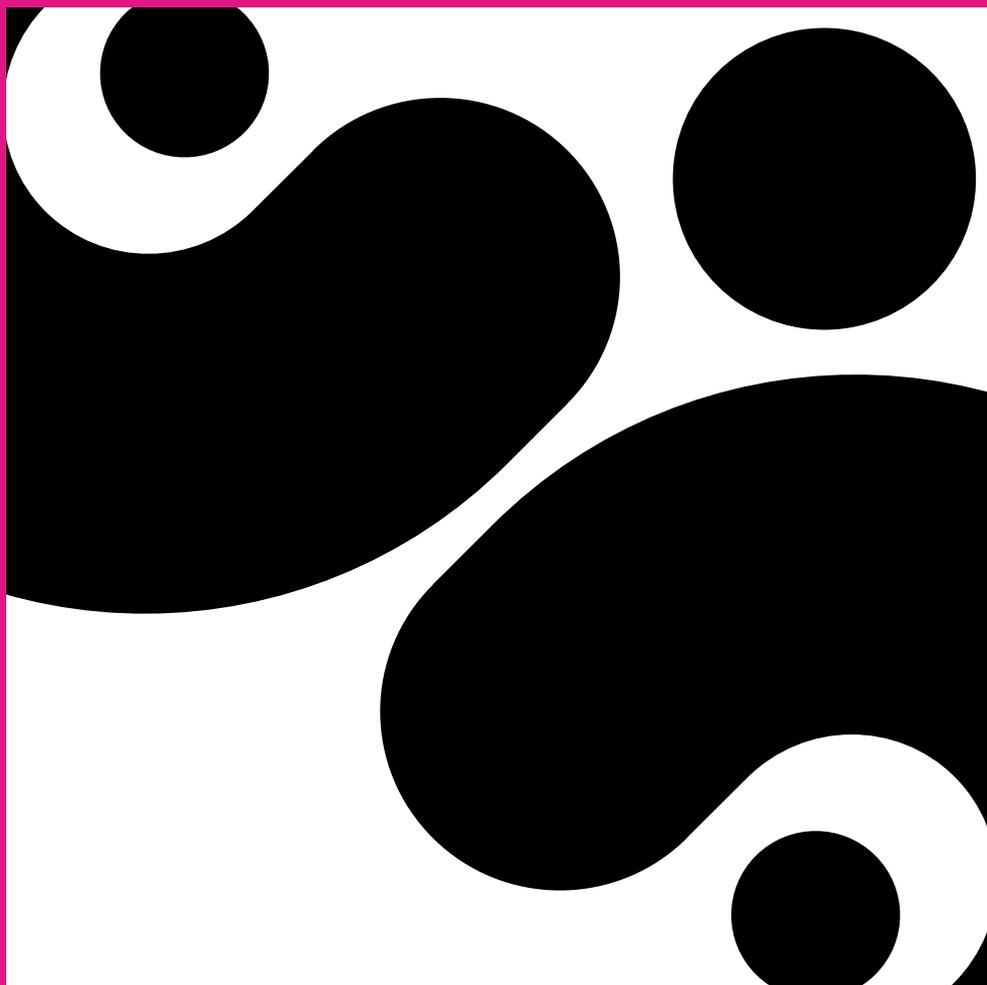


KOOPHEZI-L: Escala para medir el perfil de persona cooperativa en los trabajadores y las trabajadoras



Publicado por Mondragon Unibertsitatea

Mayo 2020

ISBN: 978-84-09-19092-8

Depósito legal: D 00399-2020

Diseño: Cuchillo

Impresión: Gertu



**Mondragon
Unibertsitatea**

Humanitate eta Hezkuntza
Zientzien Fakultatea



**Gipuzkoako
Foru Aldundia**
Gizarte Politikako
Departamentua



Gizabidea Fundazioa



KOOPHEZI-L: ESCALA PARA MEDIR EL PERFIL DE PERSONA COOPERATIVA EN LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS

Realizado por:

Ion Lezeta, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Universidad de Mondragón. Instituto de Estudios Cooperativos LANKI.

Aitor Aritzeta, Universidad del País Vasco (EHU/UPV) Facultad de Psicología. Departamento de Procesos Psicológicos Básicos.

Oxel Azkarate-Iturbe, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Universidad de Mondragón. Línea de Investigación en Innovación e Intervención en Educación Inclusiva.

Jose Ramon Vitoria, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Universidad de Mondragón. Línea de Investigación en Innovación e Intervención en Educación Inclusiva.

Convocatoria 2018 de la Diputación Foral de Gipuzkoa dirigida al «Programa para la promoción del talento y el aprendizaje de las personas en las empresas»

Referencia: TALENTUA –IKASKUNTZA - 56/2018

Queremos agradecer a la Diputación Foral de Gipuzkoa su ayuda para la creación de este proyecto.

Asimismo, deseamos agradecer la ayuda y el apoyo de la Fundación Gizabidea y de la Fundación ULMA.

Igualmente, queremos dar las gracias a todas las empresas e instituciones que nos han permitido realizar las aplicaciones esenciales para el análisis de las características psicométricas de la prueba, así como a todo el personal que ha dedicado tiempo y atención a responder a esta herramienta.

Cooperativismo es hacer
juntos para todos: en
colaboración generosa;
de manera consciente
tanto individual como
colectivamente, al fin y al
cabo, para transformar lo
que somos y construir juntos
para todos, ya que somos lo
que desarrollamos.

ÍNDICE

PARTE I MARCO INTERPRETATIVO

Agradecimientos	07
1. Introducción	13
1.1. Necesidad de personas cooperativas	14
2. Definición de persona cooperativa	17
2.1. Características de la persona cooperativa	20

PARTE II DESARROLLO DEL CUESTIONARIO Y JUSTIFICACIÓN ESTADÍSTICA

3. Ficha técnica	28
4. Descripción	29
4.1. Persona cooperativa	30
5. Normas de aplicación	32
6. Corrección y normas de puntuación	33
7. Justificación estadística	34
7.1. Introducción	34
7.2. Participación	35
7.3. Fiabilidad	35
7.4. Validez	36
8. Normas de interpretación	40
9. Baremación	40
10. Referencias bibliográficas	46
Anexo I: Cuestionario Koophezi-L	52

PARTE UNO

MARCO

INTERPRETATIVO

1. Introducción

1.1. Necesidad de personas cooperativas

2. Definición de persona cooperativa

2.1. Características de la persona cooperativa

1. INTRODUCCIÓN

Gracias a la ayuda proporcionada por la Diputación Foral de Gipuzkoa a través de la convocatoria del «Programa para la promoción de personas y empresas participativas en Gipuzkoa» en el año académico 2017-2018, realizamos KOOPHEZI-i, escala para medir el perfil de persona cooperativa en personas jóvenes (entre 16-22 años). Teniendo en cuenta que el objetivo de este proyecto consiste en identificar y desarrollar el perfil de persona cooperativa, en el curso académico 2018-2019 lo hemos retomado para construir, en este caso, la herramienta psicométrica que mide competencias específicas en los trabajadores y las trabajadoras.

Vivimos en la sociedad del conocimiento, y el desarrollo económico depende cada vez más de la adquisición de nuevo saber y conocimiento. En dicho contexto, la importancia del capital intangible tiene una creciente importancia estratégica. Se necesita, por tanto, personal capacitado para aprovechar la potencialidad de las nuevas tecnologías. Hoy en día la inteligencia humana se ha vuelto imprescindible en el proceso de producción. Más exactamente, nos referimos a la inteligencia entendida en su sentido más amplio, incluyendo, más allá de las capacidades cognitivas, las emociones, la motivación y la voluntad. Para poder desarrollar la actividad profesional, por tanto, son necesarios todos los aspectos de la personalidad humana. En definitiva, se espera que los trabajadores y las trabajadoras sean capaces de transformarse constantemente, de identificarse con los objetivos de la empresa y de actuar con responsabilidad.

Por esa razón, la garantía de futuro se asocia a la educación de personas con el mayor grado posible de preparación y de desarrollo de competencias. La fuente más directa de creación de valor es, en consecuencia, el personal cualificado; es decir, personas trabajadoras autónomas, que sean capaces de compartir sus conocimientos, de construir en colaboración con otras personas y de elaborar un proyecto común. El mayor recurso del paradigma de la producción del valor añadido basado en el conocimiento es el ser humano y todas sus capacidades. Las empresas participativas que se encuentren dentro de dicho paradigma deberán promover las capacidades humanas necesarias para toda la ciudadanía: participación, iniciativa, trabajo en grupo, creatividad, autoestima, capacidad de razonamiento, interdependencia, responsabilidad, valores sociales... El objeto de este proyecto es, precisamente, desarrollar un perfil de trabajadores y trabajadoras que reúna todas esas características. A dicho perfil lo hemos denominado «perfil de persona cooperativa de los trabajadores y las trabajadoras».

1.1 NECESIDAD DE PERSONAS COOPERATIVAS

Desde la perspectiva de la resiliencia popular comunitaria y del desarrollo humano justo y sostenible, la sociedad del siglo XXI se enfrenta a enormes retos. Citamos, en primer lugar, el dilema del trabajo digno en la sociedad del conocimiento en red y, particularmente, la influencia de la robotización, la digitalización y la automatización. Otro de los dilemas es el de la energía, en concreto, la transición socioecológica, la descarbonización y las claves para ello, junto con las energías renovables. Del mismo modo, también hay que tener en cuenta el dilema del envejecimiento digno y del cuidado, ya que el paradigma de la feminización de dichos puestos de trabajo sigue sin superarse. Otro dilema igualmente importante es la alimentación sostenible y el giro hacia productos locales, redes locales y sistema ecológicos autogestionados. Finalmente, cabe citar la reformulación de la cultura de las organizaciones empresariales públicas, cooperativas o privadas para fomentar capacidades transversales como la inteligencia emocional, la ética y la actitud, que van más allá del talento y que están íntimamente unidas al desarrollo educativo de las personas.

Dados los retos a los que nos enfrentamos en el siglo XXI y los constantes cambios que se están produciendo en la sociedad, es importante saber qué es lo que queremos ser. Al mismo tiempo, debemos distinguir con claridad qué tenemos que hacer para convertirnos en aquello que queremos ser. Debemos decidir qué queremos ser como comunidad y construir objetivos consensuados y compartidos, que permitan la intercooperación (Retegui, 2000), las alianzas o el establecimiento de redes.

En ese sentido, vienen a colación las palabras de la persona que inspiró y fundó la experiencia cooperativa de Mondragón (Azurmendi, 1999:69): «El desarrollo no consiste en conseguir más, sino en ser más, en actuar con más justicia y en entregarse más» En opinión de Arizmendiarieta (Altuna, 2008:73): «El principio económico es solo un criterio instrumental para conseguir los objetivos humanos. La economía tiene una relación de dependencia con la ética, ya que es una herramienta al servicio del ser humano, no viceversa». R. de Yurre (1976), profesor de Arizmendiarieta en el seminario de Vitoria, analiza desde una perspectiva filosófica la influencia del trabajo en el desarrollo de la persona y subraya la crítica de Marx a Hegel. En concreto, subraya que Hegel no tiene en cuenta que los aspectos negativos del trabajo destruyen a la persona, en lugar de desarrollarla. Se deben generar, por tanto, contextos que sean ámbitos de desarrollo y de cooperación, en los que se eviten aquellos aspectos del trabajo que son perjudiciales para la persona.

