

LC WHITE PAPER SERIES

ESTUDIO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

Departamento de Psicología Laboral y Organizativa

Universidad Estatal de Bowling Green

LEADERSHIP
CIRCLE®

ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO Y RESPUESTAS A LAS RECOMENDACIONES	3
ANEXO A	4
RESUMEN EJECUTIVO Y RESPUESTAS A LAS RECOMENDACIONES	4
LA RESPUESTA DE LEADERSHIP CIRCLE A LAS SUGERENCIAS DE MEJORA:	5
INFORME TÉCNICO PARA LEADERSHIP CIRCLE: PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS Y VALIDACIÓN DEL LEADERSHIP CIRCLE PROFILE	7

RESUMEN EJECUTIVO Y RESPUESTAS A LAS RECOMENDACIONES

El siguiente estudio de validez sobre el Leadership Circle Profile (LCP) es un estudio independiente. Fue realizado por el Instituto de Investigación y Aplicación Psicológica (Institute for Psychological Research and Application, IPRA por sus siglas en inglés), un grupo consultor dentro del departamento de Psicología Laboral y Organizativa de la Universidad Estatal de Bowling Green en Bowling Green, Ohio, EE. UU. Los resultados descritos en este estudio se obtuvieron de forma completamente independiente y no fueron influenciados ni modificados por Leadership Circle.

El estudio llegó a la siguiente conclusión:

En general, el Leadership Circle Profile es una medida internamente coherente y válida para el desarrollo del liderazgo. Las propiedades psicométricas del Leadership Circle Profile son sólidas, lo que sugiere que el Leadership Circle Profile es apropiado y sólido para aportar retroalimentación sobre el desarrollo. Dado que esta medida solo está destinada a fines de desarrollo y no a la selección, despido, ascenso u otras decisiones de alto riesgo, los resultados de esta investigación independiente sugieren que el Leadership Circle Profile es bastante aceptable para fines de desarrollo.

Al igual que con cualquier estudio exhaustivo (auditoría) de este tipo, los revisores encontrarán áreas de mejora, y también lo hicieron en este caso. Las sugerencias fueron relativamente menores y representan áreas de mejora continua a las que Leadership Circle se compromete.

Encontrará una respuesta completa a las mejoras recomendadas en el Anexo A.

Estamos muy satisfechos con el resultado de este extenso estudio de validación y agradecemos al equipo de IPRA por su excelente trabajo.

ANEXO A

RESUMEN EJECUTIVO Y RESPUESTAS A LAS RECOMENDACIONES

El siguiente estudio de validez sobre el Leadership Circle Profile (LCP) es un estudio independiente. Fue realizado por el Instituto de Investigación y Aplicación Psicológica (Institute for Psychological Research and Application, IPRA por sus siglas en inglés), un grupo consultor dentro del departamento de Psicología Laboral y Organizativa de la Universidad Estatal de Bowling Green en Bowling Green, Ohio, EE. UU. Los resultados descritos en este estudio se obtuvieron de forma completamente independiente y no fueron influenciados ni modificados por Leadership Circle.

El estudio llegó a la siguiente conclusión:

En general, el Leadership Circle Profile es una medida internamente coherente y válida para el desarrollo del liderazgo. Las propiedades psicométricas del Leadership Circle Profile son sólidas, lo que sugiere que el Leadership Circle Profile es apropiado y sólido para aportar retroalimentación sobre el desarrollo. Dado que esta medida solo está destinada a fines de desarrollo y no a la selección, despido, ascenso u otras decisiones de elevado riesgo, los resultados de esta investigación independiente sugieren que el Leadership Circle Profile es bastante aceptable para fines de desarrollo.

Al igual que con cualquier estudio exhaustivo (auditoría) de este tipo, los revisores encontrarán áreas de mejora, y también lo hicieron en este caso. Las mejoras sugeridas fueron tres:

- 1. Fiabilidad.** Los coeficientes alfa de los rasgos de la dimensión exterior también fueron coherentemente robustos, con un coeficiente alfa medio de 0,81, con la excepción de Conservador y Equilibrio (0,64). En función de estos resultados, el equipo de IPRA recomienda que se generen ítems adicionales para la dimensión exterior de dos preguntas Equilibrio, con el fin de mejorar el alfa estadístico de la escala. Además, el equipo de IPRA recomienda que se examinen los elementos de la escala Conservador y que se agreguen preguntas adicionales a la escala.
- 2. Análisis factorial confirmatorio.** La estructura de la escala de Cumplimiento no se ajustaba bien a los datos; si bien la fiabilidad de la escala puede ser adecuada, las preguntas de la escala de la dimensión exterior de esta tendencia pueden no referirse al mismo constructo. El equipo de IPRA sugiere que Leadership Circle revise el contenido de las preguntas de esta escala para verificar que las preguntas parecen referirse al mismo constructo.

- 3. Validez de criterio.** Algunos de los coeficientes de validez fueron bastante pequeños, lo que sugiere que Leadership Circle debería asegurarse de que el contenido la pregunta sobre las competencias y tendencias (p. ej., Cumplimiento y Control) esté aprovechando el constructo de liderazgo deseado. Además, la validez de criterio se estableció con base en medidas para las cuales no se disponía de información sobre la validez del constructo. El equipo de IPRA recomienda que Leadership Circle valide todas las medidas antes de declarar de manera concluyente que el Leadership Circle Profile resulta válido.

