesionales.
4. Contrastar el desempeño profesional de aquellos perfiles que demuestran tener mayor resiliencia que otros.
5. Ahondar en el estudio y sistematización de valores como resiliencia y creatividad en las etapas escolares, ya que se ha visto que son dos cualidades profesionales que influirán enormemente en nuestra carrera.



# **BIBLIOGRAFÍA**



- Ademola, R., Akintunde, S. y Yakasai, M. (2010). Emotional Intelligence, Creativity and Academic Achievement of Business Administration Students. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 8 (2), 763 – 786.
- Aguilar Baorjas, S. (2005). Fórmulas para el cálculo de la muestra en investigaciones de salud. *Salud en Tabasco*, 11, (1 – 2), 333 – 358.
- Aguilar, S. y Barroso, J. (2015). La triangulación de datos como estrategia de investigación educativa. *Píxel-Bit. Revista de Medios y Educación*, 47.
- Aguirre Forero, A. M. (2010). *Prácticas de crianza y su relación con rasgos resilientes en niños y niñas*. Bogotá, Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una Escala Factorial para Medir la Felicidad. *Interamerican Journal of Psychology*, 40 (1), 99 – 106.
- Almansa, P. (2007). *Creatividad y enfermería. Contextos favorecedores de los cuidados creativos*. Tesis doctoral. Murcia: Servicio de publicaciones de la Universidad de Murcia.
- Almansa, P. y López, O. (2010). ¿Existe relación entre creatividad y preferencia estadística en un grupo de alumnos de enfermería? *Anales de Psicología*, 26 (1), 145 – 150.
- Alonso Monreal, C. y Corbalán Berná, F.J. (1999). *La visión de Hans J. Eysenck sobre la creatividad*. En A. Andrés Pueyo y R. Colom Marañón (Eds.). Hans Jürgen Eysenck (1916-1997). Psicólogo científico. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Álvarez, J.F., Gisbert, M. y González, J. (2013). *Validación de un cuestionario para medir el nivel de alfabetización informacional digital del profesorado de educación secundaria en España*. Memoria del XVI Congreso Internacional EDUTECH 2013. Costa Rica.

- Álvarez, O., Estevan, I., Falcó, C., Hernández – Mendo, A. y Castillo, I. (2010). Perfil de habilidades psicológicas en taekwondistas universitarios y su relación con el éxito en competición. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 14 (3), 13 – 20.
- Amabile, T. (1983). Social psychology of creativity: A componential conceptualization. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 357 – 377.
- Amabile, T. (1985). Motivation and creativity: Effects of motivational orientation on creative writing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48, 393 – 399.
- Amabile, T. (1996): *Creativity in context*. Boulder. CO: Westview.
- Amabile, T. (2000). *Creatividad e innovación*. Bilbao: Deusto.
- Anguera, M.T. (1992). *Metodología de la observación en las ciencias humanas*. Madrid: Cátedra.
- Argyris, C., y Schon, D. (1978). *Organizational learning*. Reading, Mass.: Addison Wesley.
- Arriagada, F., Jara, P. y Luengo, L. (2017). Nivel de resiliencia en familiares de personas hospitalizadas en cuidados intensivos y factores asociados. *Rev. Ciencia Enferm.* 23, (2).
- Arthur, M. B., Hall, D. T. y Lawrence, B. S. (1989). *Handbook of Career Theory*. Cambridge University Press.
- Arthur, M.B. y Sullivan S.E. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 19 – 29.

- Arthur, M.B., Khapova, S.N., y Wilderom, C.P.M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 177 – 202.
- Artola, T. y Barraca, J. (2004). Creatividad e imaginación. Un nuevo instrumento de medida: LA PIC. *EduPsykhé*, 3 (1), 73 – 93.
- Azanza, G., Domínguez, A. J., Moriano, J. A. y Molero, F. J. (2014). Capital psicológico positivo. Validación del cuestionario PCQ en España. *Anales de Psicología*, 30 (1), 294 – 301.
- Baelo A. (2008). *Integración de las Tecnologías de la Información y la Comunicación en los centros de educación superior de Castilla y León*. Tesis doctoral: Universidad de León.
- Bandura, A. (1982): *Teoría del Aprendizaje Social*. Madrid: Espasa Calpe.
- Barroso, F. (2012). Factores y razones para desarrollar la creatividad en las empresas. Un estudio en el Sureste de México. *Revista de Ciencias Sociales*, 18 (3), 509 – 519.
- Barroso, J. y Cabero, J. (2010). *La investigación educativa en TIC. Visiones prácticas*. Madrid: Síntesis.
- Bartolomé Pina, A., Neri De Souza, F., y Leão, M. (2013). Investigación educativa a partir de la información latente en internet. *Revista Eletrônica de Educação*, 7 (2), 301 – 316.
- Barudy, J., y Dantagnan, M. (2010). *Los desafíos invisibles de ser madre o padre. Manual de evaluación de las competencias y la resiliencia parental*. Barcelona: Gedisa.
- Barudy, J., y Marquebreucq, A. (2006). *Hijas e hijos de madres resilientes. Traumas infantiles en situaciones extremas: violencia de género, guerra, genocidio, persecución y exilio*. Barcelona: Gedisa.

- Batey, M., Furnham, A. y Safiullina, X. (2010). Intelligence, general Knowledge and personality as predictors of creativity. *Learning and Individual Differences*, 20, 532 – 535.
- Batthyány, K. (Coord.), Cabrera, M. (Coord.), Alesina, L., Bertoni, M., Mascheroni, P., Moreira, N., Picasso, F. Ramírez, J. y Rojo, V. (2011). *Metodología de la investigación en Ciencias Sociales. Apuntes para un curso inicial*. Universidad de la República. Montevideo.
- Beardslee, W. y Podorefsky, D. (1988). Resilient adolescents whose parents have serious affective and other psychiatric disorders: Importance of self-understanding and relationships. *American Journal of Psychiatry*, 145 (1), 63 – 69.
- Belmonte Lillo, V.M. (2013). *Inteligencia emocional y creatividad: factores predictores del rendimiento académico*. Tesis Doctoral: Departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación Facultad de Educación. Universidad de Murcia. Recuperado de: <https://www.tdx.cat/handle/10803/120450>
- Benard, B. (2004). *Resiliency; What we have learned?* San Francisco: West Ed.
- Benson, P. L. (1997). *All kids are our kids*. Minneapolis: Search Institute.
- Berlanga, V y Rubio M.J. (2012). Clasificación de pruebas no paramétricas. Cómo aplicarlas en SPSS. *Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 5 (2), 101 – 103.
- Berings, D., De Fruyt, F.D. y Bouwen, R. (2004). Work values and personality traits as predictors of enterprising and social vocational interest. *Personality and Individual Differences*, 36, 349 – 364.



- Binnewies, C. y Gromer, M. (2012). Creativity and innovation at work: The role of work characteristics and personal initiative. *Psicothema*, 24 (1), 100 – 105.
- Bisquerra, R. (1987): *Introducción a la estadística aplicada a la investigación educativa. Un enfoque informático con los paquetes BMDP y SPSSX*. Barcelona: PPU.
- Boada, J., Sánchez, J. Prizmic, A. y Vigil, A. (2014). Spanish adaptation of the Creative Potential and Practised Creativity scale (CPPC-17) in the workplace and inside the organization. *Psicothema*, 26 (1), 55 – 62.
- Bolwby, J. (1992). *Continuité et discontinuité: vulnérabilité et résilience*. Devenir, 4, 7 – 31.
- Bonilla, A. (2015). Diseño de juegos y creatividad: un estudio en el aula universitaria. *Opción*, 31 (4), 106 – 126.
- Borracci, R. A., Pittaluga, R. D., Álvarez Rodríguez, J. E., Arribalzaga, E. B., Poveda Camargo, R. L., Couto, J. L. y Provenzano, S. L. (2014). Factores asociados con el éxito académico de los estudiantes de medicina de la Universidad de Buenos Aires. *Medicina* 74 (6), 451 – 456.
- Boudreau, J.W., Boswell, W.R. y Judge, T.A. (2001). Effects of personality on executive career success in the United States and Europe. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 53 – 81.
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development: Experiments by nature and design*. Harvard University Press. Massachusetts: Harvard University Press.
- Bunge, M. (1998). *La ciencia: su método y su filosofía. (3º Ed.)*. Buenos Aires: Sudamérica.
- Cabanyes, J. (2010). Resiliencia: una aproximación al concepto. *Revista de Psiquiatría y Salud mental* 3 (4), 145 – 151.

- Cabezas, J. A. (1993). *La creatividad. Teoría básica e implicaciones pedagógicas*. Salamanca: Librería Cervantes.
- Cable, D. M. y De Rue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87, 875 – 884.
- Cabrera, J. y De la Herrán, A. (2015). Creatividad, complejidad y formación: un enfoque transdisciplinar. *Revista Complutense de Educación*, 26 (3), 505 – 526.
- Caicedo Torres, M. A. (2007). Éxito profesional. *Revista Códice*, 3 (1), 41 – 47.
- Cambria Fierro, J., Centeno, E., Olavarría, A. y Vázquez Carrasco, R. (2013). Factores de éxito de CRM: un estudio exploratorio en el sector bancario español. *Universia Business Review*, 43, 144 – 167.
- Cameron, K.S. (2008). Paradox in Positive Organizational Change. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44 (1), 7 – 24.
- Cantón Mayo, I. (2004b). *Planes de mejora en centros educativos*. Málaga. Aljibe.
- Cantón Mayo, I. y Ferrero De Lucas, E. (2016). La gestión del conocimiento en revistas de educación. *Educar*, 52 (2), 401 – 422.
- Cantón Mayo, I., Valle, R.E. y Arias, A.R. (2008). Calidad de la docencia universitaria: conceptos clave. *Educatio Siglo XXI*, 26, 121-160.
- Cantón Mayo, I. (2009). *Modelo sistémico de evaluación de planes de mejora*. León: Universidad de León.

- Cantón Mayo, I., y Fernández Díaz, J. R. (2018). Estado de la cuestión en Revistas de Educación sobre el éxito profesional. *International Journal of Educational Research and Innovation (IJERI)*, 10,141-150.
- Cañón Rodríguez, R. (2002). *Iniciación a la docencia de los maestros de Educación Primaria*. Tesis Doctoral: Departamento de Educación, Universidad de León.
- Casado, Y., Llamas-Salguero, F. y López, V. (2015). Inteligencias múltiples, creatividad y lateralidad, nuevos retos en metodologías docentes enfocadas a la innovación educativa. *Reidocrea*, 4 (43), 343 – 358.
- Casallas Osorio, W. S. (2009). Identificación de competencias laborales de asesores comerciales en una compañía de aseguramiento y prestación en servicios de salud. *Revista Avances en Psicología Latinoamericana*, 27 (1), 207 – 230.
- Castelló, A. (2006). *Aptitudes intelectuales y creatividad*. Trabajo presentado en I Simposium Internacional de Altas Capacidades Intelectuales. Gran Canaria. Reucperado de: [www.f-a-s-i-.com](http://www.f-a-s-i-.com)
- Castillo, M., Ezquerro, A., Llamas-Salguero, F. y López, V. (2016). Estudio neuropsicológico basado en la creatividad, las inteligencias múltiples y la función ejecutiva en el ámbito educativo. *Reidocrea*, 5 (2), 9 – 15.
- Castro Sánchez, M., Chacón Cuberos, R., Zurita Ortega, F. y Espejo Garcés, T. (2016). Niveles de resiliencia en base a modalidad, nivel y lesiones deportivas. *Retos*, 29, 162 – 165.
- Chacón Cuberos, R., Castro Sánchez, M., Espejo Garcés, T. y Zurita Ortega, F. (2016). Estudio de la resiliencia en función de la modalidad deportiva: fútbol, balonmano y esquí. *Retos*, 29, 157 – 161.