Por esa razón, entendemos que la persona cooperativa (de forma abreviada, PC) es necesaria para dar respuesta a los retos sociales del siglo XXI, y que se necesita alimentar el contexto para el desarrollo de la persona cooperativa en diversos ámbitos de la comunidad. Las personas cooperativas son cada vez más necesarias en las comunidades del siglo XXI, ya que parece que el sistema basado en el individualismo egoísta y en la acumulación individual materialista no es capaz de dar respuesta a los retos mencionados. El primer paso ético en el camino hacia la construcción de una sociedad inclusiva, democrática, sostenible, igualitaria y justa es el fomento de la persona cooperativa. Para ello, nuestro ecosistema cooperativo ofrece varias pistas en sus bases y en sus cimientos. En resumen, la sociedad del siglo XXI necesita ciudadanos y ciudadanas de siglo XXI.

En esa línea, Tony Wagner (Torre, 2009; Wagner, 2012), de Harvard Innovation Lab, afirma que las capacidades que necesitan las personas para estudiar, para trabajar y para ser ciudadanas y ciudadanos se han unificado en el siglo XXI. Dentro de las capacidades que se consideran necesarias, se incluye, por un lado, la capacidad de ser personas que piensan de forma crítica y que saben hacer preguntas excelentes; y, por otro, personas que tienen la capacidad de colaborar y de ayudar. Del mismo modo, se considera también necesario tener buenas habilidades de comunicación oral o escrita, además de saber escuchar. Por último, se subraya también la capacidad de resolver situaciones problemáticas de forma

Los nuevos tiempos exigen soluciones nuevas y, en ese sentido, la compleja sociedad actual precisa personas preparadas y cualificadas al mismo nivel; por esa razón, al igual que en otros ámbitos, en primer lugar se deben medir dichos perfiles.

creativa. Dichas capacidades están asociadas a diversas características como la empatía, la constancia, la firmeza, la perseverancia, la autodisciplina y un punto de vista firme sobre la vida moral.

Por tanto, el proyecto para medir el perfil de persona cooperativa en los trabajadores y trabajadoras mediante la escala KOOPHEZI-L se encargará de analizar, entre otros, todos esos factores y rasgos que acabamos de describir. Tal y como W.T. Kelvin les explicaba a sus alumnos y alumnas a finales del siglo pasado, lo que no se define, no se puede medir; lo que no se puede medir, no se puede mejorar; y lo que no se puede mejorar, se degrada siempre. Este proyecto cuenta con la participación intercooperativa y colaborativa de las facultades de Mondragon Unibertsitatea y de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea. Al igual que D. Gabor, creemos firmemente que la mejor manera de predecir el futuro es crearlo. Esa es la senda que estamos recorriendo en esta investigación tan motivadora.

Los nuevos tiempos exigen soluciones nuevas y, en ese sentido, la compleja sociedad actual precisa personas preparadas y cualificadas al mismo nivel; por esa razón, al igual que en otros ámbitos, en primer lugar se deben medir dichos perfiles. En esta época postglobal, un territorio (sociedad, ecosistema) que quiere ser dueño de sí mismo y que tiene experiencia en la autogestión comunitaria y compartida se sitúa en posición avanzada en el contexto de territorios-regiones de la geometría cambiante de Europa. En consecuencia, este manual está pensado para ser una herramienta tan sólida como práctica. Con ese fin, hemos elaborado el cuestionario KOOPHEZI-L.

El primer paso ético en el camino
hacia la construcción de una
sociedad inclusiva, democrática,
sostenible, igualitaria y justa
es el fomento de la persona
cooperativa.

2. DEFINICIÓN DE LA PERSONA COOPERATIVA

Con el propósito de definir el perfil de persona cooperativa, además de revisar la literatura, hemos tenido también en cuenta las bases de la Teoría Fundamentada. A pesar de que el concepto de persona cooperativa no es nuevo, en la literatura no hemos encontrado teorías demostradas. Por esa razón, hemos recogido y analizado diversos puntos de vista que existen en la actualidad en torno a dicho concepto.

Desde un punto de vista teórico, Azurmendi no está de acuerdo con el darwinismo radical, ya que en su opinión los hombres y las mujeres son animales domésticos débiles y sociables. Dicha conciencia de la propia debilidad es, precisamente, lo que genera la tendencia y la necesidad de ayudar y de ser sociable. Sin embargo, coincide con Darwin en que la moral del ser humano procede de su parte animal (Azurmendi, 2016:37); en concreto, «de la forma de vida comunitaria del animal doméstico que es; precisamente, de la evolución biológica y social que ha experimentado ese débil ser de dos patas».

En el mismo sentido, Kropotkin (1993) menciona que la cooperación siempre se ha considerado positiva en la evolución y en la historia del ser humano. Si se tiene en cuenta la convivencia grupal de los animales, en la naturaleza no ha reinado nunca la violencia libre. En su opinión, la cooperación es natural y genera exclusivamente avance y bienestar en la comunidad. Es más, afirma que el ser humano ha avanzado gracias a la cooperación. De hecho, según su punto de vista, la interacción de la comunidad influye mucho en su supervivencia.

Igualmente, desde el punto de vista de la biología, Nowak (2006) afirma que un concepto clave para entender la propia esencia de la vida es la cooperación, no la pelea entre unos y otros. Los genes se agrupan y forman cromosomas mediante cooperación. Los cromosomas se agrupan y forman células. La unión y la cooperación de las células crea un organismo. La unión de los organismos crea una comunidad y cada uno de sus niveles y unidades tiene sus propios modos de evolución (Azurmendi, 2016:107): «Estamos muy lejos de la perspectiva de lucha de todos contra todos». Franz de Waal (2007) defiende argumentos similares en cuanto al chimpancé que llevamos dentro (el animal social cooperativo). Desde la perspectiva de la primatología, la moral social es más antigua que la religión; dicho de otro modo, la moral tiene su origen en nuestro comportamiento animal social. En el mismo sentido, R. Sennett (2012), a partir de la lectura de la sociedad actual, ha identificado una serie de valores y conductas que van en contra de la persona cooperativa. Para Sennett, las dos variables que destruyen la colaboración son la desigualdad social y las nuevas formas de trabajo, que se reflejan en los contratos de corta duración, temporales y flexibles. En la sociedad moderna ha aparecido una persona nueva: una persona solitaria que no sabe gestionar su compromiso social y que se esconde. Una vez perdido el ánimo de colaboración, esta persona se convierte en

un yo no cooperativo. Según R. Sennett (2012:105): «La colaboración no es una tarea fácil, es compleja y difícil; y tiene, además, sus enemigos propios. La colaboración conlleva responder aceptando a los demás tal y como son. Se basa en la práctica y exige escucha activa. En la actualidad, se ha perdido el equilibrio en la forma de relacionarnos y es hora de que lo recuperemos».

El reconocido investigador y psicólogo Tomasello, en las charlas que impartió en la Universidad de Stanford tras las investigaciones llevadas a cabo en 2009 en el Instituto Max Planck con niños y niñas de un año, dejó claro que los seres humanos estamos predispuestos, por naturaleza, a ser agradables. Posteriormente, en el libro publicado en 2010, explicó el motivo por el que colaboramos. En concreto, su mirada y su foco de interés principal estaban centrados en los procesos educativos, subrayando particularmente la importancia de estos últimos.

Además de revisar la literatura sobre la persona cooperativa, también hemos utilizado entrevistas, análisis de documentos internos y observaciones como vías para recabar información. Se han realizado entrevistas a dos personas involucradas en la dirección de dos ikastolas (Arizmendi Ikastola y San Fermin Ikastola). Asimismo, con relación a dos empresas cooperativas (Orkli S. Coop y UHS del Grupo ULMA), se ha entrevistado también a un responsable y a una persona con un cargo directivo. Se han recogido documentos internos procedentes de universidades (Mondragon Unibertsitatea), de una facultad (Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación). Además, también se ha entrevistado a otros participantes de la línea de investigación (Instituto de Estudios Cooperativos LANKI, HUHEZI). Por medio de observaciones, se han recogido datos procedentes de un proceso interno de otra empresa cooperativa (Grupo ULMA).

Se han realizado entrevistas semiestructuradas (Domínguez, Muñoz & Rodríguez, 2003). Los datos recogidos en las entrevistas son anónimos y confidenciales. Las entrevistas se han grabado y transcrito para favorecer el trabajo posterior.

Las entrevistas, la recogida de documentos y las observaciones se han realizado entre septiembre de 2017 y enero de 2018. El análisis descriptivo de los datos recogidos se ha hecho en grupo. En concreto, los datos se han examinado, analizado y debatido, y posteriormente se han elaborado las conclusiones. Se puede decir que la lista de aspectos, dimensiones e indicadores que se proponen y que pueden medirse mediante la herramienta KOOPHEZI-L se ha construido a través de la mirada y del contraste entre diversas personas investigadoras. Tras finalizar dicho trabajo de campo y una vez realizados los análisis de contenidos, se recopilaban varias definiciones de persona cooperativa. A continuación, citamos algunas de ellas:

En la sociedad moderna ha
aparecido una persona nueva:
una persona solitaria que no sabe
gestionar su compromiso social
y que se esconde.

DEFINICIONES

1. La persona cooperativa es aquella que tiene valores y actitudes cooperativas (colaboración, participación, responsabilidad social, innovación permanente), que refleja en la práctica dentro y fuera de su comunidad. Trabaja en colaboración con los demás y resuelve los retos de forma colectiva y solidaria, orientándose siempre hacia la transformación social. Es emprendedora e innovadora social.

Arizmendi Ikastola.

2. Los valores que definen la persona cooperativa son los cinco siguientes: integridad, compromiso, foco centrado en el cliente, búsqueda del beneficio colectivo y deseo de mejora permanente. Dichos valores están interrelacionados.

Orkli S. Coop.

3. La persona cooperativa conoce los valores cooperativos y sabe actuar de acuerdo con ellos. Dichos valores son, entre otros, la cooperación, la participación, la responsabilidad social y la innovación, entendida esta última como innovación permanente. La persona cooperativa pone en práctica dichas formas de hacer tanto en su propia comunidad como fuera de ella. Es una persona que trabaja con los demás y sabe buscar soluciones para resolver los problemas y los retos de forma cooperativa.

Mondragon Unibertsitateko Humanitate eta Hezkuntza Zientzien fakultatea. Barne dokumentuak.

4. La persona cooperativa “de Arizmendarrieta” está preparada para encontrar, por la vía de la transformación social, soluciones a los retos del siglo XXI relacionados con la justicia, la igualdad y la solidaridad de la comunidad. Ser una persona cooperativa significa ser independiente, libre, crítica consigo misma y autoconstructiva. Dicho de otro modo, describe una persona que sitúa en el eje de sus cualidades humanas la iniciativa para transformar y dignificar las condiciones de la comunidad; es una persona innovadora, emprendedora, tractora e inteligente, con capacidad moral y ética, además de un ciudadano o ciudadana competente, con la cualificación necesaria en su ámbito (Galletebeitia, 2017). Es consciente de estos cuatro valores: colaboración (trabajo conjunto y autogestión); compromiso social (sociedad autogestionada); capacidad de decisión (cultura participativa y empoderamiento para tomar decisiones); solidaridad económica y social (confluencia del bienestar individual y del colectivo).