LA RESPUESTA DE LEADERSHIP CIRCLE A LAS SUGERENCIAS DE MEJORA:

- 1. Fiabilidad.** Leadership Circle está tomando medidas para mejorar los coeficientes alfa tanto para la Escala Equilibrio como para la Escala Conservador, simplemente agregando una pregunta a las escalas. Debido a que Leadership Circle mide tantas dimensiones, las escalas deben contener el menor número de preguntas posible. Equilibrio solo tiene dos preguntas y es común que las escalas con tan pocas preguntas obtengan coeficientes alfa más bajos. Conservador tiene solo tres preguntas. Si bien la adición de una pregunta a cada escala mejorará los coeficientes alfa a un nivel más aceptable, no esperamos que esto suponga un aporte de forma sustancial a las ya sólidas propiedades psicométricas del Leadership Circle Profile.
- 2. Análisis factorial confirmatorio.** Se ha completado un análisis exhaustivo de la estructura factorial confirmatoria de Cumplimiento. Se concluyó que uno de los elementos estaba ejerciendo una carga cruzada entre Conservador y Pertenciente. Esto no se ve como un problema significativo, ya que Conservador y Pertenciente comparten una base teórica común y, por lo tanto, un componente de varianza que resulta esperable teóricamente. Otros instrumentos no distinguen entre la tendencia a ser Conservador (excesivamente procedimental y "según las reglas"), y a Pertenciente, la necesidad de ser aceptado. El Leadership Circle Profile ha separado estos dos elementos y espera (teóricamente) que haya un componente cruzado de varianza. Esperamos que aquellos que puntúan alto en Pertenciente también tengan una marcada tendencia a ir a lo seguro y procedimental (Conservador). Y esperamos que aquellos que son demasiado conservadores bien puedan serlo por una alta necesidad de pertenencia que se expresa a través de una gestión cautelosa, "según las reglas". Debido a que esperamos estas interacciones entre las dimensiones dentro del Cumplimiento, y debido a que realmente diseñamos este aspecto en la evaluación, no tenemos previsto modificar la evaluación para mejorar esta recomendación esperada y menor.
- 3. Validez de criterio.** La preocupación de este estudio por algunos coeficientes de correlación bajos entre las medidas reactivas y la medida de Efectividad del Liderazgo (-0,14 para Control) se calcula utilizando escalas no ponderadas. El coeficiente de correlación para la escala de Control ponderada es de -0,44, que está en la dirección esperada y tiene una potencia aceptable. Control se compone de cuatro subescalas. Teóricamente, Leadership Circle no espera que todas estas escalas sean fuertemente inversas a la Efectividad del Liderazgo (u otras dimensiones de la competencia Creativa del estudio de validación de instrumentos en la mitad superior del círculo, si vamos al caso). Por lo tanto, para llegar al nivel de la tendencia general de Control en un líder, Leadership Circle utiliza un promedio ponderado

de las subescalas subyacentes. Leadership Circle regula sus informes a partir de puntuaciones ponderadas, por lo tanto, los coeficientes de correlación relevantes para la investigación de criterios son las puntuaciones ponderadas. Estos coeficientes de correlación son sólidos y apuntan en la dirección esperada. Se espera que las correlaciones reactivas con el criterio de rendimiento empresarial sean más bajas que las de Efectividad de Liderazgo por dos razones. En primer lugar, el rendimiento empresarial está influenciado por muchas variables, de las cuales el liderazgo es solo una. Por lo tanto, se espera que se obtengan coeficientes más moderados. En segundo lugar, el enfoque principal dentro del modelo de Leadership Circle está en la relación entre las competencias creativas y el rendimiento empresarial. La reactividad no se considera un problema, sino una fortaleza cuando se utiliza en la situación adecuada. Cuando se usa en exceso, mitiga las competencias creativas, lo que a su vez va en contra del rendimiento empresarial. Por lo tanto, esperamos correlaciones sólidas y positivas entre el rendimiento empresarial y las competencias creativas y correlaciones más bajas entre las dimensiones reactivas y el rendimiento empresarial. Esto es exactamente lo que sostiene el análisis de correlación.

Por último, el estudio comenta el hecho de que las variables de criterio utilizadas eran, en sí mismas, inválidas. Leadership Circle continúa llevando a cabo investigaciones sobre la validez de criterio. Al hacerlo, estamos aumentando la fortaleza de la validez del criterio. El Leadership Circle Profile se correlacionó recientemente con la Evaluación MAP, una medida de la etapa de desarrollo adulto desarrollada por Susan Cook-Greuter y Bill Torbert. Se encontró que el Leadership Circle Profile estaba muy correlacionado con esta medida. Aceptamos la necesidad de seguir validando la evaluación con respecto a los criterios de resultados y, hasta que lo hagamos, aceptamos la conclusión de los investigadores del IPRA de que:

En general, el Leadership Circle Profile es una medida internamente coherente y válida para el desarrollo del liderazgo. Las propiedades psicométricas de Leadership Circle son sólidas, lo que sugiere que el Leadership Circle Profile es apropiado y sólido para aportar retroalimentación sobre el desarrollo. Dado que esta medida solo está destinada a fines de desarrollo y no a la selección, despido, ascenso u otras decisiones de alto riesgo, los resultados de esta investigación independiente sugieren que Leadership Circle es bastante aceptable para fines de desarrollo.

Leadership Circle agradece a IPRA por su excelente trabajo en este estudio de validez y estamos muy satisfechos con el resultado.

INFORME TÉCNICO PARA LEADERSHIP CIRCLE:

PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS Y VALIDACIÓN DEL LEADERSHIP CIRCLE PROFILE