- Chamseddine, M. (2018). Polarización escolar en España. Retos e implicaciones *International Journal of Educational Research and Innovation (IJERI)*, 9, 189 – 205.
- Chow, H.P.H. (2010). Predicción de éxito académico y bienestar psicológico en una muestra de estudiantes universitarios canadienses. *Electronic Journal of Research in Educational*, 8 (21), 473 – 496.
- Chrobak, R. y Prieto, A. (2010). La herramienta UVE del conocimiento para favorecer la creatividad de docentes y estudiantes. *Anales de Psicología*, 26 (2), 259 – 266.
- Clapham M.M. (2001). The effects of affect manipulation and information exposure on divergent thinking. *Creativity Research Journal*, 13, 335–50.
- Clouder, C. (2014). *Los hilos que entretajan la creatividad*. Informe Fundación Botín, Artes y emociones que potencian la creatividad, 26 – 35.
- Cohen, L., y Manion, L. (1990). *Métodos de investigación educativa*. Madrid: Muralla, 1990.
- Cohen, L., Manion, L., Agudo López, F. y Casanova M. (2002). *Métodos de investigación educativa*. (2º Ed.); La Muralla.
- Colás, P., Buendía, L.E., Hernández, F. (2009). *Competencias científicas para la realización de una tesis doctoral*. Barcelona: DaVinci.
- Connor, K. y Davidson, J. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18, 76 – 82.
- Cook, T. D., y Reichardt, CH.S. (1986). *Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación educativa*. Madrid: Morata.

- Coque Martínez, J., Díaz Bretones, F. y López Mielgo, N. (2013). Factores para la puesta en marcha y el éxito de microempresas asociativas creadas por jóvenes egresados universitarios. *Revesco*, 112, 66 – 94.
- Corbalán Berná, F. J., Martínez Zaragoza, F., Donolo, D. S., Alonso Monreal, C., Tejerina Arreal, M., y Limiñana Gras, R. M. (2003). *CREA. Inteligencia Creativa. Una medida cognitiva de la creatividad*. Madrid: TEA Ediciones.
- Corbetta, P. (2007). *Metodología y técnicas de investigación social*. Edición revisada. McGraw-Hill / Interamericana de España, S. A. U.
- Cornejo, M., Mendoza, F. y Rojas, R. C. (2008). La investigación con Relatos de Vida: Pistas y Opciones de Diseño Metodológico. *Psykhé*, 1, 29 – 39.
- Cortés J.E. (2010). La resiliencia: una mirada desde la enfermería. *Cienc Enferm*, 16 (3), 27 – 32.
- Crespo, M. y Fernández Lansac, V. (2015). Resiliencia en cuidadores familiares de personas mayores dependientes. *Anales de Psicología*, 31 (1), 19 – 27.
- Crespo, M., Fernández Lansac, V. y Soberón, C. (2014). Adaptación Española de la “Escala de Resiliencia de Connor-Davidson” (Cd-Risc) en Situaciones de Estrés Crónico. *Psicología Conductual*, 22 (2), 219 – 238.
- Csikszentmihalyi, M. (2006). *El flujo y la psicología del descubrimiento y la invención*. Barcelona. Paidós.
- Csikszentmihalyi, M. (1997). *Creativity*. New York: Harper Collins.
- Cyrulnik, B. (2001). *La maravilla del dolor*. Barcelona: Granica.

- Dąbrowski J. (1985). Problem zróżnicowania kulturowego ziem Polski w starszej epoce brązu. *Przegląd Archeologiczny*, 33, 105 – 157.
- Da Costa, S. y Páez, D. (2015). Afectividad inducida e impacto en la creatividad, crecimiento personal después del cambio y ajuste percibido al narrar una experiencia emocional intensa. *Anales de Psicología*, 31 (2), 716 – 724.
- Da Costa, S., Páez, D., Sánchez, F., Gondim, S. y Rodríguez, M. (2014). Factores favorables a la innovación en las organizaciones: una integración de metaanálisis. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 30, 67 – 74.
- Davis, G. A (1989). Testing of creative potencial. *Contemporary Educational Psychology*, 14, 257 – 274.
- De Bono, E. (1975). *Lateral thinking for management*. New York: McGraw-Hill.
- De Bono, E. (1998). *El Pensamiento Lateral: Manual de Creatividad*. Barcelona: Paidós Ibérica.
- De Haro, J. M. y Castejón, J. L. (2014). Inteligencia emocional percibida, inteligencia general y éxito profesional en el inicio de la carrera: validez predictiva e incremental. *Anales de Psicología*, 30 (2), 490 – 498.
- Delage, M. (2010). *La resiliencia familiar. El nicho familiar y la superación de las heridas*. Barcelona: Gedisa.
- De la Fuente, S. (2011). Análisis factorial. Fac. Ciencias Económicas y Empresariales UAM - 2011. Recuperado de: <http://www.fuenterrebollo.com/Economicas/ECONOMETRIA/MULTIVARIANTE/FACTORIAL/analisis-factorial.pdf>

- De la Torre, S. (1984/1993). *Creatividad plural* (2a ed.). Barcelona: PPU.
- De la Torre, S. (1991). *Evaluación de la creatividad*. Madrid: Escuela Española.
- De la Torre, S. (1995). *Creatividad aplicada*. Madrid: Escuela Española.
- De la Torre, S. (2003). *Dialogando con la creatividad*. Barcelona: Octaedro.
- De la Torre, S. y Violant, V. Coord. (2006). *Comprender y evaluar la creatividad*. Málaga: Aljibe. 2 vol.
- De la Torre, S. (2006). *Creatividad comunitaria y social. Comprender y evaluar la creatividad*. Málaga. Ed. Aljibe.
- De la Torre, S. (2010). *Innovación y aprendizaje como valor y actitud ante la vida. Educar con otra conciencia*. En Investigación e innovación de la docencia universitaria en el Espacio Europeo de Educación Superior. Editorial Universitaria Ramón Areces. UNED.
- De la Torre, S. (2010). *Adversidad y Diversidad creadores*. En Torre, S., Pujol, M.A., Rajadle, N., Borja, M. (Coords). *Innovación y Creatividad*. Barcelona: Giad.
- De La torre, A., Del Rincón, D. y Arnal, J. (2005). *Bases metodológicas de la investigación educativa*. Barcelona: Ediciones Experiencia.
- Delgado, Y., Delgado, Y., De la Peña, G., Rodríguez, M. y Rodríguez, R. (2016). La creatividad en Matemática para estudiantes de primer año de Lucha Antivectorial. *Educación Médica Superior*, 30 (2), 1 – 12.

- Delgado, M.I., Gómez, L., Romero, A.M. y Vázquez, E. (2007). *Determinantes sociales y cognitivos del espíritu emprendedor en Argentina*. Comunicación presentada al XVII Congreso Nacional de ACEDE, Sevilla.
- De Miguel, M. (1999). *Evaluación externa de un programa de educación social*. En Pérez Serrano, Ma. G. (Coord.) Modelos de investigación cualitativa en educación social y animación sociocultural: aplicaciones prácticas, 287 – 318. Madrid: Narcea.
- Duran Bellonch, M. y Ion, G. (2014). Investigadoras con éxito en la universidad... ¿Cómo lo han logrado? *Educación XXI*, 17 (1), 39 – 57.
- Elisondo, R. y Donolo, D. (2010). ¿Creatividad o inteligencia? That is not the question. *Anales de Psicología*, 26 (2), 220 – 225.
- Elisondo, R., Donolo, D. y Corbalán, J. (2009). Evaluación de la Creatividad ¿Relaciones con inteligencia y personalidad? *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación de la Creatividad y Evaluación Psicológica*, 28 (2), 67 – 79.
- Elisondo, R. C. y Donolo, D. S. (2010). ¿Creatividad o inteligencia? That is not the question. *Anales de Psicología*, 26 (2), 220 – 225.
- Escat, M. y Romo, M. (2015). Emprendimiento y personalidad creativa en estudiantes universitarios. *Creatividad y Sociedad*, 23, 64 – 69.
- Escudero, J.M. (1987). La investigación acción en el panorama actual de la investigación educativa: algunas tendencias. *Revista de Innovación e Investigación Educativa*, 3, 5 – 39.



- Esquivas Serrano, M.T. (2004). Creatividad: definiciones, antecedentes y aportaciones. *Revista Digital Universitaria*, 5 (1), 1 – 17.
- Esquivas, M. y De La Torre, S. (2010). Descubriendo la creatividad en estudiantes universitarios: preferencias y tendencias mediante la prueba DTC. *Revista Iberoamericana de Educación*, 54 (2), 1 – 13.
- Eysenck, H. J. (1997). Creativity and personality. In M. A. Runco (Ed.) *The creativity research handbook, Volume I*, 41 – 66. Cresskill, NJ: Hampton Press.
- Fadiman, J y Frager, R. (2001). *Teorías de la Personalidad*. Alfaomega - Grupo Editor. México D.F. Universidad Iberoamericana.
- Feist, G. y Barron, F. (2003). Predicting creativity from early to late adulthood: Intellect, potential, and personality. *Journal of Research in Personality*, 37, 62 – 88.
- Fernández Díaz, J.R., Llamas-Salguero, F. y Gutiérrez-Ortega, M. (2019). Creatividad: Revisión del concepto. *ReiDoCrea*, 8, 467 – 483.
- Fernández Díaz, J.R., Gutiérrez-Ortega, M. y Llamas-Salguero, F. (2019). Revisión bibliográfica y evolución del término resiliencia. *Revista Educativa Hekademos*, 26, 40 – 47.
- Ferrando, M., Ferrándiz, C., Bermejo, M., Sánchez, C., Parra, J., y Prieto, M. (2007). Estructura interna y baremación del Test de Pensamiento Creativo de Torrance. *Psicothema*, 19 (3), 489 – 496.
- Fine S. B. (1991). Resilience and human adaptability: Who rises above adversity? *The American Journal of Occupational Therapy*, 45 (6), 493 – 503.

- Finke, R., Ward, T. y Smith, S. (1996). *Creative Cognition*. The Cambridge: MIT Press.
- Flach, F. F. (1988). *Resilience: Discovering a new strength at times of stress*. New York: Fawcett Columbine.
- Fletcher, D. y Sarkar, M. (2012). A Grounded Theory of Psychological Resilience in Olympic Champions. *Psychology of Sport and Exercise*, 13, 669 – 678.
- Ford, D. y Harris, J. (1992). Identifying diamonds in the rough: Gifted and talented black children. *The Gifted Child Today*, 13 (3), 17 – 21.
- Forés, A. y Grané, J. (2008). *La resiliencia: Crecer desde la adversidad*. Barcelona: Paidós.
- Franco, C. (2016). Relación entre las variables autoconcepto y creatividad en una muestra de alumnos de Ed. Infantil. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 8 (1), 1 – 16.
- Franco, C. y Justo, E. (2009). Efectos de un programa de intervención basado en la imaginación, la relajación y el cuento infantil, sobre los niveles de creatividad verbal, gráfica y motora en un grupo de niños de último curso de ed. infantil. *Revista Iberoamericana de Educación*, 49 (3), 3 – 25.
- Franco, C. y Justo, E. (2010). Intervención sobre los niveles de burnout y resiliencia en docentes de educación secundaria a través de un programa de conciencia plena (mindfulness). *Revista Complutense de Educación*, 21 (2), 271 – 288.
- Freire, P. (2016). *El maestro sin recetas: el desafío de enseñar en un mundo cambiante*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores.

- Frías Navarro, D. y Pascual Soler, M. (2012). Prácticas del análisis factorial exploratorio (AFE) en la investigación sobre conducta del consumidor y marketing. *Suma Psicológica*, 19, 47 – 58.
- Friborg, O., Barlaug, D., Martinussen, M., Rosenvinge, J. H., y Hjemdal, O. (2005). Resilience in relation to personality and intelligence. *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 14 (1), 29 – 42.
- Galindo, A. (2017). *Inteligencia Emocional, Familia y Resiliencia: Un Estudio en Adolescentes de la Región de Murcia*. Tesis Doctoral: Universidad de Murcia. Facultad de Psicología. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10201/55752>
- García, F. y Morales, J. (2011). El impacto de la creatividad en la valoración artística. *Arte, Individuo y Sociedad*, 23 (2), 69 – 84.
- García, J. (2015). La creatividad en jóvenes con trastorno de conducta disruptiva. *Reidocrea*, 4 (32), 213 – 218.
- García, J. y Pulido, J. (2015). Creacity, una propuesta índice para medir la creatividad turística. Aplicación en tres destinos urbano-culturales españoles. *Revista de Estudios Regionales*, 103, 69 – 108.
- García Jiménez, E.; Gil Flores, J. y Rodríguez Gómez, G. (2000). *Análisis factorial*. Madrid: La Muralla.
- García Llamas, J. L., González Galán, M. A. y Ballesteros Velásquez, B. (2001). *Introducción a la investigación en educación*. Madrid: UNED.