Mondragon Unibertsitateko Humanitate eta Hezkuntza Zientzien fakultateko Lanki Ikertegia.
Barne dokumentuak.

5. Hay cinco valores, interrelacionados, que definen la persona cooperativa y que se reflejan en sus actitudes: la ilusión, la solidaridad, la orientación hacia el cambio, la confianza y el compromiso. Dichos valores están interrelacionados.

Grupo ULMA. Behaketak.

Después de haber explorado la literatura y de haber realizado el trabajo de campo, no ha sido fácil unificar todos los puntos de vista en una definición. No obstante, a pesar de la gran complejidad de este concepto, nos hemos atrevido finalmente a proponer una definición unificada:

La Persona Cooperativa es una persona con actitudes y valores individuales y comunitarios respetuosos con el ser humano y con la sociedad; es autónoma, trabaja de forma colaborativa y es emprendedora social. En definitiva, es una persona que piensa y realiza acciones que favorecen una transformación social basada en la solidaridad y en la innovación.

Una vez elaborada la definición, con el objetivo de hacer la medición, recogemos a continuación las características de la persona cooperativa incluidas en el cuestionario KOOPHEZI-L.

2.1. CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONA COOPERATIVA

Para el desarrollo de la medición del perfil de persona cooperativa y para la selección de las dimensiones, se han tenido en cuenta, como eje central, las teorías sobre las actitudes y los valores. En ese sentido, Montané, Jariot y Rodríguez (2007) consideran que las actitudes deben entenderse como la predisposición a actuar de manera determinada. Las personas pueden dar respuestas afectivas, cognitivas o conductuales y los tres tipos de respuesta, relacionados, constituyen una actitud.

Eagly y Chaiken (2007), por su parte, ofrecen otro punto de vista y consideran que esas tres dimensiones no forman las actitudes sino que las actitudes de las personas son el resultado de la evaluación que hacemos de nuestras tendencias a la hora de actuar, tendencias que a veces se muestran de forma aislada, y otras de forma relacionada. Por tanto, la actitud es una tendencia a actuar, que se expresa en la evaluación favorable o desfavorable de un objeto. En dicha evaluación influyen aspectos afectivos, cognitivos y conductuales.

Olson y Stone (2005) explican o anticipan la influencia de los tres factores mencionados en la actitud deseada. Si se mejoran la información, las habilidades y los hábitos de conducta del individuo y, además, se trabajan las emociones que favorecen una determinada conducta, se mejorarán también los resultados relativos a la conducta,

lo que conlleva, a su vez, que mejore también la predicación de dicha conducta (Montané et al., 2007).

Por otro lado, los psicólogos sociales hace tiempo que han demostrado que no existe consenso en el marco de la Orientación hacia Valores Sociales (SVO, Social Value Orientation, en inglés). Las personas presentan diversas tendencias, en lo que respecta a la orientación de sus propias prioridades o de las prioridades de los demás. Se ha verificado, además, que en situaciones de interdependencia dichas tendencias influyen de manera diferente en el comportamiento cooperativo. Hoy en día, la orientación hacia valores sociales se considera un rasgo distintivo de las personas (Messick & McClintock, 1968) y se ha identificado como un determinante importante en la selección de las motivaciones, las estrategias y los comportamientos de colaboración (Kollock, 1998; McClintock & Van Avermaet, 1982).

Dado que la orientación hacia valores sociales es una variable que muestra diferencias individuales, en los contextos de dilema social resulta útil para la predicción de comportamientos colaborativos. En la mayoría de las investigaciones se han examinado dos orientaciones contrapuestas: la tendencia prosocial y la tendencia orientada hacia uno mismo. Esta última tendencia se puede dividir a su vez en otras dos: orientación individualista y orientación competitiva (Smeesters et al., 2003). Ante una situación de dilema social, la persona individualista intentaría maximizar solo los resultados que le benefician; es decir, buscaría solo el logro de sus objetivos personales. Por su parte, las personas competitivas intentarían maximizar sus ganancias, en comparación con las ganancias obtenidas por otros. Las personas competitivas interpretan sus discrepancias siempre en función de pérdidas y ganancias. Alejándonos un poco de dichas orientaciones, las personas prosociales tienen una tendencia natural a trabajar de forma colaborativa: no solo intentan maximizar los resultados que les benefician sino que estructuran la igualdad en el reparto (Van Lange et al., 2007). Del mismo modo, también interpretan las discrepancias como situaciones de ganar-ganar.

Hay numerosas investigaciones que muestran los procesos psicológicos que se activan en las situaciones de dilema social (Van Lange et al., 2013). Con relación a las diferencias de personalidad de las personas participantes, los resultados indican que aquellas personas que tienen niveles más bajos de narcisismo suelen tener comportamientos más cooperativos (Campbell, Bush, Brunell & Shelton, 2005), así como entre las que, dependiendo de la situación, tienen niveles bajos de envidia (Parks, Rumble & Posey, 2002). Del mismo modo, los comportamientos cooperativos también son más acusados en las personas que tienen mayor orientación interna (Sheldon & McGregor, 2000), que tienen mayor sensación de autocontrol (Boone, Brabander & Van Witteloostuijn, 1999) y que tienen mayor necesidad de formar parte de un grupo (De Cremer & Leonardelli, 2003).

Por último, se han realizado investigaciones que trabajan el vínculo entre la moral y las actitudes cooperativas. De Bruin y Van Lange (1999) se dieron cuenta de que entre las personas prosociales y las personas orientadas hacia sí mismas, aun teniendo interpretaciones similares en cuanto a la moral, las prosociales son las únicas que moldean sus comportamientos en función de sus interpretaciones morales. Las personas prosociales y las orientadas hacia sí mismas también muestran diferencias en su escala de

prioridad de valores (Garling, 1999; Joireman & Duell, 2005). En la literatura científica se concluye que es necesario contrastar la información con otros estudios sobre conceptos y valores pertenecientes al marco de la orientación hacia valores sociales. Es necesario comparar, por ejemplo, con el alocentrismo y el idiocentrismo (Bogaert et al., 2008) o relacionar la orientación hacia valores sociales con la teoría de los valores personales de Schwartz (Xie et al, 2006).

Las dimensiones que se describen a continuación se han seleccionado siguiendo las bases teóricas sobre actitudes y valores descritas a continuación. Por tanto, las dimensiones que se presentan son las que han mostrado una saturación factorial adecuada tras los análisis estadísticos y las que se utilizarán para medir el perfil de persona cooperativa.

DIMENSIONES

Autoeficacia: En 1977, Bandura publicó «La autoeficacia: cómo afrontamos los cambios de la sociedad actual» y, desde entonces, la autoeficacia ha sido un concepto muy trabajado en psicología. Según Bandura, la autoeficacia se basa en la creencia en las propias capacidades personales cuando la autoeficacia es necesaria para gestionar, organizar y ejecutar una tarea. Dicho de otro modo, la autoeficacia es la capacidad de cada persona para creer en sí misma, es decir, para confiar en que tendrá éxito en una determinada situación. Bandura describe dichas creencias como ejes orientadores del modo de pensar, de actuar o de sentir. Para Bandura, la autoeficacia se alimenta de cuatro fuentes: experiencias de maestría (dominio de una disciplina); modelación social (aprender del ejemplo y de las referencias de otras personas); persuasión social (creer y confiar en los demás), y la respuesta psicológica (la respuesta psicológica que se puede dar a una tarea). La expectativa de autoeficacia puede ejercer una influencia directa en los sentimientos, los pensamientos y las acciones de una persona. Las personas que tienen pocas expectativas de éxito suelen tener baja autoestima y sentimientos negativos sobre sus capacidades. Una expectativa muy elevada de ser autoeficaz, en concreto, facilita el pensamiento y dichos pensamientos se convierten en buenos compañeros de viaje durante el desarrollo de la acción. Por último, las personas que tienen un elevado sentimiento de autoeficacia realizan tareas que implican más riesgo, se ponen el listón más alto y la continuidad de sus acciones es mayor.

Necesidad cognitiva: Las personas que muestran necesidad cognitiva buscan, organizan y estructuran la información que tienen alrededor de forma activa. Dicha necesidad se da en personas que buscan estímulos nuevos. La conceptualización de la necesidad cognitiva (need for cognition) proviene de la década de los cincuenta. En aquella época, se definió como la necesidad de organizar y de estructurar las situaciones de forma significativa (Cohen, Stotland

& Wolfe, 1955). Más adelante, desde la década de los ochenta hasta la actualidad, de acuerdo con su conceptualización moderna, se define como una motivación interna para afrontar retos de gran complejidad (Cacioppo & Petty, 1982; Cacioppo et al., 1996; Fleischhauer et al., 2010). En ese sentido, en numerosas investigaciones se ha demostrado que la necesidad cognitiva puede resultar útil para explicar diferencias individuales en las diversas áreas de la psicología aplicada (Elias & Loomis, 2002; Smith, Kerr, Markus & Stasson, 2001; Sojka & Deeter-Schmelz, 2008). El Comité de Educación de la Unión Europea define la competencia de «aprender a aprender» como una capacidad básica con gran influencia sobre todas las demás. «La capacidad para seguir, estructurar y organizar el proceso personal de aprendizaje conlleva un control eficaz del tiempo y de la información, tanto de forma individual como en grupo». Las personas con gran necesidad cognitiva a priori tienen más facilidad para asimilar la competencia de «aprender a aprender», así como una posición más proactiva para el aprendizaje permanente (Life Long Learning). Además, Wu, C. H., Parker, S. K. y JP de Jong (2014) han mostrado recientemente en su investigación que la necesidad cognitiva es, en principio, una tendencia a priori de las personas con actitudes innovadoras.

Moral interiorizada: Esta dimensión evalúa la respuesta que se ofrece ante una persona que necesita ayuda —en un problema o una necesidad concreta— y el razonamiento que se hace en dicha situación. Desde un punto de vista moral, las personas con moral interiorizada se autogestionan a partir de sus principios personales, actúan según sus previsiones de igualdad, responsabilidad y consecuencias y son capaces de prever las consecuencias afectivas positivas o negativas de una acción (Carlo, Eisenberg & Knight, 1992; Mestre, Pérez, Samper & Frías, 1999).

Empatía cognitiva: A lo largo de la historia, la empatía se ha definido de diversas maneras. Uno de los investigadores pioneros en el análisis del punto de vista cognitivo de la empatía es Köhler (Davis, 1996). El componente cognitivo de la empatía implica comprender y percibir lo que el otro piensa y siente. La mayoría de los autores consideran que el punto de vista cognitivo de la empatía se basa, principalmente, en adoptar el punto de vista cognitivo del otro (cognitive role-taking). (Fernández-Pinto, López-Pérez, & Márquez, 2008).