- García Ramírez, J. M. (2015). La creatividad en jóvenes con trastorno de conducta disruptiva. *Reidocrea*, 4 (32), 213 – 218.
- García Ruiz, M. J. (2011). ¿Cuáles son las razones subyacentes al éxito educativo de Corea del Sur? *Revista Española de Educación Comparada*, 18, 203 – 224.
- Garín, M., López, V. y Llamas-Salguero, F. (2016). Creatividad e Inteligencias Múltiples según el género en alumnado de Educación Primaria. *Reidocrea*, 5 (5), 33 – 39.
- Gaxiola Romero, J. C., González Lugo, S. y Contreras Hernández, Z. G. (2012). Influencia de la resiliencia, metas y contexto social en el rendimiento académico de bachilleres. *REDIE; Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 14 (1), 164 – 181.
- George, D. y Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A Simple Guide and Reference. 11.0 Update (4.a ed.)*. Boston: Allyn y Bacon
- Gerver, R. (2012). *Crear hoy la escuela del mañana*. Biblioteca Innovación Educativa, S.M.
- Gervilla, A. (2003). *Creatividad y proceso creador*. En *Creatividad Aplicada. Una apuesta de futuro*. Tomo I. Málaga: Dykinson.
- Gil, G. (2010). *Los procesos holísticos de resiliencia en el desarrollo de identidades autorreferenciadas en lesbianas, gays y bisexuales*. Tesis Doctoral: Universidad de la Palmas de Gran Canaria. Recuperado de: <https://acceda.ulpgc.es/handle/10553/4498>
- Gil Madrona, P., García Gómez Heras, S., Hernández Barrera, V., López de Andrés, A., López Gómez, L., Fernández García, H., Díaz Suárez, A. y Carrasco Garrido, P. (2016). Comportamientos del profesor universitario y éxito académico de los estudiantes de los grados de maestro de infantil y primaria. *Anales de Psicología*, 32 (3), 847 – 854.

- Giménez Hernández, M. (2005). Optimismo y pesimismo. Variables asociadas en el contexto escolar. *Pulso*, 28, 9 – 23
- Gisbert, M. (2005). *Creatividad e Innovación en la práctica empresarial*. Fundación Cotec para la Innovación Tecnológica, Madrid.
- Gómez Ortiz, O., Del Rey, R., Romera, E. M. y Ortega Ruiz, R. (2015). Los estilos educativos paternos y maternos en la adolescencia y su relación con la resiliencia, el apego y la implicación en acoso escolar. *Anales de Psicología*, 31 (3), 979 – 989.
- González Arratia, N.I., Fuentes, L. y Valdez Medina, J.L. (2013). Resiliencia: diferencias por edad en hombres y mujeres mexicanos. *Acta de investigación psicológica*, 3 (1).
- González Arratia, N. I., Nieto, D. y Valdez Medina, J. L. (2011). Resiliencia en madres e hijos con cáncer. *Psicooncología*, 8 (1), 113 – 123.
- González Arratia, N. I., Valdez Medina, J. L. y Zavala Borja, Y. C. (2008). Resiliencia en adolescentes mexicanos. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 13 (1), 41 – 52.
- González Arratia, N. I. y Valdez Medina, J. L. (2012). Optimismo-pesimismo y resiliencia en adolescentes de una universidad pública. *Ciencia Ergo Sum*, 19 (3), 207 – 214.
- González Martín, R. (2016). Evaluando el éxito y futuro de la prueba de acceso para mayores de 45 años en la Universidad de Sevilla. *Aula de Encuentro*, 18 (2), 97 – 119.
- González Muzzio, C. (2013). El rol del lugar y el capital social en la resiliencia comunitaria posdesastre. Aproximaciones mediante un estudio de caso después del terremoto del 27/F. *EURE*, 39 (117), 25 – 48.

- González Torres, M. C. y Artuch Garde, R. (2014). Perfiles de Resiliencia y Estrategias de Afrontamiento en la Universidad: Variables Contextuales y Demográficas. *International Journal of Psychological Research*, 12 (3), 621 – 648.
- Grané, J., y Forés, A. (2007). *La resiliencia*. Barcelona: Editorial UOC.
- Greenhaus, J.H., Parasuraman, S. y Wormley, W. M. (1990). Effects of Race on Organizational Experiences, Job Performance Evaluations, and Career Outcomes. *The Academy of Management Journal*, 33 (1), 64 – 86.
- Grotberg, E. H. (1995). *A guide to promoting resilience in children: strengthening the human spirit*, The International Resilience Project. La Haya, Holanda: Bernard Van Leer Foundation.
- Grotberg, E. H. (1997). La resiliencia en acción. *Seminario Internacional sobre Aplicación del Concepto de Resiliencia en Proyectos Sociales*. Lanús: Universidad Nacional de Lanús, Fundación Van Leer.
- Grotberg, E. H. (2000). *International resilience research project*. En A. L. Comunian, y U. Gielen (Eds.), *International Perspectives on Human Development*. Viena: Pabst Science Publications.
- Grotberg, E. H. (2001). *Nuevas tendencias en resiliencia*. En A. Melillo y E. N. Suárez Ojeda (comp.), *Resiliencia: Descubriendo las propias fortalezas*. Buenos Aires: Paidós.
- Guil, R., Zayas, A., Gil Olarte, P., Guerrero, C., González, S. y Mestre, J. M. (2016). Bienestar psicológico, optimismo y resiliencia en mujeres con cáncer de mama. *Psicoonología*, 13 (1), 127 – 138.

- Guilford, J.P. (1964). *Some new looks at the nature of creative processes*. Fredickson, M. y Gilliksen, H. (Eds) *Contributions to mathematical psychology*. New York. Holt, Rinehart y Wilson.
- Guilford, J.P. (1965). Creativity. *American Psychologist*, 5, 444 – 454.
- Gutiérrez, C., Salmerón, P., Martín, A. y Salmerón, H. (2013). Efectos directos e indirectos entre los estilos de pensamiento, estrategias metacognitivas y creatividad en estudiantes universitarios. *Anales de Psicología*, 29 (1), 159 – 170.
- Gutiérrez, M. y Romero, I. (2014). Resiliencia, bienestar subjetivo y actitudes de los adolescentes hacia el consumo de drogas en Angola. *Anales de Psicología*, 30 (2), 608 – 619.
- Hanekom, L. (2008). *Resilience in families with a child living with autism spectrum disorder*. Port Elizabeth, Sudáfrica: Nelson Mandela Metropolitan University.
- Hee, K. (2011). The Creativity Crisis: The decrease in creativity thinking scores on the TTCT. *Creativity Research Journal*, 23 (4), 285 – 295.
- Hernández, F., García, M., Martínez, P., Hervás, M. y Maquilón, J. (2002). Consistencia entre motivos y estrategias de aprendizaje en estudiantes universitarios. *Revista de investigación educativa*, 20 (2), 487 – 510.
- Heslin, P. (2005). Conceptualizing and Evaluating Career Success. *Journal of Organizational Behavior*, 6, 113 – 116.

- Hinojo Lucena, F. J., Aznar-Díaz, I., y Romero Rodríguez, J. M. (2020). Factor humano en la productividad empresarial: un enfoque desde el análisis de las competencias transversales. *Innovar*, 30 (76), 51 – 62.
- Hosseini, S. A. y Besharat, M. A. (2010). Relation of resilience whit sport achievement and mental health in a sample of athletes. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 5, 633 – 638.
- Houtz, J., LeBlanc, E. y Butera, T. (1994). Personality type, creativity, and classroom teaching style. *Journal of Classroom Interaction*, 29, 19 – 24.
- Hovecar, D. y Bachelor, P. (1989). *A taxonomy and critique of measurements used in the study of creativity*. In Glover, J., Ronning, R. y Reynolds, C. (Eds.), *Handbook of creativity*, 53 – 75. New York: Plenum Press.
- Huidobro Salas, T. (2002). *Una definición de la Creatividad a través del estudio de 24 autores seleccionados*. Dpto. De Psicología Básica II. Procesos Cognitivos, de la Universidad Complutense de Madrid.
- Huntington S. (2003). *Resiliencia: un nuevo enfoque de la terapéutica*. En Schust, J. P., Contreras, M., Bersten, M., Carrapa, P. y Parral, J. *Redes, vínculos y subjetividad*, 115 – 124, Buenos Aires.
- Idrovo Carlier, S. y Leyva Townsend, P. (2014). Éxito y satisfacción laboral y personal: cómo lo perciben mujeres que trabajan en Bogotá (Colombia). *Pensamiento y Gestión*, 36, 153 – 181.



- Infante, F. (2001). *La resiliencia como proceso: una revisión de la literatura reciente*. En Melillo y Suárez (comp.) *Resiliencia: Descubriendo las propias fortalezas*. Buenos Aires: Paidós.
- Ivet, B., Zacatelco, F. y Acle, G. (2009). Programa de enriquecimiento de la creatividad para alumnas sobresalientes de zonas marginadas. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 72 (2), 849 – 876.
- Izquierdo, T. y López, O. (2013). Variables que afectan a la creatividad de las personas desempleadas. *Anales de Psicología*, 29 (1), 103 – 107.
- Jauk, E., Benedek, M. y Neubauer, A. (2014). The Road to Creative Achievement. A Latent Variable Model of Ability and Personality Predictors. *European Journal of Personality*, 28, 95 – 105.
- Jenson, J., y Fraser, M. (2011). *A Risk and resilience framework for child, youth, and family policy*. U.S.A.: Sage Publications, Inc.
- Jiménez, E. (2016). *Resiliencia en padres y madres de niños con trastornos del espectro autista*. Tesis Doctoral: Facultad de Psicología. Universidad de Valencia.
- Jiménez, J., Artiles, C., Rodríguez, C., García, E., Camacho, J. y Moraes, J. (2008). Creatividad e inteligencia: ¿dos hermanas gemelas inseparables? *Revista Española de Pedagogía*, 66 (240), 261 – 282.
- Jiménez, L. y Muñoz, M. (2012). Educar en creatividad: un programa formativo para maestros de Educación Infantil basado en el juego libre. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 10 (3), 1099 – 1122.

- Jobs, S. (1997). *Think Different*. Eslogan de la agencia TWBA/Chiat/Day para Apple.
- Johnson, C. D., y Stokes, G. S. (2002). The meaning, development, and career outcomes of breadth of vocational interests. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 327 – 347.
- Juárez, F., Villatoro, J. A. y López, E. K. (2002). *Apuntes de Estadística Inferencial*. México, D. F.: Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente.
- Judge, T., Cable, D., Boudreau, J. y Bretz, R. (1994). *An Empirical Investigation of the Predictors of Executive Career Success*. School of Industrial and Labor Relations. Cornell University.
- Judge, T., Thoresen, C., Bono, J. y Patton, G. (2001). The job satisfaction - job performance relationships: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127, 376 – 407.
- Justo, E. y Franco, C. (2008). Influencia de un programa de Intervención psicomotriz sobre la creatividad motriz en niños de Ed. Infantil. *Bordón*, 60 (2), 107 – 121.
- Kapoutsis, I., Papalexandris, A., Thanos, I. y Nikolopoulos, A. (2011). The Effect of Political Tactics on the Organizational Context – Subjective Career Success Relationship. *Academy of Management Conference, San Antonio – Texas*, 12 (16).
- Kent, M., Davis, M. y Reich, J. (2014). *The resilience Handbook. Approaches to stress and trauma*. New York: Routledge.
- Kim, K.H. (2011). Are the Torrance Tests of Creative Thinking still relevant in the 21<sup>st</sup> century? *Psychology of Aesthetics, Creativity and the Arts*, 5 (4), 302 – 308.
- Kipling, R. (1902). *Just so stories for little children*. Macmillan and Co., London.

- Kobasa, S. (1979). Personality and resistance to illness. *American Journal of Community Psychology*, 7, 413 – 423.
- Koeting, J. R. (1984). *Foundations of naturalistic inquiry: developing a theory base for understanding individual interpretations of reality*. Dallas: Association for Educational Communications and Technology.
- Kong, H., Cheung, C., y Song, H. (2012). Determinants and outcome of career competencies: Perspectives of hotel managers in China. *International Journal of Hospitality Management*, 31, 712 – 719.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (1991). *Elementos de administración*. Ed. Mc. Graw – Hill. México.
- Kotliarenco, M. A. (2014). *Ceanim: 34 años de historia de resiliencia comunitaria*. En J. M. Madariaga (Coord.). *Nuevas miradas sobre la resiliencia. Ampliando ámbitos y prácticas*. Barcelona: Gedisa.
- Krumm, G., Arán, V. y Bustos, D. (2013). Inteligencia y creatividad: correlatos entre los constructos a través de dos estudios empíricos. *Universitas Psychologica*, 13 (4), 15 – 27.
- Krumm, G. y Lemos, V. (2012). Actividades artísticas y creatividad en niños escolarizados argentinos. *International Journal of Psychological Research*, 5 (2), 40 – 48.
- Kuhn, T.S. (1962). *The structure of scientific revolutions 2*. Ed. Chicago: University of Chicago Press.

- Lacave Rodero, C., Molina Díaz, A. I., Fernández Guerrero, M. y Redondo Duque, M. A. (2015). *Análisis de la fiabilidad y validez de un cuestionario docente*. Actas de las XXI Jornadas de la Enseñanza. Universidad de la Informática. Andorra La Vella.
- Landau, E. (1991). *El vivir creativo*. Barcelona: Herder.
- Landesman, S., DeLuca, S., y Echols, K. (2006). *La resiliencia en familias con niños con capacidades diferentes*. En E. H. Grotberg (Ed.). *La resiliencia en el mundo de hoy. Cómo superar las adversidades*. Buenos Aires: Gedisa.
- Ledesma, R., Molina Ibáñez, G. y Valero Mora, P. (2002). Análisis de consistencia interna mediante Alfa de CronBach: un programa basado en gráficos dinámicos. *Psico-USF*, 7 (2), 143 – 152.
- León, O. y Montero, I. (2003). *Métodos de investigación en Psicología y Educación* (3a ed.). Madrid: McGraw-Hill.
- Lerner, R., Lerner, J., y Benson, J. (2011). Positive Youth Development: Research and Applications for Promoting Thriving in Adolescence. *Advances in Child Development and Behavior*, 41.
- Lewis Mumford. (1951). *The Conduct of Life*. Harcourt, Brace.
- Limiñana, R., Corbalán, J. y Sánchez, M. (2010). Creatividad y estilos de personalidad: aproximación a un perfil creativo en estudiantes universitarios. *Anales de Psicología*, 26 (2), 273 – 278.

- Longás Mayayo, J. y Riera Romani, J. (2016). Resultados del Observatorio Transición Escuela – Trabajo y monitoreo de la red Socioeducativa de Sant Vicenç dels Horts para el éxito escolar y el empoderamiento de los jóvenes. *Bordón. Revista de Pedagogía*, 68 (4), 103 – 120.
- López Gullón, J. M., García Pallarés, J., Berengüi Gil, R., Martínez Moreno, A., Morales Baños, V., Torres Bonete, M.D. y Díaz, A. (2011). Factores físicos y psicológicos predictores del éxito en lucha olímpica. *Revista de Psicología del Deporte*, 20 (2), 573 – 588.
- López, O. y Martín, R. (2010). Estilos de pensamiento y creatividad. *Anales de Psicología*, 26 (2), 254 – 258.
- López, O. y Navarro, J. (2008). Estudio comparativo entre medidas de creatividad: TTCT vs. CREA. *Anales de Psicología*, 24 (1), 138 – 142.
- López, O. y Navarro, J. (2010). Rasgos de personalidad y desarrollo de la creatividad. *Anales de Psicología*, 26 (1), 151 – 158.
- López, P. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto Cero*, 9 (8), 69 – 74.
- Lubart, T., Besançon, M., y Barbot, B. (2011). *Évaluation du Potentiel créatif (EPoC)*. Paris: Editions Hogrefe France.
- Luthans, F. (2002a). Positive organizational behavior. Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16 (1), 57 – 72.
- Luthans, F. (2002b). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695 – 706.

- Luthans F., Youssef C.M. y Avolio B.J. (2007). *Psychological capital*. New York: Oxford University Press.
- Luthar, S., Cicchetti, D., y Becker, B. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child Development*, 71, 543 – 562.
- Luthar S.S. (2003). *Resilience and Vulnerability: Adaptation in the Context of Childhood Adversities*. New York: Cambridge Univ. Press.
- Luthar S.S. (2006). Resilience in development: A synthesis of research across five decades. In: Cicchetti D, Cohen DJ, editors. *Developmental Psychopathology: Risk, Disorder, and Adaptation*. New York: Wiley, 740 – 795.
- Mackinnon, D. W. (1978). *In search of human effectiveness: identifying and developing creativity*. New York: Creative Education Foundation.
- Madariaga, J. M., De las Olas, M., Surjo, P., Villalba, C. y Arribillaga, A. (2014). *La construcción social de la resiliencia*. En J. M. Madariaga (Coord.), *Nuevas miradas sobre la resiliencia. Ampliando ámbitos y prácticas* (pp. 11-30). Barcelona: Gedisa.
- Magnano, P., Graparo, G. y Paolillo, A. (2016). Resilience and Emotional Intelligence: which role in achievement motivation. *International Journal of Psychological Research*, 9 (1), 9 – 20.
- Manzano García, G. y Ayala Calvo, J. C. (2013). Psychometric properties of Connor-Davidson Resilience Scale in a Spanish sample of entrepreneurs. *Psicothema*, 25 (2), 245 – 251.

- Mareque, M., De Prada, E. y Pino Juste, M., (2019). Creativity among Business and Tourism Management university students: determining socio-demographic factors. *Creativity Studies*, 12 (2), 258 – 279.
- Márquez, R., Tolosa, L., Gómez, R., Izaguirre, C., Rennola, L., Bullón, J. y Sandía, B. (2016). Reproducción de un ambiente de innovación en el salón de clase. Una estrategia para promover la creatividad en la educación en Ingeniería Química. *Educación Química*, 27, 249 – 256.
- Martín Casabona, N., Larena Fernández, R. y Mondéjar, E. (2012). Trayectorias educativas de éxito de estudiantes de origen inmigrante escolarizados en el sistema educativo español. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 26 (1), 105 – 118.
- Martín, J. C., Cabrera, E., León, J. y Rodrigo, M. J. (2013). La Escala de Competencia y Resiliencia Parental para madres y padres en contexto de riesgo psicosocial. *Anales de Psicología*, 29 (3), 886 – 896.
- Martínez, F. (2010). Impulsividad, amplitud atencional y rendimiento creativo. Un estudio empírico con estudiantes universitarios. *Anales de Psicología*, 26 (2), 238 – 245.
- Martínez Linares, E.H., Cañas, J. A., Gómez Limón, J. A. y Casanova, A. (2014). Análisis de los principios cooperativos en el éxito de las cooperativas agrarias en el estado de Zulia. *Revista Fac. Agron. LUZ*, 31, 290 - 312
- Martínez, M., Mijares, B., Prieto, M., Ramos, L. y Díaz, B. (2012). Percepciones ante el éxito profesional: una filosofía de vida en estudiantes universitarios. *Revista Negotium*, 7 (21), 58 – 75.

- Martínez Pérez, M. D. y Osca, A. (2004). El éxito profesional desde una perspectiva de género: Propuesta de un modelo. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 57, 193 – 208.
- Marugán, M., Carbonero, M., Torres, M. y León, B. (2012). Análisis de las relaciones entre creatividad y altas capacidades en Primaria y Secundaria. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 10 (3), 1081 – 1098.
- Maslow, A. (1948). Higher and lower needs. *Journal of Psychology*, 25, 433 – 436.
- Maslow, A. (1994). *La personalidad creadora*. Barcelona: Editorial Kairós.
- Masten, A.S. (1999). *Resilience in individual development: Successful adaptation despite risk and adversity*. En M. Wang y E. Gordon (eds.), *Educational Resilience in Inner-City America: Challenges and Prospects*. Nueva Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: resilience processes in development. *American Psychologist*, 56 (3), 227 – 238.
- Masten, A.S. y Reed, M.G.J. (2002). *Resilience in development*. In C.R. Snyder y S. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology*, 74–88.
- Mata, M. (1994). *¿Cómo conocer la audiencia de una emisora, los sondeos de audiencia?* Cuadernos de investigación No. 3. ALER, Quito.
- Matallana, D., Reyes, P., Palacio, K., Moreno, T., Montañés, P. y Cano, C. (2011). Demencia y creatividad: emergencia de una actividad pictórica en un paciente con afasia primaria progresiva. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 40 (4), 807 – 817.
- Mathieu, C. (1983). *Invitation à la créativité*. Les éditions d'organisation, Paris.



- Melgar Alcantud, P. (2014). Grupos interactivos en educación infantil: Primer paso para el éxito educativo. *Intangible Capital*, 11 (3), 316 – 332.
- Menezes, V. (2015). *Resiliencia y trastornos de la conducta alimentaria*. Tesis Doctoral: Facultad de Psicología. Universidad de Salamanca.
- Monfort, M. y Iglesias, N. (2015). La creatividad en la expresión corporal. Un estudio de casos en educación secundaria. *Apunts. Educación Física y Deportes*, 122, 28 – 35.
- Monreal, C. (2000). *¿Qué es creatividad?*. Madrid. Biblioteca Nueva, S.L.
- Monroy, B., y Palacios, L. (2011). Resiliencia: ¿Es posible medirla e influir en ella? *Salud Mental*, 34, 237 – 246.
- Montes, C. y Roca, D. (2016). El liderazgo femenino en la creatividad publicitaria. *Cuadernos. Info*, 39, 113 – 131.
- Mooney, C. M. (1957). Age in the development of closure ability in children. *Canadian Journal of Psychology/Revue canadienne de psychologie*, 11 (4), 219 – 226.
- Mora, J. G. y CEGES-LMPF. (2008). El “éxito laboral” de los jóvenes graduados universitarios europeos. *Revista de Educación, número extraordinario 2008*, 41 – 58.
- Morales, M. y González, A. (2014). Resiliencia-Autoestima-Bienestar psicológico y Capacidad intelectual de estudiantes de cuarto medio de buen rendimiento de liceos vulnerables. *Estudios Pedagógicos*, 11 (1), 215 – 228.
- Morelato, G. S. (2014). Evaluación de factores de resiliencia en niños argentinos en condiciones de vulnerabilidad familiar. *Universitas Psychologica*, 13 (4), 15 – 30.

- Moret Tatay, C., Fernández Muñoz, J. J., Civera Mollá, C., Navarro Pardo, E. y Alcover de la Hera, C. M. (2015). Psychometric properties and Factor structure of the BRCS in an elderly Spanish sample. *Anales de Psicología*, 31 (3), 1030 – 1034.
- Mrazek, P.J. y Mrazek, D. (1987). Resilience in children at high risk for psychological disorder. *Journal of Pediatric Psychology*, 12 (3), 3 – 23.
- Munist, M., Santos, H., Kotliarenco, M. A., Suárez Ojeda, E. N., Infante, F., y Grotberg, E. H. (1998). *Manual de identificación y promoción de la resiliencia en niños y adolescentes*. Kellogg, Fundación W.K. Organización Panamericana de la Salud. Organización Mundial de la Salud.
- Muñoz Garrido, V. (2017). La resiliencia: una intervención educativa en pedagogía hospitalaria. *Revista Nacional e Internacional de Educación Inclusiva*, 9 (1), 79 – 89.
- Muñoz Garrido V. y Sotelo, F. P. (2005). Educar para la resiliencia. Un cambio de mirada en la prevención de situaciones de riesgo social. *Revista Complutense de Educación*. 16 (1), 107 – 124.
- Muñoz Sánchez, J., Martínez, N. D. A., Lázaro Sahuquillo, M., Carranza Román, A. y Martínez Cantó, M. (2017). Análisis de impacto de la crisis económica sobre el síndrome de Burnout y resiliencia en el personal de enfermería. *Enfermería Global*, 46, 315 – 335.
- Navarro, A. B. y Bueno, B. (2015). Afrontamiento de problemas de salud en personas muy mayores. *Anales de Psicología*, 31 (3), 1008 – 1017.
- Oldham, G.R. (2002). *Stimulating and supporting creativity in organizations*. In S. Jackson, M. A. Hitt and A. S. Denisi (Eds.), *Managing knowledge for sustained competitive advantage*. San Francisco: Jossey – Bass, 243–273.