La empatía, en calidad de competencia característica de las personas adultas, se ha analizado en muchas investigaciones (Mikulic, Crespi, & Radusky, 2015; Pérez-Escoda, Filella, Alegre, & Bisquerra, 2012). En varias de ellas se ha demostrado que competencias como la empatía guardan una relación positiva con las relaciones interpersonales, considerándose parte de las competencias sociales (Bisquerra & Pérez Escoda, 2007).

Interdependencia de objetivos: La interdependencia se ha analizado en muchos estudios como una característica de los equipos de trabajo (Stewart & Barrick, 2000). Aunque se han analizado muchos tipos de interdependencia, la interdependencia de los objetivos es una de las más importantes y ha mostrado correlaciones positivas con el proceso de aprendizaje, con la cantidad de información compartida y con la eficacia del grupo (De Dreu, 2007). Además, dentro de la hipótesis de la congruencia, la interdependencia se ha relacionado también con respuestas afectivas positivas y con actitudes de innovación (Van der Vegt, Emans & Van der Vliert, 2005).

Teniendo en cuenta que diversos agentes sociales consideran que una de las características

de la persona cooperativa es trabajar en grupo —entre otras, «... vista la importancia que se le da a la ayuda mutua o a la necesidad mutua en la definición de cooperación desde diversas perspectivas teóricas sobre la interdependencia y la colaboración» (Azurmendi, 1984)—, se puede concluir que es importante medir la conciencia de interdependencia de los objetivos en las personas. Por un lado, ser consciente de la interdependencia de los objetivos es acorde con la definición del perfil de persona cooperativa; y, por otro, conseguir resultados elevados en dicha característica puede favorecer el fomento del trabajo efectivo y las actitudes cooperativas.

Comunicación asertiva: La comunicación asertiva se entiende como un comportamiento que permite expresar de forma adecuada la oposición, la discrepancia, las críticas (formularlas y recibirlas), la defensa de los derechos y, en general, los sentimientos negativos (Riso, 1988). Es bien sabido que la convivencia en las organizaciones implica inevitablemente conflictos interpersonales entre iguales. Se considerará, por tanto, como una de las dimensiones que servirá para conocer cómo se relaciona la persona cooperativa en el trabajo con los demás miembros. En concreto, nos referimos a medir hasta qué punto una persona es capaz de resolver los conflictos de forma asertiva.

La comunicación asertiva tiene en cuenta la capacidad del trabajador o trabajadora para actuar con honestidad con respecto a lo que piensa, a pesar de que los demás miembros del grupo pueden no compartir sus ideas. En dicha medición se valora también la capacidad y la facilidad para transmitir su opinión en diversas situaciones

Emprendimiento social: El término de emprendimiento social es bastante novedoso en el ámbito científico. Una de las primeras referencias la encontramos en el libro *The rise of social entrepreneur* (Leadbeater, 1997). Desde entonces, numerosos autores han intentado definir el emprendimiento social, enriquecerlo y precisarlo. Mintzberg ensalza la importancia del sector «plural» de la sociedad, considerando el emprendimiento social desde la perspectiva comunitaria y entendiendo que la capacidad de autogestionarse de la sociedad es una meta para el bien de todos. Alfonso Vázquez ha reflexionado sobre la propuesta de Mintzberg y ha destacado que el trabajo común de construcción de la sociedad se muestra en la colaboración y en la solidaridad entre diferentes.

La dimensión comunitaria y el punto de vista cooperativo pueden estar también bastante cercanos (Clamp, et al., 2010). Los valores y las prácticas de la economía social y, en concreto, del cooperativismo pueden estar también muy relacionados con el emprendimiento social. De hecho, en las cooperativas que tienen un fuerte vínculo con la comunidad se puede comparar el emprendimiento cooperativo con el emprendimiento social. Las personas emprendedoras sociales o comprometidas (Henton et al., 1997) ayudan a la comunidad mediante la colaboración mutua a crear relaciones productivas y resilientes entre el sector público, el privado y la ciudadanía. Los autores mencionados destacan cinco características de las personas que son emprendedoras sociales: a) encuentran oportunidades en la nueva economía; b) su personalidad es adecuada para el emprendimiento; c) ofrecen liderazgo cooperativo para generar vínculos entre la economía y la comunidad; d) se sienten motivadas por intereses a la largo plazo; y e) trabajan en grupo desempeñando roles complementarios.

Justicia social y benevolencia: La teoría de los valores de Schwartz es uno de los modelos más conocidos en el campo de la investigación sobre valores. Dicha teoría plantea la universalidad y la clasificación de diez tipos de valores básicos en el ámbito individual (Schwartz & Bilsky, 1990). Dichos valores orientan las acciones de las personas, sirven de guía cuando hay varias posibilidades de elección y conducen a objetivos deseables. La tipología de los valores propuesta por Schwartz está estructurada en función de las motivaciones y de los intereses que mueven a las personas. Entre dichos valores, se pueden encontrar direcciones que son complementarias o que no lo son, por ejemplo, entre los valores que sirven los intereses personales o los colectivos (Schwartz, 2012). Teniendo en cuenta la complementariedad y la incompatibilidad, destaca cuatro tendencias de nivel superior entre los valores: la autotranscendencia, la promoción personal, la actitud abierta a los cambios y la conservación.

Los diez valores cooperativos que define la Alianza Cooperativa Internacional (Martinez Charterina, 2016) se pueden relacionar con la universalidad de Schwartz y, en nuestro caso, también con los valores de justicia social (democracia, igualdad, equidad, solidaridad, responsabilidad social y vocación social) y de benevolencia (ayuda mutua, corresponsabilidad, honestidad y transparencia). De la misma forma, los valores de Schwartz también se correlacionan de forma significativa con la escala CCPS (Cooperativeness and Competitiveness Personality Scale) (Xie et al, 2006). La competitividad y el cooperativismo se relacionan de manera distinta con los valores de Schwartz. En concreto, las personas que son muy cooperativas destacan los valores trascendentes de universalidad y benevolencia (Su et al, 2013).

Visión positiva del ser humano: Para muchas personas expertas en la materia, la confianza social es una «opinión moral» que lleva al individuo a pensar que la mayoría social merece confianza (Uslaner, 1999). La confianza social expresa una visión positiva del ser humano. La literatura corrobora cada vez más que la difusión de la confianza social genera y favorece buenos resultados en economía y en democracia, y así lo han indicado diversos autores (Fukuyama, 1995; Sztompka, 1996; Newton, 2001; Delhey & Newton, 2005). La confianza social se ha investigado y medido desde diversas perspectivas. En este caso, la concepción de la confianza social — basada en la Teoría Y de McGregor y presentada en el libro *The human side of enterprise* (1960)— desde un punto de vista positivo, acepta los siguientes puntos (Kopelman, Prottas & Davis, 2008): a) las personas no son perezosas por naturaleza; b) las personas son capaces de guiarse y de controlarse por sí mismas; c) las personas son capaces de proponer ideas y sugerencias interesantes para mejorar la eficacia de las organizaciones.

PARTE II

DESARROLLO DEL CUESTIONARIO Y JUSTIFICACIÓN ESTADÍSTICA

3. Ficha técnica

4. Descripción

4.1. Persona cooperativa

5. Normas de aplicación

6. Corrección y normas de puntuación

7. Justificación estadística

7.1. Introducción

7.2. Participantes

7.3. Fiabilidad

7.4. Validez

8. Normas de interpretación

9. Baremación

10. Referencias bibliográficas

Anexo I: Cuestionario Koophezi-L

3. FICHA TÉCNICA

Nombre:

KOOPHEZI-L: Escala para medir el perfil de persona cooperativa en los trabajadores y las trabajadoras

Realizado por:

Ion Lezeta; Aitor Aritzeta; Oxel Azkarate-Iturbe; Jose Ramon Vitoria.

Fecha:

20 de septiembre de 2019

Aplicación:

Individual o en grupo

Edad de aplicación:

Entre 23 y 65 años.

Duración:

10-15 minutos.

Objetivo:

Medir el perfil de **persona cooperativa**.

Baremación:

Por género.

4. DESCRIPCIÓN

La herramienta KOOPHEZI-L mide la persona cooperativa. La herramienta consta de 30 ítems y abarca nueve dimensiones.

El perfil de persona cooperativa de un sujeto que rellena el cuestionario se puede desarrollar comparándolo con los resultados normativos de la población. Desde un punto de vista breve y general, la persona cooperativa se puede definir del siguiente modo:

La Persona Cooperativa es una persona con actitudes y valores individuales y comunitarios respetuosos con el ser humano y con la sociedad; es autónoma, trabaja de forma colaborativa y es emprendedora social. En definitiva, es una persona que piensa y realiza acciones que favorecen una transformación social basada en la solidaridad y en la innovación.

Teniendo en cuenta lo anterior, a continuación se ofrece una descripción resumida de las dimensiones desarrolladas para medir la persona cooperativa, así como un ítem de ejemplo de cada dimensión.

4.1. PERSONA COOPERATIVA

La **autoeficacia cognitiva** es la dimensión que mide la confianza de cada persona en su capacidad cognitiva. Está formada por las sub-dimensiones de autoeficacia y de necesidad cognitiva:

Por un lado, **la autoeficacia** mide las subdimensiones del nivel de confianza de una persona en sí misma. Es decir, analiza hasta qué punto un individuo es consciente de sus capacidades y confía en que será capaz de gestionar con eficacia los imprevistos. Un ejemplo de ítem de dicha dimensión de la persona cooperativa es el que ofrecemos a continuación: *“Confío en mis capacidades para manejar eficazmente acontecimientos inesperados en el trabajo”*.

Por otro, **la necesidad cognitiva** indica la necesidad de buscar, organizar y estructurar la información que está alrededor de manera activa, la necesidad de buscar estímulos nuevos; en otras palabras, se entiende como la motivación interna de realizar tareas que implican retos complejos. Un ejemplo de ítem de dicha dimensión de la persona cooperativa es el que ofrecemos a continuación: *“Me gusta asumir responsabilidades para afrontar una situación que requiera reflexionar”*.

Desde el punto de vista de la **moral interiorizada**, las personas que se autogestionan a partir de sus principios personales, actúan desde la previsión de responsabilidades y sus consecuencias, y son capaces de prever las consecuencias afectivas positivas o negativas de una acción. Un ejemplo de ítem de dicha dimensión de la persona cooperativa es el que ofrecemos a continuación: *“Cuando en el trabajo tengo dudas sobre cómo actuar, trato de mirar dentro de mí para saber qué es lo más correcto”*.

La **empatía cognitiva** implica comprender y percibir lo que piensa y lo que siente el otro, y esta dimensión es la encargada de analizarlo. Con ese fin, su objetivo es medir la capacidad que tiene la persona para ponerse en el lugar de la persona que tiene enfrente, es decir, su facilidad para tener en cuenta puntos de vista diferentes al suyo. Un ejemplo de ítem de dicha dimensión de la persona cooperativa es el que ofrecemos a continuación: *“Cuando estoy discutiendo en el trabajo, trato de ponerme en el lugar de la otra persona antes de decir algo”*.

La **interdependencia de objetivos** analiza hasta qué punto un trabajador o trabajadora acepta que necesita a sus compañeros y compañeras para llevar a cabo su trabajo dentro de un proyecto de la empresa. Un ejemplo de ítem de dicha dimensión de la persona cooperativa es el que ofrecemos a continuación: *“Cuando realizo una actividad laboral, siempre que puedo colaboro estrechamente con las personas de mi alrededor para alcanzar mis objetivos”*.

La dimensión de la **comunicación asertiva** mide la capacidad de expresar de forma

adecuada ideas opuestas o discrepancias, de realizar o recibir críticas, de defender los derechos y, en general, de manifestar sentimientos negativos. Un ejemplo de ítem de dicha dimensión de la persona cooperativa es el que ofrecemos a continuación: *“En los diferentes ámbitos del trabajo expreso mi opinión con tranquilidad, aunque las demás personas no estén de acuerdo”*.

El **emprendimiento social** analiza hasta qué punto la persona considera importante crear nuevos proyectos sociales y comenzar nuevas iniciativas sociales, siempre que dichos proyectos conlleven beneficios para la sociedad. Un ejemplo de ítem de dicha dimensión de la persona cooperativa es el que ofrecemos a continuación: *“Me gusta emprender nuevos proyectos que sean beneficiosos para la sociedad”*.

La **justicia social** incluye los valores de la democracia, la igualdad, la equidad, la solidaridad, la responsabilidad social y la vocación social. Un ejemplo de ítem de dicha dimensión de la persona cooperativa es el que ofrecemos a continuación: *“Creo que todos deberíamos tener las mismas oportunidades en la vida”*.

La **visión positiva del ser humano** mide el nivel de autonomía y de proactividad de las personas para llevar a cabo su trabajo. Un ejemplo de ítem de dicha dimensión de la persona cooperativa es el que ofrecemos a continuación: *“Por lo general, considero que las personas toman la iniciativa para cumplir con los objetivos en el trabajo”*.

La **benevolencia** también es un valor importante que debe tenerse en cuenta para medir el perfil de persona cooperativa. Implica, por ejemplo, la ayuda mutua, la corresponsabilidad, la honestidad o la transparencia. Un ejemplo de ítem para medir dicha dimensión de la persona cooperativa es el que ofrecemos a continuación: *“Es muy importante para mí ayudar a la gente que me rodea”*.

Una vez definido el perfil cooperativo y después de haber descrito sus dimensiones, pasamos a describir las normas de aplicación.

5. NORMAS DE APLICACIÓN

La escala KOOPHEZI-L se puede aplicar de forma individual o en grupo. El aula para rellenar el cuestionario debe ser cómoda y estar bien iluminada. El sujeto necesita una mesa sobre la que escribir. Si el sujeto tiene problemas de visión, se le ofrecerá la escala adaptada al tamaño de letra que necesite. La persona responsable de supervisar la actividad animará a completar todo el cuestionario, evitando que se dejen varios ítems sin contestar o que se conteste de forma arbitraria.

Cada sujeto deberá disponer de una hoja con la escala KOOPHEZI-L y un lápiz (hay también un modelo online). Al sujeto se le debe pedir que rellene los datos de la parte superior de la hoja, y darle la ayuda que necesite para llevarlo a cabo. Por último, se le leerán en voz alta las siguientes instrucciones:

Instrucciones

“A continuación, encontrarás un serie de sentencias en relación a tus valores y conductas. Lee atentamente cada frase y marca el grado de acuerdo o de desacuerdo con el enunciado de la frase en función de esta escala del 1 al 6: 1) Completamente en desacuerdo; 2) Bastante en desacuerdo; 3) Un poco en desacuerdo; 4) Un poco de acuerdo; 5) Bastante de acuerdo; 6) Completamente de acuerdo. Recuerda que no hay respuestas correctas ni incorrectas”.

No hay un límite de tiempo para responder los ítems de la escala. La mayoría de las personas necesitan alrededor de 10 o 13 minutos para rellenarla, pero las personas con dificultades de lectura podrían necesitar más.

Es necesario que esté presente un investigador o una investigadora para aclarar las dudas de las personas mientras rellenan la escala y para observar su comportamiento. El procedimiento de aplicación puede variar, en función del nivel de lectura o de los problemas de visión del sujeto. En ese caso, la persona responsable de supervisar el ejercicio podrá leer en voz alta las frases y escribir las respuestas del sujeto en la hoja correspondiente.

6. CORRECCIÓN Y NORMAS DE PUNTUACIÓN

Tal y como se ha indicado anteriormente, KOOPHEZI-L está formada por 30 ítems, y mide de manera directa estas nuevas dimensiones: autoeficacia cognitiva, moral interiorizada, empatía cognitiva, interdependencia de objetivos, comunicación asertiva, emprendimiento social, justicia social, visión positiva del ser humano y benevolencia.

Para calcular las puntuaciones de las dimensiones, se debe hacer la suma de las puntuaciones de los ítems que forman cada dimensión. Cuanto mayor sea la puntuación obtenida en una dimensión, mayores serán también las características mostradas.

7. JUSTIFICACIÓN ESTADÍSTICA

7.1. INTRODUCCIÓN

La escala para medir el perfil de persona cooperativa en los trabajadores y las trabajadoras se ha construido siguiendo los argumentos teóricos expuestos en la introducción técnica. Para definir las dimensiones que se debían tener en cuenta a la hora de construir la escala KOOPHEZI-L, se tomó como base el trabajo realizado durante el año académico 2017-2018, en concreto, cuando se elaboró la escala KOOPHEZI-i. Partiendo de la versión en castellano del cuestionario, los ítems se han adaptado posteriormente al contexto laboral. El primer análisis de las características psicométricas de esta nueva versión se verificó mediante dos muestras piloto, con la participación de 40 y 22 sujetos, respectivamente. La reformulación de algunos ítems y las propuestas para reducir el número de ítems asociados a cada dimensión se llevó a cabo teniendo en cuenta lo observado en los proyectos piloto y las sugerencias de los trabajadores y las trabajadoras que rellenaron el cuestionario. El cuestionario definitivo de KOOPHEZI-L mide nueve dimensiones de la persona cooperativa (véase lo explicado anteriormente), a través de 30 ítems.

KOOPHEZI-L está formada por 30 ítems, y mide de manera directa estas nuevas dimensiones: autoeficacia cognitiva, moral interiorizada, empatía cognitiva, interdependencia de objetivos, comunicación asertiva, emprendimiento social, justicia social, visión positiva del ser humano y benevolencia.

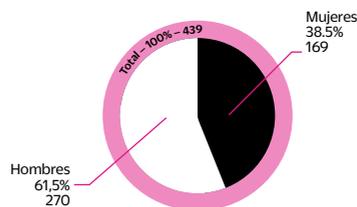
7.2. PARTICIPANTES

La muestra en castellano que se ha utilizado para el análisis y la baremación de las características psicométricas de KOOPHEZI-L ha estado compuesta por 439 trabajadoras y trabajadores. Han sido 5 las empresas e instituciones que han participado de forma colaborativa en la recogida de datos para las muestras.

En la tabla 1 se muestran los detalles de la muestra, según el sexo.

1. Tabla: Distribución de la muestra según el sexo

	N	%
Mujeres	169	38,5
Hombres	270	61,5
Total	439	100



7.3. FIABILIDAD

La fiabilidad de la herramienta KOOPHEZI-L se ha examinado mediante la coexistencia interna y mediante el análisis de las correlaciones temporales.

2. Tabla: Índices de fiabilidad para las nueve dimensiones

Dimensiones	Crombach Alpha
Autoeficacia cognitiva	0,79
Moral interiorizada	0,72
Empatía cognitiva	0,83
Interdependencia de objetivos	0,70
Comunicación asertiva	0,81
Emprendimiento social	0,86
Justicia social	0,79
Visión positiva del ser humano	0,82
Benevolencia	0,91

*A día de hoy, las pruebas de fiabilidad y de validez del cuestionario KoopHezi-L se han realizado únicamente en la versión en castellano.

7.4. VALIDEZ

Estructura factorial

El análisis factorial de los componentes principales se ha llevado a cabo mediante el método de rotación Varimax. La convergencia de la rotación se produjo en la séptima. Mediante el análisis, se identificaron nueve factores (dimensiones) con una varianza total del 60 %. Con el fin de mostrar la solidez del cuestionario, la tabla 3 recoge el porcentaje de variación de cada dimensión. Como puede observarse, en la tercera columna de la tabla se indica el porcentaje de cada dimensión en el concepto relativo de la varianza total.

Dimensiones	Total	% de varianza	% acumulado
Autoeficacia cognitiva	2,76	9,19	9,19
Moral interiorizada	2,24	7,47	16,66
Empatía cognitiva	2,19	7,29	23,95
Interdependencia de objetivos	2,01	6,70	30,64
Comunicación asertiva	1,96	6,53	37,18
Emprendimiento social	1,95	6,49	43,67
Justicia social	1,78	5,92	49,59
Visión positiva del ser humano	1,60	5,35	54,94
Benevolencia	1,52	5,06	60,00

En la tabla 4 que se muestra a continuación, se presentan los ítems que forman KOOPHEZI-L y su peso factorial.

4. Tabla: Ítems de KOOPHEZI-L y su peso factorial*

	Componentes/Dimensiones								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Autoeficacia cognitiva	0,630								
	0,684								
	0,641								
	0,741								
	0,524								
	0,479								
Moral interiorizada									0,821
									0,373
									0,666
Empatía cognitiva				0,733					
				0,906					
				0,632					
Interdependencia de objetivos								0,472	
								0,632	
								0,814	
Comunicación asertiva							0,639		
							0,753		
							0,768		
Emprendimiento Social		0,790							
		0,883							
		0,756							
Justicia social					0,591				
					0,820				
					0,829				
Visión positiva del ser humano						0,680			
						0,826			
						0,678			
Benevolencia			0,762						
			0,835						
			0,762						

*Si desea examinar el contenido exacto de cada ítem y su relación con cada elemento, no dude en ponerse en contacto con las personas que hemos elaborado este manual.

Validez del contenido

Con el fin de conseguir evidencias de la validez compatible de la herramienta, se han calculado los coeficientes de correlación de Pearson entre las puntuaciones de KOOPHEZI-L y los resultados de las escala Cooperativeness-Competitiveness Scale y la escala de personalidad EPQR-A.

La escala denominada, según su nombre en inglés, Cooperativeness-Competitiveness Scale (Xie et al., 2006), es un cuestionario para medir la tendencia hacia la cooperación o hacia la competitividad de las personas. Dicha herramienta autoinforme está compuesta por 23 ítems que se responden en función de la escala de Likert de 7 puntos. Las posibles respuestas van desde la posibilidad de estar completamente en desacuerdo hasta la posibilidad de estar completamente de acuerdo. Cada una de las escalas de dicha herramienta (la escala de cooperación y la escala de competitividad) están estructuradas en tres subniveles: el nivel cognitivo, el nivel emocional y el nivel de comportamiento. Según diversas investigaciones, la fiabilidad de dichas escalas es adecuada (Chen, Xie & Chang, 2011; Xie et al., 2006). La escala de cooperación (Cooperativeness Scale) se sitúa entre 0,85 y 0,87; y la escala de competitividad (Competitiveness Scale) se sitúa entre 0,71 y 0,79.