- Oliva, M. (2011). Fama y éxito profesional en «Operación Triunfo» y «Fama ¡a bailar!». *Comunicar*, 39 (10), 185 – 192.
- Ortega, I. y Pick, S. (2011). *Investigación en ciencias sociales: paso a paso*. México: Limusa.
- Presidencia de la República (2013). Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018. Recuperado de <http://pnd.gob.mx/>
- Osborn, A. (1994). *Resiliencia y estrategias de intervención*. BICE. Ginebra. Suiza.
- Padilla, Antonio y Serarols, Christian (2006). Las características del empresario y el éxito de las empresas puramente digitales. *Tribuna de Economía Ixe. Universidad de Málaga*, 833, 155-176.
- Pagnini, F., Bomba, G., Guenzani, D., Banfi, P., Castelnuovo, G. y Molinari, E. (2011). Hacer frente a la esclerosis lateral amiotrófica: la capacidad de resiliencia. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 10 (3), 213 – 219.
- Palomar Lever, J. y Gómez Valdez, N. E. (2010). Desarrollo de una escala de medición de la resiliencia con mexicanos. *Interdisciplinaria – Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 27 (1), 7 – 22.
- Pardo, A. y Ruiz, M. A. (2005). *Análisis de datos con SPSS 13 Base*. Madrid: McGraw-Hill.
- Paredes, J. y De La Herrán, A. (2011). Validación del Cuestionario de Autoevaluación de la Creatividad en la Enseñanza Universitaria CACEU – 2010. *Estudios sobre Educación*, 21, 41 – 59.

- Paredes, J., De la Herrán, A. y Velázquez, D. (2012). Generando una comunidad de práctica en una red social. Análisis de un caso. *Revista Complutense de Educación*, 23 (1), 75 – 88.
- Parra, J. (2010). Caracterización de la cognición creativa en jóvenes con retraso escolar y privación social. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 8 (1), 455 – 479.
- Patterson, J. M. (2002). Integrating family resilience and family stress theory. *Journal of Marriage and the Family*, 64 (2), 349 – 360.
- Pérez García, A., Tur, G., Negre Bennassar, F. y Lizana, A. (2017). Factores de éxito de las comunidades virtuales universitarias basadas en redes sociales. Análisis de XarFED. *Revista Complutense de Educación*, 28 (2), 497 – 515.
- Pérez Serrano, G. (1994). *Investigación cualitativa: retos e interrogantes*. Colección Aula Abierta. Madrid: La Muralla.
- Plucker, J. A. y Renzulli, J. S. (1999). *Psychometric approaches to the study of human creativity*. In Sternberg, R., (Ed.), *Handbook of creativity*, 49 – 100. Cambridge: Cambridge University Press.
- Pineda Herero, P., et al. (2016). Factores que intervienen en la inserción laboral de los titulados en Educación en tiempos de crisis: un estudio sobre Cataluña. *Revista de Educación*, 370, 172 – 198.
- Pineda, B., De Alvarado, E. y De Canales, F. (1994). *Metodología de la investigación, manual para el desarrollo de personal de salud. Segunda edición*. Organización Panamericana de la Salud. Washington.

- Pino Juste, M. (2017) (Coords). *Diseño y Evaluación de Programas Educativos en el Ámbito Social. Actividad Física y Dramaterapia*. Madrid: Alianza.
- Piña López, J.A. (2015). Un análisis crítico del concepto de resiliencia en psicología. *Anales de Psicología*, 31 (3)
- Poincaré, H. (1913). *El valor de la ciencia*. Madrid: Ratés.
- Pozo, P. (2010). *Adaptación psicológica en madres y padres de personas con trastornos del espectro autista: Un estudio multidimensional*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED).
- Puig, G. y Rubio, J.L. (2011). *Manual de Resiliencia aplicada*. Barcelona: Gedisa.
- Quiceno, J. M. y Vinaccia, S. (2013). Calidad de vida, resiliencia e ideación suicida en adolescentes víctimas de abuso sexual. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 18 (2), 107 – 117.
- Quiceno, J. M., Vinaccia, S. y Remor, E. (2011). Programa de Potenciación de la Resiliencia para pacientes con artritis reumatoide. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 16 (1), 27 – 47.
- Ramírez, V., Llamas-Salguero, F. y López, V. (2017). Relación entre el desarrollo Neuropsicológico y la Creatividad en edades tempranas. *International Journal of Humanities and Social Science Invention*, 34 – 40.
- Rasdia, M., Ismail, M. y Garavan, T. (2011). Predicting Malaysian managers' objective and subjective career success. *The International Journal of Human Resource Management*, 4, 1 – 22.

- Reche García, C., Tutte Vallarino, V. y Ortín Montero, F. J. (2014). Resiliencia, Optimismo y Burnout en Judokas de Competición Uruguayos. *Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte*, 9 (2), 271 – 286.
- Regalado, J. (2017). *Sinhogarismo y Resiliencia: Análisis del nivel y la configuración de factores de resiliencia*. Tesis Doctoral: Universidad de La Laguna.
- Reivich, K. y Shatté, A. (2002). *The resilience factor*. New York: Broadway Books.
- Restrepo Restrepo, C., Vinaccia Alpi, S. y Quiceno, J. M. (2011). Resiliencia y depresión: un estudio exploratorio desde la calidad de vida en la adolescencia. *Suma Psicológica*, 18 (2), 41 – 48.
- Ribot, T. (1900). The nature of creative imagination. *International Quartely*, 1, 648 – 675.
- Ricoy, M.C. (2005). La prensa como recurso educativo. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 10 (34), 125 – 163.
- Ricoy Lorenzo, C. (2006). Contribución sobre los paradigmas de investigación. Educação. *Revista do Centro de Educação*, 31, 11 – 22. Universidad Federal de Santa María. Brasil.
- Rigo, D., Donolo, D. y Ferrándiz, C. (2010). Laberintos de la mente. Perfil intelectual, creativo y motivacional de alumnos de arte. *Anales de Psicología*, 26 (2), 267 – 272.
- Ríos Rísquez, M. I., Carrillo García, C. y Sabuco Tebar, E. (2012). Resiliencia y Síndrome de Burnout en estudiantes de enfermería y su relación con variables sociodemográficas y de relación interpersonal. *International Journal of Psychological Research*, 5 (1), 88 – 95.
- Robinson, K. y Aronica, L. (2015). *Escuelas creativas: La revolución que está transformando la educación*. Madrid: Grijalbo.

- Robles Acosta, C., Cruz García, J. A., Mejía Peña, A. L. y Marcelino Aranda, M. (2016). Estudio cualitativo de la percepción de éxito en estudiantes Universitarias. *Diotima, Revista Científica de Estudios Transdisciplinaria*, 1 (2), 39 – 55.
- Robles, C. y Marcelino, M. (2013). *Empresas familiares ¿Competitivas o exitosas?* Secretaría de Educación Pública, México.
- Roca, R. (2015). *Knowmads. Los trabajadores del futuro*. Acción Empresarial. LID Editorial.
- Rodríguez Betancourt, H. Y., Guzmán Verbel, L. y Yela Solano, N. P. (2012). Factores personales que influyen en el desarrollo de la resiliencia en niños y niñas en edades comprendidas entre 7 y 12 años que se desarrollan en extrema pobreza. *International Journal of Psychological Research*, 5 (2), 98 – 107.
- Rodríguez Estrada, M. (2005). *Manual de creatividad. Los procesos psíquicos del desarrollo*. Alcalá de Guadaira (Sevilla): Editorial MAD.
- Rodríguez Fernández, A., Ramos Díaz, E., Ros, I., Fernández Zabala, A. y Revuelta, L. (2016). Bienestar subjetivo en la adolescencia: el papel de la resiliencia, el autoconcepto y el apoyo social percibido. *Suma Psicológica*, 23, 60 – 69.
- Rodríguez Izquierdo, R. M. (2010). Éxito académico de los estudiantes inmigrantes. Factores de riesgo y de protección. *Educación XXI*, 13 (1), 101 – 123.
- Rodrigo López, M. J., Camacho Rosales, J., Máiquez Chávez, M., Byrne, S. y Benito Cruz, J. M. (2009). Factores que influyen en el pronóstico de recuperación de las familias en riesgo psicosocial: el papel de la resiliencia del menor. *Psicothema*, 21 (1), 90 – 96.

- Rogers, Carl R. (1986). *Libertad y Creatividad en la educación en la década de los ochenta*. España. Ediciones Paidós Ibérica, S.A.
- Rolland, J. S., y Walsh, F. (2006). Facilitating family resilience with childhood illness and disability. *Current Opinion in Pediatrics*, 18 (5), 527 – 538.
- Romo, M. (1997). *Psicología de la Creatividad*. Barcelona. Paidós.
- Romo, M. (2006). Cognición y creatividad. En De la Torre y Violant. *Comprender y evaluar la creatividad*, 1, 23 – 30. Málaga: Aljibe.
- Romo, M. y Benlliure, V. (2014). Viabilidad del modelo de “Encontrar Problemas” para evaluar la creatividad en Ed. Primaria. *Infancia y Aprendizaje*, 33 (3), 335 – 349.
- Romo, M., Benlliure, V. y Sánchez, M. (2016). El test de creatividad infantil (TCI): evaluando la creatividad mediante una tarea de encontrar problemas. *Psicología educativa*, 22, 93 – 101.
- Roque Hernández, M. P. y Acle Tomásín, G. (2013). Resiliencia materna, funcionamiento familiar y discapacidad intelectual de los hijos en un contexto marginado. *Universitas Psychologica*, 12 (3), 811 – 820.
- Rubio Hurtado, M. J. y Berlanga Silvente, V. (2012). ¿Cómo aplicar las pruebas paramétricas bivariadas t de Student y ANOVA en SPSS?. Caso práctico. *Revista d’Innovació i Recerca en Educació*, 5 (2), 83 – 100.
- Ruiz Barquín, R., Del Campo Vecino, J. y De la Vega Marcos, R. (2015). La Resiliencia En Entrenadores de Atletismo de Alto Rendimiento. *Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte*, 10 (1), 69 – 76.



- Ruiz, R., De la Vega, R., Poveda, J., Rosado, A. y Serpa, S. (2012). Análisis psicométrico de la Escala de Resiliencia en el deporte del fútbol. *Revista de Psicología del Deporte*, 21 (1), 143 – 151.
- Ruiz, S. (2010). *Práctica educativa y creatividad en Educación Infantil*. Tesis Doctoral: Universidad de Málaga. Recuperado de: [https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/4618/TDR\\_RUIZ\\_GUTIERREZ.pdf?sequence=6](https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/4618/TDR_RUIZ_GUTIERREZ.pdf?sequence=6)
- Runco, M.A. (Ed). (1994). *Problem finding, problem solving, and creativity. Creativity research*. Westport, CT, US: Ablex Publishing.
- Runco, M. y Sakamoto, S (1999). *Experimentals studies of creativity*. R.J. Sternberg (Ed.), Handbook of Creativity. New York: Cambridge University Press.
- Runco, M.A., Plucker, J.A. y Lim, W. (2001). Development and psychometric integrity of a measure of ideational behavior. *Creativity Research Journal*, 13 (3 – 4), 393 – 400.
- Rutter, M. (1985). Resilience in the face of adversity. Protective factors and resistance to psychiatric disorder. *The British Journal of Psychiatry*, 147 (6), 598 – 611.
- Rutter, M. (1990). *Psychological resilience and protective mechanisms*. J. Rolf, A. S. Masten, D. Cicchetti, K. H. Nüchterlein, y S. Weintraub (Eds.), Risk and protective factors in the development of psychopathology. Cambridge: Cambridge University Press.
- Saavedra, E. (2003). El Enfoque Cognitivo Procesal Sistémico, como posibilidad de intervenir educativamente en la formación de sujetos resilientes: estudio de casos. *Tesis Doctoral, Universidad de Valladolid, España*.

- Saavedra Guajaro, E. (2005). Resiliencia: La historia de Ana y Luis [Anna and Louis story]. *Liberabit. Revista de Psicología*, 11, 91 – 101.
- Saavedra, E. y Villalta, M. (2008). Medición de las características resilientes, un estudio comparativo en personas entre 15 y 65 años. *Liberabit*, 2 (14), 31 – 40.
- Saboia Leitão, F. A. y Martín Cruz, N. (2006). Los rasgos psicológicos del emprendedor y la continuidad del proyecto empresarial. Un estudio empírico de los emprendedores brasileños. *REAd*, 12 (2).
- Sánchez, D. (2016). *Papel de la resiliencia en las tentativas suicidas futuras en personas con intentos previos de suicidio en la provincia de Jaén*. Tesis Doctoral: Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Universidad de Jaén.
- Sánchez Hernández, O., Méndez Carrillo, F. X. y Garber, J. (2016). Promoting resilience in children with depressive symptoms. *Anales de Psicología*, 32 (3), 741 – 748.
- Sánchez, O., Martín, R., Méndez, F., Corbalán, F. y Limiñana, R. (2010). Relación entre optimismo, creatividad y síntomas psicopatológicos, en estudiantes universitarios. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 8 (3), 1151 – 1178.
- Sánchez Teruel, D. y Robles Bello, M. A. (2014). Personalidad y resiliencia en un cuerpo especial de la Policía Nacional de España. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 30 (2), 75 – 81.
- Sánchez Teruel, D. y Robles Bello, M. A. (2015). Respuesta a un programa de resiliencia aplicado a padres de niños con Síndrome de Down. *Universitas Psychologica*, 14 (2), 15 – 25.