Además, se ha utilizado también el test EPQR-A, Eysenck Personality Questionnaire Revised-Abbreviated (Francis, Brown & Philipchalk, 1992), en su versión adaptada al castellano (Sandin, Valiente, Chorot, Olmedo & Santed, 2002). Dicha herramienta autoinforme se responde mediante dicotomías, utilizando las opciones de «sí» o «no». En total, consta de 24 ítems. La estructura de esta herramienta está formada por cuatro factores: extraversión, neuroticismo, psicoticismo y honradez. El cuestionario ha mostrado una validez factorial adecuada. Las tablas 5 y 6 que se muestran a continuación presentan los resultados de validez.

5. Tabla: Coeficientes de correlación entre las dimensiones de la escala KOOPHEZI-L y de la escala Cooperativeness-Competitiveness Scale

	Dimensiones Cooperativeness-Competitiveness Scale							
	Coopera. Cognitiva	Coopera. Conductual	Coopera. Emocional	Coopera. Total	Competi. Cognitiv	Competi. Conductual	Competi. Emocional	Competi. Total
Autoeficacia cognitiva	,203**	,321**	,210**	,292**	,045**	,186**	-,051	,072
Moral interiorizada	,190**	,291**	,167**	,256**	-,007	,105*	-,022	,030
Empatía cognitiva	,199**	,443**	,268**	,361**	-,111*	,034	-,122*	-,083
Interdependencia de objetivos	,475**	,409**	,441**	,536**	-,089	-,019	-,193**	-,123**
Comunicación asertiva	,160**	,243**	,164**	,226**	,102*	,122*	-,100*	,051
Emprendimiento social	,241**	,271**	,324**	,340**	,010	,083	-,036	,022
Justicia social	,357**	,329**	,271**	,383**	-,114*	-,087	-,188**	-,154**
Visión positiva del ser humano	,189**	,286**	,274**	,303**	-,053	,104*	-,062	-,004
Benevolencia	,413**	,434**	,474**	,536**	-,095*	,037	-,160**	-,086

* p < 0,05
 ** p < 0,01

6. Tabla: Coeficientes de correlación entre las dimensiones de la escala KOOPHEZI-L y de la escala EPQR-A

	Dimensiones EPQR-A		
	Psicoticismo	Neuroticismo	Extraversión
Autoeficacia cognitiva	,072	-,039	,270**
Moral interiorizada	-,014	-,007	,185**
Empatía cognitiva	-,095*	-,067	,076
Interdependencia de objetivos	-,117*	-,137**	,145**
Comunicación asertiva	,042	-,077	,199**
Emprendimiento social	,003	-,057	,248**
Justicia social	-,133**	-,031	,016
Visión positiva del ser humano	-,050	-,169**	,156**
Benevolencia	-,107*	-,029	,174**

* $p < 0,05$

** $p < 0,01$

Los resultados muestran, tal y como se esperaba, que hay correlaciones positivas muy significativas entre las nueve dimensiones de KOOPHEZI-L y todos los niveles de Cooperativeness Scale (nivel cognitivo, de comportamiento, emocional). Véase la tabla 5. Por otro lado, si se compara con la escala completa de Competitiveness Scale, dos de las dimensiones de KOOPHEZI-L están relacionadas de modo negativo de manera muy significativa. Dichas dimensiones son «interdependencia de objetivos» y «justicia social».

Por último, los análisis muestran también que muchas de las dimensiones de KOOPHEZI-L están relacionadas con la extraversión pero no con el resto de los rasgos de la personalidad. Véase la tabla 6.

Relaciones entre las dimensiones de KOOPHEZI-L y las variables de sexo y edad.

La relación entre las dimensiones de KOOPHEZI-L y las variables de sexo y edad se ha analizado con el objetivo de conseguir datos sobre la validez externa.

El sexo y la edad son variables predictoras y las dimensiones de KOOPHEZI-L se han considerado variables de criterio. En ese sentido, los análisis de varianza han mostrado con precisión que los efectos estadísticos de la variable sexo son significativos en la mayoría de los casos. En consecuencia, en los baremos analizados se diferenciará el sexo. (Si desea conocer más detalles sobre las características psicométricas de KOOPHEZI-L, no dude en ponerse en contacto con los autores de este manual).

8. NORMAS DE INTERPRETACIÓN

A la hora de interpretar las puntuaciones de KOOPHEZI-L, se deben tener en cuenta varios puntos de corte. Dichos puntos de corte varían en cada dimensión, en función de si es hombre o mujer.

9. BAREMACIÓN

En las tablas que ofrecemos a continuación, se muestran los baremos correspondientes a las dimensiones de KOOPHEZI-L para hombres y mujeres. Las puntuaciones directas se han obtenido siguiendo el procedimiento explicado en el apartado dedicado a la corrección y a las normas de puntuación, y se hallan especificadas en las columnas centrales de la tabla (dependiendo de si la persona evaluada es hombre o mujer). A la misma altura, en la columna de la izquierda, se encuentra el percentil; y en la columna de la derecha, la puntuación T.

El percentil indica el porcentaje por encima del cual se sitúa la persona evaluada, en una dimensión concreta. Los percentiles no forman una escala tipificada, sino una escala de orden.

Las puntuaciones T forman una escala tipificada. La media de dicha escala se sitúa en una puntuación de 50 y tiene una desviación típica de 10 puntos. Como resultado, el grupo medio (incluye dos tercios de la población que es normal estadísticamente) se encuentra entre las puntuaciones T de 42 y 59. En la siguiente tabla se muestran los códigos para comprender la tabla de baremación.

7. Taula: KOOPHEZI-i dimentsioak baremazio tauletan identifikatzeko kodeak

	Código
Autoeficacia cognitiva	AutefCo
Moral interiorizada	Moln
Empatía cognitiva	EmpaCo
Interdependencia de objetivos	InteOb
Comunicación asertiva	ComAs
Emprendimiento social	EmpSo
Justicia social	JuSo
Visión positiva del ser humano	VisPo
Benevolencia	Bene
PERSONA COOPERATIVA	PC

Perc.	PUNTUACIONES DIRECTAS (sobre hombres)						
	AutefCo	Moln	EmpaCo	InterOb	ComAs	EmpSoc	
1	18-19	5-6	5	6-7	6	5	
2	20	7-8	6-7	8	7	6	
3	22	8	8	8-9	8	6-7	
4	23	9	8-9	9	-	8	
5	23-24	10-11	9	11-12	9	-	
10	25	12	10-11	12	10	9	
15	26	-	11	-	11	10	
20	-	13	12	13	12	11	
25	27	-	-	14	-	-	
30	28	14	-	-	-	12	
35	-	-	13	-	13	-	
40	29	-	-	15	-	-	
45	-	-	13-14	-	-	-	
50	29-30	15	14	-	14	13	
55	30	-	-	-	-	14	
60	-	-	15	-	15	-	
65	31	-	-	16	-	15	
70	-	-	-	-	-	-	
75	-	16	-	17	-	-	
80	32	-	16	-	-	-	
85	33	-	-	-	16	16	
90	33-34	17	17	18	17	17	
95	35	-	18	-	18	18	
96	-	17-18	-	-	-	-	
97	36	18	-	-	-	-	
98	-	-	-	-	-	-	
99	-	-	-	-	-	-	
N	270	270	270	270	270	270	
Media.	29,21	14,19	13,6	14,76	13,54	13,05	
DT	3,57	2,28	2,66	2,51	2,62	2,96	

						T
	JuSo	VisPo	Bene		PC	
	9-11	5-6	10-11		104-110	21
	12	6	11-12		111-115	26
	12-13	-	12		116-117	30
	13	7	-		118	31
	13-14	7-8	12-13		119-125	32
	15	9	14		126-129	36
	-	10	-		130-134	39
	-	-	15		135	43
	16	11	-		136-137	44
	-	-	-		138-139	46
	1	12	-		140-141	47
	-	-	-		142	48
	18	-	-		143-144	49
	-	13	16		145	50
	-	-	-		146	52
	-	-	17		147	53
	-	-	18		148-149	54
	-	14	-		150-151	55
	-	-	-		152-154	56
	-	15	-		155-156	58
	-	-	-		157	60
	-	-	-		158-165	61
	-	16	-		166-167	67
	-	17	-		168	68
	-	-	-		-	68
	-	18	-		169-170	69
	-	-	-		171	70
	270	270	270		270	N
	16,87	12,35	13,54		143,61	Media.
	1,78	2,68	2,65		13,46	DT

Perc.	PUNTUACIONES DIRECTAS (sobre mujeres)						
	AutefCo	Moln	EmpaCo	InterOb	ComAs	EmpSoc	
1	17-18	9	7-8	7-8	3-5	6-7	
2	19	10-11	9	9	6	8-9	
3	19-20	11	-	10	6-7	9	
4	21	-	9-10	10-11	7	-	
5	22-23	-	10	11	7-8	-	
10	24	12	-	12	9	10	
15	25	-	11	13	10	11	
20	26	13	12	14	-	12	
25	-	-	-	-	11	-	
30	27	-	-	-	12	-	
35	-	14	13	15	-	13	
40	28	-	14	-	13	-	
45	-	-	-	-	-	14	
50	29	15	15	-	-	-	
55	-	-	-	-	-	15	
60	-	-	-	16	14	-	
65	30	-	-	-	-	-	
70	-	-	-	17	15	-	
75	-	16	-	-	-	-	
80	31	-	-	-	-	16	
85	32	-	16	18	15-16	16-17	
90	33	17	17	-	17	18	
95	34	17-18	18	-	17-18	-	
96	-	18	-	-	18	-	
97	34-35	-	-	-	-	-	
98	35	-	-	-	-	-	
99	35-36	-	-	-	-	-	
N	169	169	169	169	169	169	
Media.	28,19	14,41	13,88	15,18	12,18	17,15	
DT	3,52	1,85	2,39	2,28	2,96	1,43	

						T
	JuSo	VisPo	Bene		PC	
	11-12	6-7	10-11		101-108	16
	12-13	8	12		109-115	22
	14	-	13		116-118	28
	14-15	8-9	13-14		119-124	30
	15	9	14		125-130	35
	-	-	15		131-132	39
	15-16	10	-		133-134	41
	16	11	-		135-136	42
	17	-	-		137	43
	-	12	-		138	44
	-	-	15-16		139-141	46
	18	-	16		142	48
	-	13	17		142-144	49
	-	-	-		145-146	50
	-	-	18		147	52
	-	13-14	-		147-149	53
	-	14	-		150-151	54
	-	-	-		152-153	56
	-	15	-		153-155	57
	-	-	-		156-157	59
	-	16	-		158-160	60
	-	-	-		161-164	62
	-	17	-		165	65
	-	-	-		166	66
	-	-	-		167-168	67
	-	17-18	-		169	68
	-	18	-		169-170	69
	169	168	168		169	N
	17,15	12,90	16,54		144,63	Media.
	1,43	2,48	1,72		12,76	DT

10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alper, S., Tjosvold, D., Law K. S. (2000)
Conflict management, efficacy, and performance in self-managing work teams
Personality Psychology, 53. 625-638
- Altuna, L. (2008)
Arrasateko kooperatiba esperientzia
Eskoriatza: Lanki
- Azurmendi, J. (1984)
El hombre cooperativo: Pensamiento de Arizmendiarieta
Arrasate-Mondragon. Caja Laboral Popular, Lan Kide Aurrezkia
- Azurmendi, J. (2016)
Gizabere kooperatiboaz
Jakin, 47
- Bandura, A. (1997)
Self-efficacy: the exercise of control
Nueva York: W.H. Freeman
- Bandura, A. (1999)
Auto-eficacia: Cómo afrontamos los cambios de la sociedad actual
Bilbao: Desclée de Brouwer
- Bertuccia, A., Johnson, D. W., Johnson, R.T & Conte, S (2016)
Effect of task and goal interdependence on achievement, cooperation, and support among elementary school students
International Journal of Education Research, 79, 97-105
- Bisquerra, R., & Pérez Escoda, N. (2007)
Las competencias emocionales
Educación XXI, 10, 61–82
- Bogaert, S., Boone, C., & Declerck, C. (2008)
Social value orientation and cooperation in social dilemmas: A review and conceptual model
British Journal of Social Psychology, 47, 453–480
- Boone, C., Brabander, B. D., & van Witteloostuijn, A. (1999)
The impact of personality on behavior in five prisoner's dilemmas games
Journal of Economic Psychology, 20, 343–377
- Calvo, A., Aguilar, M. C., & Berrios, M. P. (2008)
El comportamiento ecológico responsable: Un análisis desde los valores biosféricos, sociales-altruistas y egoístas
Revista Electrónica de Investigación y Docencia, (1), 11–25
- Cacciopo, J. T., & Petty, R. E. (1982)
The Need for Cognition. Journal of Personality and Social Psychology
N°42, p. 116-131
- Campbell, W.K., Bush C.P., Brunell A.B, Shelton J. (2005)
Understanding the Social Costs of Narcissism: The Case of the Tragedy of the Commons
Personality and Social Psychology, 31, 1358–1368
- Carlo, G., Eisenberg, N. y Knight, G.P. (1992)
An Objective Measure of Adolescents Prosocial Moral Reasoning
Journal of Research on Adolescence, 2(4), 331-349
- Chen, X.P., Wasti, S.A., & Triandis, H.C. (2007)
When does group norm or group identity predict cooperation in a public goods dilemma? The moderating effects of ideocentrism and allocentrism
International Journal of Intercultural Relations, 31(2), 259-276

- Clamp, C. A., y Alhamis, I. (2010)
Social Entrepreneurship in the Mondragon Co-Operative Corporation and the Challenges of Successful Replication
Journal of Entrepreneurship, 19(2), 149-177
- Cohen, A., Stotland, E., y, Wolfe, D. (1955)
An Experimental Investigation of Need for Cognition
Journal of Abnormal and Social Psychology, 51, p.291-294
- Davis, M. H. (1996)
Empathy: A social psychological approach
(Social Psychology) Routledge
- De Bruin, E. N. M., Van Lange, P. A. M. (1999)
Impression formation and cooperative behavior
European Journal of Social Psychology, 29, 305-328
- De Cremer, D., & Leonardelli, G. (2003)
Cooperation in social dilemmas and the need to belong: The moderating effect of group size
Group Dynamics: Theory, Research, and Practice, 7, 168-174
- De Dreu, C. K. W. (2007)
Cooperative outcome interdependence, task reflexivity, and team effectiveness: A motivated information processing perspective
Nueva York: W.H. Freeman
- De Dreu, C. K. & Van Lange, P. A. (1995)
The impact of social value orientations on negotiator cognition and behavior
Personality and Social Psychology Bulletin, 21 (11). 1178-1188.
- De Waal, F. B. M., & Leal, A. G. (2007)
El mono que llevamos dentro
Barcelona: Tusquets.
- Delhey, J., & Newton, K. (2005)
Predicting cross-national levels of social trust: global pattern or Nordic exceptionalism?
European Sociological Review, 21, 311-327
- Deutsch, M. (1973)
The Resolution of Conflict
New Haven, CT: Yale Univ. Press
- Domínguez, A., Muñoz, P. C., Rodríguez, E. (2003)
Metodología cuantitativa: Métodos y técnicas de evaluación de centros, una propuesta de clasificación operativo-funcional
Revista Galego-Portuguesa De Psicoloxía e Educación: Revista De Estudos e Investigación En Psicología y Educación, (9), 69-96
- Eagly, A. H., & Chaiken, S. (2007)
The advantages of an inclusive definition of attitude
Social cognition, 25(5), 582-602
- Eckel, C. C. y Grossman, P. J. (2004)
Managing diversity by creating team identity
Journal of Economic Behavior and Organization, 58, 317-392
- Emmons, R. (1984)
Factor Analysis and Construct Validity of the Narcissistic Personality Inventory
Journal of Personality Assessment, 48 (3), 291-300
- Evers, W. J., Brouwers, A., & Tomic, W. (2002)
Burnout and self-efficacy: A study on teachers beliefs when implementing an innovative educational system in the Netherlands
British Journal of Educational Psychology, 72(2), 227-243
- Elias, S. M., & Loomis, R. J. (2002)
Utilizing need for cognition and perceived self-efficacy to predict academic performance
Journal of Applied Psychology, 32, 1687-1702
- Enesco, I. (1985)
Una revisión del concepto de egocentrismo espacial en tareas de adopción de perspectivas
Infancia y Aprendizaje, 8(30), 81-99

- Francis, L. J., Brown, L.B., y Philipchalk, R. (1992)
The development of an abbreviated form of the Revised Eysenck Personality Questionnaire (EPQR-A): Its use among students in England, Canada, the U.S.A and Australia
Personality and Individual Differences, 13, 443-449
- Fernández-Pinto, I., López-Pérez, B. & Márquez, M. (2008)
Empatía: Medidas, teorías y aplicaciones en revisión
Anales de Psicología, vol. 24 (2), 284-298
- Fillella, G., Cabello, E., Pérez-Escoda, N. & Ros-Morente (2016)
Evaluation of the Emotional Education program "Happy 8-12" for the assertive resolution of conflicts among peers
Electronic Journal of Research in Educational Psychology, 14(3), 582-601
- Fukuyama, F. (1995)
Social Capital and the Global Economy
Electronic Journal of Research in Educational Foreign Affairs, 74(5), 89-103
- Galletebeitia, I. (2017)
UHSko heziketa kooperatiboa saioak
Mondragon Unibertsitateko Humanitate eta Hezkuntza Zientzien fakultateko Lanke Ikertegia (argitaratu gabea)
- Garling, T. (1999)
Value priorities, social value orientations and cooperation in social dilemmas
British Journal of Social Psychology, 38, 397-408
- Glaser, B.G. & Strauss, A.L. (1967)
The Discovery of Grounded Theory: Strategies for qualitative research
Aldine, New York
- Henton, D.; Melville, J. y Walesh, K. (1997)
The Age of the Civic Entrepreneur: Restoring Civil Society and Building Economic Community
National Civic Review, 86(2), 149-156
- Joireman, J., & Duell, B. (2005)
Mother Teresa versus Ebenezer Scrooge: Mortality salience leads proselfs to endorse self-transcendent values (Unless proselfs are reassured)
Personality and Social Psychology Bulletin, 31(3), 307-320
- Kollock, P. (1998)
Social dilemmas: The anatomy of cooperation
Annual Review of Sociology, 24, 183-214
- Kopelman, R. E., Prottas, D. J. & Davis, A. L. (2008)
Douglad McGregor's Theory X and Y: Toward a Construct-valid Measure
Journal of Managerial Issues, 20(2), 255-271
- Kropotkin, P. (1902, 1993)
Mutual Aid: a factor of evolution
London: Freedom Press
- Lasch, C. (1979)
The Culture of Narcissism
Ed. Norton. New York
- Leadbeater, C. (1997)
The Rise of the Social Entrepreneur
Demos
- Martinez Charterina (2016)
La cooperativa y su identidad
Colección Deusto sobre Cooperativismo. Dikynson, S.L. Madrid
- McGregor, D. M. (1986)
«The Human Side of Enterprise», en Yarwood, D. L., 1986, Public Administration, Politics and People: Selected Readings for Managers, Employees and Citizens
New York: Longman Publishing Group, pp. 134-144
- McClintock, C. G. & Van Avermaet, E. (1982)
Social values and rules of fairness: A theoretical perspective
In V. J. Derlega & J. L. Grzelak (Eds.), Cooperation and helping behaviour: Theories and research (pp. 43-71)
New York: Academic Press.
- Messick, D. M., & McClintock, C. G. (1968)
Motivational bases of choice in experimental games
Journal of Experimental Social Psychology, 4, 1-25
- Mestre, M. V., Pérez Delgado, E., Samper, P. & Frías, D. (1999)
Instrumentos de evaluación del razonamiento moral
Psicología moral y crecimiento personal, 155-179

- Mikulic, I. M., Crespi, M., & Radusky, P. (2015) *Construcción y validación del inventario de competencias socioemocionales para adultos (ICSE)*
Interdisciplinaria, 32(2), 307–329
Dikynson, S.L. Madrid
- Montané, J., Jariot, M. y Rodríguez, M. (2007) *Actitudes, Cambio de Actitudes y Conducción segura: Un enfoque crítico aplicado a la reducción de accidentes*
Barcelona: Laertes
- Morf, C. & Rhodewalt, F. (2001) *Unraveling the Paradoxes of Narcissism: A dynamic Self-Regulatory Processing Model*
Psychological Inquiry, 12 (4), 177-196
- Morf, C., Weir, C., & Davidov, M. (2000) *Narcissism and Intrinsic Motivation: The Role of Goal Congruence*
Journal of Experimental Social Psychology, 36 (4), 424-438
- Newton, K. (2001) *Trust, Social Capital, Civil Society, and Democracy*
International Political Science Review, 22 (2), 201-214.
- Nowak, M. A. (2006) *Five rules for the evolution of cooperation*
Science, 314(5805), 1560-1563
- Olson, J. M. y Stone, J. (2005) *The Influence of Behaviour on Attitudes*
En D. Albarracín, B.T. Johnson, y M.P. Zanna (Eds.), (pp.223-271). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc. The Handbook of Attitudes.
- Oyserman, D. Coon, H. M. & Kimmelmeier, M. (2002) *Rethinking individualism and collectivism: Evaluation of theoretical assumptions and meta-analyses*
Psychological Bulletin, 128, 3-72
- Parks, C. D., Rumble, A. C., & Posey, D. C. (2002) *The effects of envy on reciprocation in a social dilemma*
Personality and Social Psychology Bulletin, 28, 509–520
- Pérez-Escoda, N., Filella, G., Alegre, A. & Bisquerra, R. (2012) *Desarrollo de la competencia emocional de maestros y alumnos en contextos escolares*
Electronic Journal of Research in Educational Psychology, 10(3), 1183–1208
- Rahim, M. A., Antonioni, D., and Psenicka, C. (2001) *A structural equations model of leader power, subordinates styles of handling conflict, and job performance*
International Journal of Conflict Management, 12 (3). 191-211
- Rahim, M. A. & Blum A. A. (1994) *Global Perspectives on Organizational Conflicts*
Praeger
- Retegui, J. (2000) *La inter-cooperación de las sociedades cooperativas en la actividad educativa*
REVESCO: Revista de Estudios Cooperativos, (71), 197-202
- Riso, W. (1988) *Entrenamiento asertivo. Aspectos conceptuales, evaluativos y de intervención*
Medellín: Rayuela
- Sandin, B., Valiente, R.M., Chorot, P., Olmedo, M. & Santed, M.A. (2002) *Versión Española del cuestionario EPQR-Abreviado (EPQR-A) (I): Análisis exploratorio de la estructura factorial*
Revista de Psicopatología y Psicología Clínica, 7, 3, 195-205.
- Schwartz, S. H. (2012) *An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values*
Online Readings in Psychology and Culture, 2 (1), art.11
- Schwartz, S. H., & Bilsky, W. (1990) *Toward a theory of the universal content and structure of values: Extensions and cross-cultural replications*
Journal of Personality and Social Psychology, 58(5), 878-891