- Sanchís Palacio, J. R., Campos Climent, V. y Mohedano Suanes, A. (2015). Factores clave en la creación y desarrollo de cooperativas. Estudio empírico aplicado a la comunidad valenciana. *Revesco*, 119, 183 – 207.
- Sandín Esteban, M. P. y Sánchez Martí, A. (2015). Resilience and school success of young immigrants. *Infancia y aprendizaje*, 38, 175 – 211.
- Santamaría, H. y Sánchez, R. (2012). Creatividad y rasgos de personalidad en estudios universitarios: estudio transversal de asociación. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 41 (2), 284 – 298.
- Sanz de Acedo, M., Sanz de Acedo, M. y Ardaiz, O. (2012). Efectos de variables tecnológicas y de la titulación universitaria en la creatividad ideacional. *Anales de Psicología*, 28 (1), 107 – 112.
- Schiera, A. (2005). Uso y abuso del concepto de resiliencia. *Revista de Investigación en Psicología*, 8 (2), 129 – 135.
- Schumpeter, J. A. (1934). *The Theory of Economic Development* Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Seligman, M. (1981). *Indefensión*. Madrid: Debate.
- Segado, F., Chaparro, M<sup>a</sup>. A., Díaz, J. (2018). Información científica en Argentina, España y México: fuentes, recursos multimedia y participación de los lectores en los diarios online. *Estudios sobre el Mensaje Periodístico. Ediciones Complutense*, 397 – 412.

- Seibert, S.E., Kraimer, M.L. y Crant, J.M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology*, 54, 845 – 874.
- Seibert, S., Kraimer, M. y Liden, R. (2001). A social capital theory of career success. *Academy of Management Journal*, 44 (2), 219 – 237.
- Seligman, M. (1999). The president's address. *American Psychologist*, 54, 559 – 532.
- Seligman, M. (2006). *Aprenda optimismo. Debolsillo. México.*
- Serrano Parra, M. D., Garrido Abejar, M., Notorio Pacheco, B., Bartolomé Gutierrez, R., Solera Martínez, M. y Vizcaino Martínez V. (2012). Validez de la escala de Resiliencia de Connor- Davidson (CD-RISC) en una población de mayores entre 60 y 75 años. *International Journal of Psychological Research*, 5 (2), 49 – 57.
- Sierra, R. (2003). *Técnicas de investigación social: teoría y ejercicios. (14a Ed.)* Madrid: Paraninfo.
- Simonton, D.K. (1991). Personality correlates of exceptional personal influence. *Creativity Research Journal*, 4, 12 – 15.
- Soler Sánchez, M. I., Meseguer de Pedro, M. y García Izquierdo, M. (2015). Propiedades psicométricas de la versión española de la escala de resiliencia de 10 ítems de Connor-Davidson en una muestra multiocupacional. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 48, 159 – 166.

- Solís Zañartu, M. C., Núñez Vega, C., Contreras Valenzuela, I., Vásquez Lara, N. y Ritterhaussen Klaunning, S. (2016). Inserción profesional docentes: problemas y éxitos de los profesionales participantes. *Estudios Pedagógicos*, 17 (2), 331 – 342.
- Sternberg, R. (1988). *The nature of creativity*. Cambridge: University Press.
- Sternberg, R. y Lubart, T. (1995). *Defying the crowd: Cultivating creativity in a culture of conformity*. New York: Free.
- Sternberg, R. y Lubart, T. (1996). Investing in creativity. *American Psychologist*, 51, 677 – 688.
- Sternberg, R.J y Lubart, T.I (1999). *La creatividad en una cultura conformista*. Barcelona: Paidós.
- Suárez, E., y Autler, L. (2006). *La resiliencia en la comunidad: un enfoque social*. En E. H. Grotberg (Ed.), *La resiliencia en el mundo de hoy. Cómo superar las adversidades*. Buenos Aires: Gedisa.
- Tashakkori, A. y Teddlie, C. (2003). *Handbook of mixed methods in social and behavioural research*. London: Sage.
- Tavares, J. (2001). A resiliência na sociedade emergente. *Em Tavares J. (Org.) Resiliência e Educação, São Paulo: Cortez*, 43 – 75.
- Tejero Claver, B. (2008). *Potencias y desfases culturales de los equipos de trabajo: influencias en el compromiso laboral*. Tesis doctoral: Facultad de Psicología. Universidad de Salamanca.

- Tharenou, P. (2001). Going up? Do traits and informal social processes predict advancing in management? *Academy of Management Journal*, 37 (5), 105 – 107.
- Theis, A. (2005). *La resiliencia: resistir y rehacerse*. Barcelona: Gedisa.
- Thorndike, R. (1966). *Some methodological issues in the study of creativity*. ANASTASI (Ed.), Testing problems in perspective. American Council of Education. Washington, D.C.
- Tomkiewicz, S. (2004). *El surgimiento del concepto*. En B. Cyrulnick et al. (2004). El realismo de la esperanza. Barcelona: Gedisa.
- Torrance, E.P. (1980). *Thinking creatively in Action and Movement*. Georgia: Georgia Studies of Creative Behavior.
- Torrance, E.P. y Safter, H.T. (1990). *The Incubation Model of Teaching*. Buffalo, NY: Bearly Limited.
- Torres Díaz, J. C. (2016). Usos de Internet y éxito académico en estudiantes universitarios. *Comunicar*, 48, (24), 61 – 70.
- Tritán, M. (2004). *¿Son resilientes nuestras instituciones?* En Cyrulnik, et al. El realismo de la esperanza. Madrid: Gedisa
- Tugade, M. y Fredrickson, B. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86 (2), 320 – 333.
- Tutte, V. y Reche García, C. (2016). Burnout, resiliencia y optimismo en el hockey sobre hierba femenino. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 16 (3), 73 – 78.

- Ungar, M. (2004). A constructionist discourse on resilience: Multiple contexts, multiple realities among at-risk children and youth. *Youth Society*, 35 (3), 341 – 365.
- Uriarte, J. (2006). Construir la resiliencia en la escuela. *Revista de Psicodidáctica*, 11 (1), 7 – 23.
- Usher, Y., y Bryant, L. (1992). *La educación de adultos como teoría, práctica e investigación*. Madrid: Morata.
- Vanistendael, S (1996). *La résilience ou le réalisme de l'espérance: blessé mais pas vaincu*. Ginebra: Bureau International Catholique de l'Enfance.
- Vanistendael, S. (2003). *Resiliencia y Espiritualidad: El realismo de la fe*. Suiza: BICE.
- Vanistendael, S. (2003). *La resiliencia en lo cotidiano*. En M. Manciaux (Ed.), *La resiliencia: resistir y rehacerse*. Madrid: Gedisa.
- Vanistendael, S. (2005). *La resiliencia: desde una inspiración hacia cambios prácticos*. Ponencia presentada en el 2o Congreso Internacional de los Transtornos del Niño y del Adolescente, Madrid, España.
- Vanistendael, S. (2014). *Resiliencia: el reto del cambio de mirada*. En J. M. Madariaga (Coord.), *Nuevas miradas sobre la resiliencia. Ampliando ámbitos y prácticas* (53 – 67). Barcelona: Gedisa.
- Van Scotter, J. R. (2000). Relationships of task performance and contextual performance with turnover, job satisfaction, and affective commitment. *Human Resource Management Review*, 10 (1), 79 – 95.

- Veloso Besio, C., Cuadra Peralta, A., Antezana Saguez, I., Avendaño Robledo, R. y Fuentes Soto, L. (2013) Relación entre Inteligencia Emocional, Satisfacción Vital, Felicidad Subjetiva y Resiliencia en funcionarios de Educación Especial. *Estudios Pedagógicos*, 39 (2), 355 – 366.
- Vera Poseck, B., Carbelo Baquero, B., y Vecina Jiménez, M. L. (2006). La experiencia traumática desde la psicología positiva: resiliencia y crecimiento postraumático. *Papeles del Psicólogo*, 27(1), 40 – 49.
- Vicente Oliva, S., Martínez Sánchez, Á. y Berges Muro, L. (2015). Buenas prácticas en la gestión de proyectos de I+D+i, capacidad de absorción de conocimientos y éxito. *DYNA*, 82 (191), 109 – 117.
- Victoria García-Viniegras, C. R. y González Benítez, I. (2000). La categoría Bienestar Psicológico. Su relación con otras categorías sociales. *Rev. Cubana Med. Gen. Integr* 2000, 16 (6), 586 – 592.
- Villalta Páucar, M. A. (2010). Factores de resiliencia asociados al rendimiento académico en estudiantes de contextos de alta vulnerabilidad social. *Revista de Pedagogía*, 31 (88), 159 – 188.
- Villalta Paucar, M. A. y Saavedra Guajardo, E. (2012). Cultura escolar, prácticas de enseñanza y resiliencia en alumnos y profesores de contextos sociales vulnerables. *Universitas Psychologica*, 11 (1), 67 – 78.
- Villamizar Acevedo, G. (2012). La creatividad desde la perspectiva de estudiantes universitarios. *Rev. Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 10 (2), 212 – 237.



- Vinaccia, S. y Quiceno, J. M. (2011). Resiliencia y Calidad de vida relacionada con la salud en pacientes con insuficiencia renal crónica – IRC. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 10 (3), 201 – 211.
- Vinaccia, S., Quiceno, J. M. y Remor, E. (2012). Resiliencia, percepción de enfermedad, creencias y afrontamiento espiritual-religioso en relación con la calidad de vida relacionada con la salud en enfermos crónicos colombianos. *Anales de Psicología*, 28 (2), 366 – 377.
- Violant, V. (2006). *Indicadores clásicos en la evaluación de la creatividad*. Comprender y evaluar la creatividad, 2. Málaga: Ediciones Aljibe.
- Vizcarra Bordi, I. y Vélez Bautista, G. (2007). Género y éxito científico en la Universidad Autónoma del Estado de México. *Estudios Feministas*, 15 (3), 581 – 608.
- Wallas, G. (1926). *The art of thought*. New York: Harcourt Brace.
- Wallace, J. E. (2001). The benefits of mentoring for female lawyers. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 366 – 391.
- Walsh, F. (2004). *Resiliencia familiar: Estrategias para su fortalecimiento*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Wechsler, S.M. (2006). Validity of the Torrance Tests of Creative Thinking to the Brazilian culture. *Creativity Research Journal*, 1 (18), 15 – 25.
- Welsh, G. S. (1975). *Creativity and Intelligence: A personality Approach*. Chapel Hill, North Carolina: Institute for Research in Social Science. University of North Carolina at Chapel Hill.

- Werner, E. (1989). High-risk children in young adulthood: a longitudinal study from birth to 32 years. *American Journal of Orthopsychiatry*, 59 (1), 72 – 81.
- Werner, E. (2000). *Protective factors and individual resilience*. En J. P. Shonkoff, y S. J. Meisels (Ed.). Handbook of early intervention. New York: Cambridge University Press.
- Werner, E., y Smith, R. (1982). *Vulnerable but Invincible: A longitudinal Study of Resilient Children and Youth*. New York: Mc Graw-Hill Book.
- Windle, G., Bennett, K. y Noyes, J. (2011). A methodological review of resilience measurement scales. *Health and Quality of Life Outcomes*, 9, 1 – 18.
- Wolin, S., y Wolin, S. (1993). *The resilient self: How survivors of troubled families rise above adversity*. New York: Villard Books.
- Wortman, C. y Silver, R., (1989). The myths of coping with loss. *Journal of consulting and clinical psychology*, 57 (3), 349.
- Yunes, M. A. M. (2001). *A questão triplamente controvertida da resiliência em famílias de baixa renda*. Tese de Douctorado, Pontifícia Universidade católica de São Paulo, São Paulo.
- Yunes, M.A.M. (2003). Psicologia positiva e resiliência: o foco no indivíduo e na família. *Psicología em Estudio*, 75 – 84.
- Yunes, M. A. M. y Szymanski, H. (2001). *Resiliência: noção, conceitos afins e considerações críticas*. Em: Tavares J. (Org.) Resiliência e Educação, 13 – 42. São Paulo: Cortez.
- Zamora Betancur, E. A. (2009). Conquistando el sueño americano: trayectorias laborales de éxito profesional. *Sociedad y Economía*, 17, 115 – 139.

Zumbo, B. D. (2007). *Validity: Foundational Issues and Statistical Methodology*. En C.R. Rao and S. Sinharay (Eds.) *Handbook of Statistics*, 26, 45 – 79. Elsevier Science B.V.: The Netherlands.



# ANEXOS



## ANEXO 1. CUESTIONARIO EX.P/RE/CRE

<i>Cuestionario EX – PS/RE/CRE</i>
INSTRUCCIONES
– Complimente los datos personales. Una vez hecho, pase la página.

DATOS PERSONALES				
Edad	Menos de 30	Entre 30 y 45	Entre 45 y 60	Más de 60
Género	Masculino		Femenino	

**Cuestionario EX – PS/RE/CRE**

**INSTRUCCIONES**

- Las preguntas de este cuestionario en su parte A1, A2 y B están pensadas para medir el éxito profesional objetivo, subjetivo y resiliencia en los participantes del estudio.
- No hay respuestas correctas ni incorrectas; sólo necesitamos sus respuestas sinceras.
- Tómese su tiempo y comience a contestar las preguntas.

**Parte A1**

Nivel salarial	<i>Menos de 50.000 € brutos anuales</i>	<i>Entre 90.000 y 500.000 € brutos anuales</i>	<i>Más de 500.000 € brutos anuales</i>		
Cargo	<i>Puestos directivos, los cargos más altos, con mayor responsabilidad.</i>				
	<i>Puestos intermedios, con responsabilidades propias, pero que responden ante sus superiores jerárquicos del Grupo 1.</i>				
	<i>Trabajadores que no necesitan una titulación específica, que tienen pocas o escasas responsabilidades, y que realizan tareas técnicas.</i>				
	<i>Emprendedor / Gerente de mi propio negocio o marca</i>				
	<i>Actualmente sin empleo</i>				
Prestigio Social	<b>Reconocimiento y fama</b>				
	<i>No poseo</i>	<i>Entorno próximo</i>	<i>Local</i>	<i>Nacional</i>	<i>Internacional</i>



<b>Parte A2</b>					
Siendo 1, Plenamente en desacuerdo; 2, En desacuerdo; 3, De acuerdo y 4, Plenamente de acuerdo.		1	2	3	4
Estrés Laboral.	1. En mi trabajo estoy sometido a una presión constante. Apenas tengo tiempo para tomarme un café o hacer alguna pausa.				
	2. Estoy satisfecho con el número de horas que trabajo.				
	3. Al salir del trabajo me encuentro agotado física o mentalmente.				
	4. La relación con mis subordinados, jefes o compañeros de trabajo es adecuada y no me origina ningún tipo de estrés.				
Conflicto Trabajo – Familia.	5. Rechazaría un ascenso si esto supusiese pasar menos tiempo con mi familia.				
	6. Mi familia valora positivamente mi implicación en el trabajo.				
	7. Hace más de tres meses que no puedo hacer demasiados planes de ocio con mi familia.				
	8. Hay muchos momentos en los que soy muy necesario/a en mi hogar y en mi trabajo al mismo tiempo.				
Conflicto Trabajo – Tiempo.	9. Mi tiempo libre y mis oportunidades de ocio están por encima de mi trabajo.				
	10. Trabajo más de nueve horas diarias.				

	11. Al final del día siempre me queda alguna tarea pendiente y tengo que emplear tiempo extra al llegar a casa o en los días de descanso.				
	12. Durante mi tiempo libre me relajo completamente, me olvido de mi trabajo.				
Satisfacción en el trabajo.	13. Suelo hablar con entusiasmo de mi trabajo a otras personas.				
	14. Mi actual puesto de trabajo dista mucho de mi puesto de trabajo ideal.				
	15. Mis condiciones salariales son buenas.				
	16. No se me presentan oportunidades de formación y/o promoción dentro de mi sector.				
Satisfacción con la vida.	17. Física o mentalmente me encuentro exhausto, rendido.				
	18. En el último mes me he sentido incapaz, en varias ocasiones, de controlar las cosas importantes que me estaban sucediendo.				
	19. En la mayoría de los aspectos, mi vida es como yo siempre he querido que sea. Si volviera a nacer haría las cosas del mismo modo.				
	20. Valoro muy positivamente mis relaciones sociales y familiares.				

<b>Parte B</b>					
Siendo 1, Plenamente en desacuerdo; 2, En desacuerdo; 3, De acuerdo y 4, Plenamente de acuerdo.		1	2	3	4
Autoestima y confianza	1. Entiendo y acepto que puede haber personas con opiniones negativas sobre mi.				
	2. Si la situación lo requiere puedo nadar a contracorriente de la opinión de los demás.				
	3. En los últimos meses siento que no estoy siendo capaz de lograr las metas que me he propuesto.				
	4. Creo que no tengo demasiadas cosas por las que sentirme orgulloso.				
Satisfacción	5. La mayoría de las veces suelo conseguir las metas que me propongo.				
	6. Siento que he caído en una rutina laboral.				
	7. En las ocasiones tristes puedo sacar algún motivo para reírme.				
	8. En términos generales, diría que no soy una persona feliz.				
Aprendizaje	9. Veo mi vida como un constante aprendizaje y suelo aprender de mis errores.				
	10. Todas las personas, sin excepción, tienen algo de lo que puedo aprender.				
	11. Puedo soportar tiempos difíciles porque anteriormente he pasado por situaciones complicadas que me han fortalecido.				
	12. Los cambios me aterrorizan.				
Pragmatismo	13. Practico una filosofía de vida basada en mi presente, en lo que estoy haciendo ahora mismo.				
	14. Cuando hablo con otras personas me suelen decir que soy demasiado pesimista.				

	15. Todo ocurre por una razón.				
	16. A la hora de resolver problemas no innovo, hago lo que ya sé que funcionó en otras ocasiones.				
Metas claras y Motivación al logro	17. Me siento capaz de enfrentarme a cualquier cosa, yo no me rindo a la primera de cambio.				
	18. Tengo definido el propósito de mi vida.				
	19. A la hora de trabajar no me fijo objetivos.				
	20. No serviría para ejercer el papel de líder.				
Vínculos sociales	21. Tengo relaciones cercanas positivas.				
	22. Cuido con esmero las relaciones sociales.				
	23. Crees que todo el mundo va a su propia conveniencia y que los demás suelen pasar de ti.				
	24. Soy una persona a la que los demás quieren.				

## *Cuestionario EX – PS/RE/CRE*

### INSTRUCCIONES

- Las preguntas de este cuestionario en su parte C están pensadas para medir la creatividad en los participantes de la muestra.
- No pase la página hasta que se le indique.
- Se le va a presentar una imagen.
- Su tarea consiste en elaborar preguntas.
- Trate de hacer el mayor número de preguntas posible.
- Deberá anotar todas las preguntas que se le ocurran en el cuaderno que se presenta a continuación de la imagen.
- Trate de respetar la numeración de las respuestas y de seguir el orden de la numeración sin saltarse ningún espacio.
- A los cuatro minutos de empezar la prueba oirá un “Basta. Deje el lápiz sobre la mesa”. La prueba finaliza en este momento.
- Tómese su tiempo y comience a contestar las preguntas.

### TIEMPO DE REALIZACIÓN DE LA PRUEBA

4 minutos. El tiempo empieza a contar una vez que pase la página.

Parte C



<i>1</i>	
<i>2</i>	
<i>3</i>	
<i>4</i>	
<i>5</i>	
<i>6</i>	
<i>7</i>	
<i>8</i>	
<i>9</i>	
<i>10</i>	
<i>11</i>	
<i>12</i>	
<i>13</i>	
<i>14</i>	
<i>15</i>	
<i>16</i>	
<i>17</i>	
<i>18</i>	
<i>19</i>	
<i>20</i>	
<i>21</i>	
<i>22</i>	
<i>23</i>	
<i>24</i>	
<i>25</i>	
<i>26</i>	
<i>27</i>	
<i>28</i>	
<i>29</i>	
<i>30</i>	

<b>31</b>	
<b>32</b>	
<b>33</b>	
<b>34</b>	
<b>35</b>	
<b>36</b>	
<b>37</b>	
<b>38</b>	
<b>39</b>	
<b>40</b>	
<b>41</b>	
<b>42</b>	
<b>43</b>	
<b>44</b>	
<b>45</b>	
<b>46</b>	
<b>47</b>	
<b>48</b>	
<b>49</b>	
<b>50</b>	
<b>51</b>	
<b>52</b>	
<b>53</b>	
<b>54</b>	
<b>55</b>	
<b>56</b>	
<b>57</b>	
<b>58</b>	
<b>59</b>	
<b>60</b>	



## **ANEXO 2. CONTACTO MUESTRA – PERFIL: DESEMPLEADOS**

### ***MAIL 1***

A la atención del Observatorio de las ocupaciones,

Mi nombre es Jose Ramón Fernández Díaz, soy maestro de la Admin Pública y actualmente estoy haciendo mis estudios de Doctorado en la Univ. Internacional de la Rioja bajo la dirección de Isabel Cantón, Fátima Llamas y Mónica Gutierrez.

Mi tesis versa sobre el éxito profesional y los perfiles de creatividad y resiliencia. Actualmente me encuentro en la fase práctica del documento y necesito acceder a una muestra de 25 desempleados. La ayuda que le solicito sería para una posible colaboración con su centro en el que faciliten a personas desempleadas un enlace que les permitirá acceder a un cuestionario on-line totalmente anónimo que consta de tres partes y que ocupará aproximadamente 15 minutos del tiempo de los voluntarios.

Si considera que esta colaboración es posible estaré encantado de presentarle el material y mantener una pequeña charla que despeje posibles dudas o que defina claramente los términos de esta colaboración.

Muy agradecido por su consideración, a la espera de noticias. Un saludo.

Jose Ramón Fernández Díaz

Estudiante de Doctorado en la UNIR

## ***MAIL 2***

Estimado (nominal),

Muchas gracias por su respuesta y por el interés demostrado. Estoy encantado de poder llevar a cabo esta colaboración. Como le decía mis estudios están encaminados a determinar que perfiles de resiliencia y de creatividad que tienen las personas que llegan a conseguir éxito en su profesión. Para ello he seleccionado una muestra estratificada en la que las personas desempleadas serán el 12,5 % del total. Para poder acceder al cuestionario es muy sencillo, solamente hay que seguir el siguiente enlace: <https://www.onlineencuesta.com/s/341b16d>

Las personas participantes emplearán un total de 15 minutos en el desarrollo del cuestionario y yo obtendré de forma anónima sus respuestas. Si le parece les iré informando de como está siendo la participación y por supuesto me gustaría hacerle llegar los datos que recabe en el estudio por si los consideráis de utilidad.

Quedo a su disposición, un abrazo y gracias por la acogida.

Jose Ramón Fernández Díaz

Estudiante de Doctorado en la UNIR

### **ANEXO 3. CONTACTO MUESTRA – PERFIL: DIRECTIVOS**

#### ***MAIL REQUERIMIENTO – EMPRESA PARA CONSEGUIR CONTACTO***

A quien corresponda,

Mi nombre es Jose Ramón Fernández Díaz, soy alumno de la UNIR y estoy realizando mis estudios de Doctorado bajo la dirección de la Dra. Isabel Cantón Mayo, la Dra. Fátima Llamas y la Dra. Mónica González.

Hemos construido un cuestionario para poder determinar y medir, en una muestra de personas con éxito profesional, cuatro variables: éxito profesional objetivo, éxito profesional subjetivo, creatividad y resiliencia. El cuestionario ya ha pasado los criterios de validación de ocho jueces expertos en la materia y dos jueces con refutado éxito profesional. Hemos pensado que (nominal) sería un candidato perfecto para nuestra muestra y sería un honor contar con su colaboración. Entendemos que no dispone de demasiado tiempo y que son numerosos sus compromisos, aún así, el cuestionario no supondrá el empleo de más de 10 minutos y su participación será de suma importancia para esta investigación.