- Sennett, R. (2012)
Juntos. Rituales, placeres y política de cooperación
Journal of Experimental Social Psychology, 4, 1-25
- Shapiro, D. L., Furst, S. A., Spreitzer, G. M & von Glinow, M. A. (2002)
Transnational teams in the electronic age: Are team identity & high performance at risk?
Journal of Organizational Behavior, 23, 455-67
- Sheldon, K. M., & McGregor, H. A. (2000)
Extrinsic value orientation and "the tragedy of the commons"
Journal of Personality, 68, 383-411
- Smith, B. N., Kerr, N. A., Markus, M. J., & Stasson, M. F. (2001)
Individual differences in social loafing: Need for cognition as a motivator in collective performance
Group Dynamics: Theory, Research, and Practice, 5(2), 150
- Smeesters, D., Warlop, L., Van Avermaet, E., Corneille, O. & Yzerbyt, V. (2003)
Do not prime hawks with doves: The interplay of construct activation and consistency of social value orientation on cooperative behaviour
Journal of Personality and Social Psychology, 84(5), 972-987
- Sojka, J. Z., & Deeter-Schmelz, D. R. (2008)
Need for cognition and affective orientation as predictors of sales performance: An investigation of main and interaction effects
Journal of Business and Psychology, 22(3), 179-190
- Su, L., Wing-Tung A., Feng J., Xiaofei X., Paton Y. (2013)
Cooperativeness and competitiveness as two distinct constructs: Validating the Cooperative and Competitive Scale in a social dilemma context
International Journal of Psychology, 48 (6), 1135-47
- Sztompka, P. (1996)
Trust and Emerging Democracy
International Sociology, 11(1), 37-62
- Torre, A. d. I. (2009)
Nuevos perfiles en el alumnado: La creatividad en nativos digitales competentes y expertos rutinarios
RUSC. Universities and Knowledge Society Journal, 6(1).pp.8
- Triandis, H. C. (1989)
The self and social behavior in differing cultural contexts
Psychological Review, 96, 506-520
- Triandis, H. C., Leung, K., Villareal, M., & Clack, F. L. (1985)
Allocentric vs. idiocentric tendencies: Convergent and discriminant validation
Journal of Research in Personality, 19, 395-415
- Trinidad, A., Carrero, V., & Soriano, R.M. (2006)
Teoría fundamentada "Grounded Theory": La construcción de la teoría a través del análisis interpretacional
Madrid: CIS, Cuadernos Metodológicos (37)
- Turner, J., & Tajfel, H. (1982)
Social identity and intergroup relations
Cambridge University Press
- Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D., & Wetherell, M. S. (1987)
Rediscovering the social group: A self-categorization theory
Basil Blackwell
- Tur-Porcar, A., Llorca, A., Malonda, E., Samper, P., & Mestre, M. V. (2016)
Empathy in adolescence. Relation with prosocial moral reasoning, prosocial behavior and aggression
Acción Psicológica, 13(2), 3-14
- Uslaner, E. M. (1999)
Trust but verify: Social Capital and Moral Behaviour
- Van der Vegt, G. S., Emans, B. y Van der Vliert, E. (2005)
The congruence hypothesis of intrateam interdependence in organizations
En L. L. Neider y Ch. A. Schriesheim (Eds.) Understanding Teams. Greenwich, CN: Information Age Publishing.

- Van Lange, P. A. (1999)
The pursuit of joint outcomes and equality in outcomes. An integrative model of social value orientation
Journal of Personality and Social Psychology, 77, 337-349
- Van Lange, P. A. M., De Cremer, D., Van Dijk, E., & Van Vugt, M. (2007)
Self-interest and beyond: Basic principles of social interaction
In A. W. Kruglanski & E. T. Higgins (Eds.), *Social psychology: Handbook of basic principles* (pp. 540–561). New York: Guilford.
- Van Lange, P. A. M., Joireman, J., Parks, C. D., Dijk E. V. (2013)
The psychology of social dilemmas: A review
Organizational Behavior and Human Decision Processes, 120, 125-141
- Van Lange, P. A. & Kuhlman, D. M. (1994)
Social value orientations and impressions of partner's honesty and intelligence: a test of the might versus morality effect
Journal of Personality and Social Psychology, 67 (1). 126-141
- Wagner, T. (2012)
Creating Innovators: The Making of Young People Who Will Change the World
Scribner
- Watson, P. J., Grisham, S.O., Trotter, M.V., Biderman, M.D. (1984)
Narcissism and Empathy: Validity Evidence for the Narcissistic Personality Inventory
Journal of Personality Assessment, 48 (3), 301-305
- Watson, P. J., Morris, R. J., & Miller, L. (1997-1998)
Narcissism and the self as continuum: Correlations with assertiveness and hypercompetitiveness
Imagination, Cognition, and Personality, 17, 249-259
- Wu, C. H., Parker, S. K., & De Jong, J. P. (2014)
Need for cognition as an antecedent of individual innovation behavior
Journal of Management, 40(6), 1511-1534
- Xie, X., Yu, Y., Chen, X., Chen, X.P. (2006)
The measurement of cooperative and competitive personality
Acta Psychologica Sinica, 38(1), 116-125
- Rodriguez de Yurre, G. (1976)
El Marxismo I
Madrid: La Editorial Católica, S.A
- Van Lange, P. A. (1999)
The pursuit of joint outcomes and equality in outcomes. An integrative model of social value orientation
Journal of Personality and Social Psychology, 77, 337-349
- Zubizarreta, M. I., & Aritzeta, A. (2015)
The Development of the Entrepreneurial Culture
International Symposium on Project Approaches in Engineering Education, 5, 420-427. ISSN 2183-1378

ANEXO I: CUESTIONARIO KOOPHEZI-L

A continuación encontrarás un serie de sentencias en relación a tus valores y actitudes. Lee atentamente cada frase y marca el grado de acuerdo o de desacuerdo con el enunciado de la frase en función de la siguiente escala. La escala es del 1 al 6, donde el mayor nivel de desacuerdo es el 1, y el mayor nivel de acuerdo es el 6. Cada afirmación tiene una única respuesta. En caso de confundirte, marca una cruz en ella y redondea la respuesta adecuada. Trata de responder a todas las preguntas. Recuerda que no existen respuestas correctas o incorrectas.

1. Confío en mis capacidades para manejar eficazmente acontecimientos inesperados en el trabajo.	1	2	3	4	5	6
2. Por lo general soy capaz de manejar cualquier situación en el trabajo.	1	2	3	4	5	6
3. Ante una situación difícil en el trabajo, generalmente se me ocurre qué tengo que hacer.	1	2	3	4	5	6
4. Me gusta asumir responsabilidades para afrontar una situación que requiera reflexionar.	1	2	3	4	5	6
5. Me produce gran satisfacción pasar tiempo reflexionando y pensando.	1	2	3	4	5	6
6. Me estimula que mi vida esté llena de desafíos que debo resolver.	1	2	3	4	5	6
7. Cuando en el trabajo tengo dudas sobre cómo actuar, trato de mirar dentro de mí para saber qué es lo más correcto.	1	2	3	4	5	6
8. Si en mi trabajo algo sale mal, analizo la responsabilidad que yo pueda tener.	1	2	3	4	5	6
9. Cuando tengo que tomar decisiones importantes en el trabajo, se me da bien mirar dentro de mí para saber lo que tengo que hacer.	1	2	3	4	5	6
10. Cuando estoy discutiendo en el trabajo, trato de ponerme en el lugar de la otra persona antes de decir algo.	1	2	3	4	5	6
11. Cuando me enfado con alguien en el trabajo, intento ponerme en su lugar.	1	2	3	4	5	6
12. Antes de criticar a una persona en el trabajo, intento pensar cómo me sentiría si estuviera en su lugar.	1	2	3	4	5	6
13. Cuando realizo una actividad laboral, siempre que puedo colaboro estrechamente con las personas de mi alrededor para alcanzar mis objetivos.	1	2	3	4	5	6

14. Al realizar una actividad laboral, necesito de mis compañeros/as de trabajo para lograr mis objetivos.	1	2	3	4	5	6
15. Realizo mi trabajo en la empresa de forma conjunta, en equipo, para alcanzar mis objetivos.	1	2	3	4	5	6
16. En los diferentes ámbitos del trabajo expreso mi opinión con tranquilidad, aunque las demás personas no estén de acuerdo.	1	2	3	4	5	6
17. Cuando algo no me gusta en el trabajo, me resulta fácil expresar mi opinión a los demás.	1	2	3	4	5	6
18. En el trabajo me resulta fácil decir a las demás personas lo que pienso.	1	2	3	4	5	6
19. Me gusta emprender nuevos proyectos que sean beneficiosos para la sociedad (p. ej., acciones de promoción de colectivos desfavorecidos, sostenibilidad ambiental u otras).	1	2	3	4	5	6
20. Estoy siempre dispuesta/o para iniciar proyectos nuevos que generen beneficios sociales.	1	2	3	4	5	6
21. No tengo miedo de emprender nuevas iniciativas sociales (p. ej., acciones de promoción de colectivos desfavorecidos, sostenibilidad ambiental u otras).	1	2	3	4	5	6
22. Creo que todos deberíamos tener las mismas oportunidades en la vida.	1	2	3	4	5	6
23. Me gustaría que se tratase a todas las personas con justicia, incluso a las personas que no conozco.	1	2	3	4	5	6
24. Para mí es importante que las personas en situación de vulnerabilidad tengan las mismas oportunidades para desarrollarse plenamente.	1	2	3	4	5	6
25. Por lo general, considero que las personas toman la iniciativa para cumplir con los objetivos en el trabajo.	1	2	3	4	5	6
26. Creo que, en general, las personas se sienten motivadas a superar sus metas en el trabajo.	1	2	3	4	5	6
27. Por lo general, considero que a las personas les gusta asumir responsabilidades en el trabajo.	1	2	3	4	5	6
28. Para mí es muy importante ayudar a la gente que me rodea.	1	2	3	4	5	6
29. Deseo y me gusta ayudar a las personas cercanas a mí.	1	2	3	4	5	6
30. Me esfuerzo por ayudar a las personas que me rodean. Ianaak estimulatzen dituela.	1	2	3	4	5	6