El cuestionario está realizado en una plataforma on-line que garantiza la total y absoluta discreción de los datos recabados. En ningún momento se citará la nominalidad de las respuestas y su participación será absolutamente anónima.

Le ruego haga llegar este requerimiento a (nominal). En caso de poder considerar la participación, tenga la amabilidad de responder a este mail y se le hará llegar un enlace de acceso a la encuesta. De antemano, muchas gracias por su tiempo y colaboración. Un cordial saludo.

Jose Ramón Fernández Díaz.

Alumno de Doctorado de la UNIR.

***MAIL REQUERIMIENTO – NOMINAL.***

Estimado (nominal),

Mi nombre es Jose Ramón Fernández Díaz, soy alumno de la UNIR y estoy realizando mis estudios de Doctorado bajo la dirección de la Dra. Isabel Cantón Mayo, la Dra. Fátima Llamas y la Dra. Mónica González.

Hemos construido un cuestionario para poder determinar y medir, en una muestra de personas con éxito profesional, cuatro variables: éxito profesional objetivo, éxito profesional subjetivo, creatividad y resiliencia. El cuestionario ya ha pasado los criterios de validación de ocho jueces expertos en la materia y dos jueces con refutado éxito profesional.

Hemos pensado que usted sería un candidato perfecto para nuestra muestra y sería un honor contar con su colaboración. Entendemos que no dispone de demasiado tiempo y que son numerosos sus compromisos, aún así, el cuestionario no supondrá el empleo de más de 10 minutos y su participación será de suma importancia para esta investigación.

El cuestionario está realizado en una plataforma on-line que garantiza la total y absoluta discreción de los datos recabados. En ningún momento se citará la nominalidad de las respuestas y su participación será absolutamente anónima.

En caso de poder considerar la participación, tenga la amabilidad de responder a este mail y se le hará llegar un enlace de acceso a la encuesta.

De antemano, muchas gracias por su tiempo y colaboración. Un cordial saludo.

Jose Ramón Fernández Díaz.

Alumno de Doctorado de la UNIR.

## ***MAIL ACEPTACIÓN DE PARTICIPACIÓN***

Estimado (nominal),

De antemano muchas gracias por su tiempo y por valorar positivamente esta participación. Tal y como le decía en mi anterior correo, todos sus datos y respuestas serán absolutamente anónimas y en ningún momento su participación será nominal.

El cuestionario ocupará aproximadamente 10 – 12 minutos de su tiempo y su ayuda será inestimable para nuestra investigación.

Siéntase libre de responder, no hay aciertos o fallos en el cuestionario, simplemente será una medida de sus valores de creatividad y resiliencia para, posteriormente, correlacionarlos con su éxito profesional (objetivo y subjetivo).

Podrá acceder al cuestionario a través de este enlace.

***<https://www.onlineencuesta.com/s/44f9a8c>***

Si está interesado en los resultados de la investigación, háganoslo saber y gustosos le enviaremos el enlace a la publicación una vez se hayan volcado y analizado todos los datos.

Nuevamente muchas gracias por su participación. Un cordial saludo.

Jose Ramón Fernández Díaz

Alumno de Doctorado de la UNIR.

### ***NOTA LÍNKEDIN***

Estimado (nominal), soy estudiante de Doctorado en la UNIR. Estoy interesado en contactar con usted para solicitarle una colaboración con mis estudios de tesis. Ruego me agregue a su lista de contactos para poder explicarle detalladamente este requerimiento. Gracias, un saludo.

#### **ANEXO 4. CONTACTO MUESTRA – PERFIL: INFLUENCERS**

A quien corresponda,

Mi nombre es Jose Ramón Fernández Díaz, soy alumno de la UNIR y estoy realizando mis estudios de Doctorado bajo la dirección de la Dra. Isabel Cantón Mayo, la Dra. Fátima Llamas y la Dra. Mónica González.

Hemos construido un cuestionario para poder determinar y medir, en una muestra de personas con éxito profesional, cuatro variables: éxito profesional objetivo, éxito profesional subjetivo, creatividad y resiliencia. El cuestionario ya ha pasado los criterios de validación de ocho jueces expertos en la materia y dos jueces con refutado éxito profesional.

Hemos pensado que su agencia sería un intermediario perfecto para nuestra muestra objeto: **25 jóvenes talentos – influencers**, y sería un honor contar con su colaboración. En este sentido se le solicita que haga llegar el mensaje a sus representados.

El cuestionario está realizado en una plataforma on-line que garantiza la total y absoluta discreción de los datos recabados. En ningún momento se citará la nominalidad de las respuestas y la participación, apenas 10 minutos, será absolutamente anónima.

En el cuestionario no hay aciertos o fallos, simplemente será una medida de los valores de creatividad y resiliencia para, posteriormente, correlacionarlos con el éxito profesional (objetivo y subjetivo).

Podrán acceder al cuestionario a través de este enlace.

<https://www.onlineencuesta.com/s/03b0488>

Si deciden colaborar y, al mismo tiempo, están interesados en los resultados de la investigación, háganoslo saber y gustosos le enviaremos el enlace a la publicación una vez se hayan volcado y analizado todos los datos.

Nuevamente muchas gracias por su participación. Un cordial saludo.

Jose Ramón Fernández Díaz

Alumno de Doctorado de la UNIR.



## **ANEXO 5. CONTACTO MUESTRA – PERFIL: EMPRENDEDORES**

### ***MAIL EMPRENDEDORES***

A quien corresponda,

Mi nombre es Jose Ramón Fernández Díaz, soy alumno de la UNIR y estoy realizando mis estudios de Doctorado bajo la dirección de la Dra. Isabel Cantón Mayo, la Dra. Fátima Llamas y la Dra. Mónica González.

Hemos construido un cuestionario para poder determinar y medir, en una muestra de personas con éxito profesional, cuatro variables: éxito profesional objetivo, éxito profesional subjetivo, creatividad y resiliencia. El cuestionario ya ha pasado los criterios de validación de ocho jueces expertos en la materia y dos jueces con refutado éxito profesional.

Hemos pensado que su portal sería un intermediario perfecto para nuestra muestra objeto: **50 emprendedores – propietarios de empresa**, y sería un honor contar con su colaboración. En este sentido se le solicita que haga llegar el mensaje a sus colaboradores (trabajadores por cuenta propia).

El cuestionario está realizado en una plataforma on-line que garantiza la total y absoluta discreción de los datos recabados. En ningún momento se citará la nominalidad de las respuestas y la participación, apenas 10 minutos, será absolutamente anónima.

En el cuestionario no hay aciertos o fallos, simplemente será una medida de los valores de creatividad y resiliencia para, posteriormente, correlacionarlos con el éxito profesional (objetivo y subjetivo).

Podrán acceder al cuestionario a través de este enlace.

**<https://www.onlineencuesta.com/s/e4afa7f>**

Si deciden colaborar y, al mismo tiempo, están interesados en los resultados de la investigación, háganoslo saber y gustosos le enviaremos el enlace a la publicación una vez se hayan volcado y analizado todos los datos.

Nuevamente muchas gracias por su participación. Un cordial saludo.

Jose Ramón Fernández Díaz

Alumno de Doctorado de la UNIR.

## ***MAIL CÁMARA DE COMERCIO Y VIVEROS DE EMPRESA***

A quien corresponda,

Mi nombre es Jose Ramón Fernández Díaz, soy alumno de la UNIR y estoy realizando mis estudios de Doctorado bajo la dirección de la Dra. Isabel Cantón Mayo, la Dra. Fátima Llamas y la Dra. Mónica González.

Hemos construido un cuestionario para poder determinar y medir, en una muestra de personas con éxito profesional, cuatro variables: éxito profesional objetivo, éxito profesional subjetivo, creatividad y resiliencia. El cuestionario ya ha pasado los criterios de validación de ocho jueces expertos en la materia y dos jueces con refutado éxito profesional.

Hemos pensado que su servicio sería un intermediario perfecto para nuestra muestra objeto: **50 emprendedores – propietarios de empresa**, y sería un honor contar con su colaboración. En este sentido se le solicita que haga llegar el mensaje a sus colaboradores o asociados (trabajadores por cuenta propia).

El cuestionario está realizado en una plataforma on-line que garantiza la total y absoluta discreción de los datos recabados. En ningún momento se citará la nominalidad de las respuestas y la participación, apenas 10 minutos, será absolutamente anónima.

En el cuestionario no hay aciertos o fallos, simplemente será una medida de los valores de creatividad y resiliencia para, posteriormente, correlacionarlos con el éxito profesional (objetivo y subjetivo).

Podrán acceder al cuestionario a través de este enlace.

**<https://www.onlineencuesta.com/s/e4afa7f>**

Si deciden colaborar y, al mismo tiempo, están interesados en los resultados de la investigación, háganoslo saber y gustosos le enviaremos el enlace a la publicación una vez se hayan volcado y analizado todos los datos.

Nuevamente muchas gracias por su participación. Un cordial saludo.

Jose Ramón Fernández Díaz

Alumno de Doctorado de la UNIR.

## **ANEXO 6. CONTACTO MUESTRA – PERFIL: EMPLEADOS**

### ***MENSAJE DE WHATSAPP***

Hola,

Os he incluido en este grupo de whatsapp porque, como muchos de vosotros sabéis, estoy realizando mis estudios de tesis doctoral.

Concretamente estoy desarrollando un estudio que busca conocer la relación entre la creatividad, el éxito profesional y la resiliencia. Este estudio se está llevando a cabo sobre una muestra estratificada y uno de los perfiles es el de: empleado por cuenta ajena.

He tratado de favorecer la equidad en el sexo, la profesión y la edad a fin de obtener una muestra lo más amplia y plural posible, es por eso por lo que formas parte de esta lista de distribución, ya que cumples todos los requisitos establecidos.

Para no invadir vuestra decisión, solamente le enviaré el enlace del cuestionario a aquellas y aquellos que deseéis colaborar y me contestéis positivamente a este mensaje.

Gracias de antemano por vuestro tiempo y colaboración.

Un saludo. Jose

***MAIL 1***

Hola,

Tal y cómo os adelantaba por whatsapp, este cuestionario es parte de mis estudios de doctorado y estoy muy agradecido de poder contar con vuestra colaboración.

Todos los datos y respuestas serán absolutamente anónimas y vuestra participación no será nominal ya que la plataforma no genera ningún código de seguimiento.

El cuestionario ocupará aproximadamente 12 – 15 minutos y no hay aciertos o fallos, simplemente será una medida de vuestros valores de creatividad y resiliencia para, posteriormente, correlacionarlos con valores de éxito profesional (objetivo y subjetivo).

Podrás acceder al cuestionario a través de este enlace.

***<https://www.onlineencuesta.com/s/2b8a451>***

Nuevamente muchas gracias por vuestro tiempo. Un abrazo. Jose

## **ANEXO 7. CONTACTO MUESTRA – PERFIL: CATEDRÁTICOS**

Estimado Prof. Dr.,

Mi nombre es Jose Ramón Fernández Díaz, soy alumno de la UNIR y estoy realizando mis estudios de Doctorado bajo la dirección de la Dra. Isabel Cantón Mayo, la Dra. Fátima Llamas y la Dra. Mónica González.

Hemos construido un cuestionario para poder determinar y medir, en una muestra de Catedráticos de Universidad, cuatro variables: éxito profesional objetivo, éxito profesional subjetivo, creatividad y resiliencia. El cuestionario ya ha pasado los criterios de validación de ocho jueces expertos en la materia y dos jueces con refutado éxito profesional.

Hemos pensado que usted sería un candidato perfecto para nuestra muestra y sería un honor contar con su colaboración. Entendemos que no dispone de demasiado tiempo y que son numerosos sus compromisos, aún así, el cuestionario no supondrá el empleo de más de 10 minutos y su participación será de suma importancia para esta investigación.

El cuestionario está realizado en una plataforma on-line que garantiza la total y absoluta discreción de los datos recabados. En ningún momento se citará la nominalidad de las respuestas y su participación será absolutamente anónima.

Siéntase libre de responder, no hay aciertos o fallos en el cuestionario, simplemente será una medida de sus valores de creatividad y resiliencia para, posteriormente, correlacionarlos con su éxito profesional (objetivo y subjetivo).

Podrá acceder al cuestionario a través de este enlace.

***<https://www.onlineencuesta.com/s/4b2d60c>***

Nuevamente muchas gracias por su participación. Un cordial saludo.

Jose Ramón Fernández Díaz

Alumno de Doctorado de la UNIR.