

# DISEÑO Y VALIDACIÓN DE UN CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS CON SOPORTE INFORMÁTICO

**Antonio Pamos de la Hoz**

De entre todos los autores que han desarrollado modelos de competencias, cabe destacar el modelo de Boyatzis, Murphy y Wheeler (2000) sobre las tres filosofías operativas: pragmática, intelectual y humana. El objetivo del presente trabajo fue la creación y validación de un cuestionario en el que se obtuviera la filosofía operativa predominante de las personas a través de la evaluación de un conjunto de competencias altamente demandadas actualmente en el contexto laboral.

Para ello fueron redactados un total de 147 ítems agrupados en 21 competencias, las cuales a su vez estaban divididas entre cada una de las tres filosofías operativas de Boyatzis. En el primer estudio previo el test fue administrado a una muestra de 391 personas que se encontraban en un proceso de selección. Del análisis descriptivo de las competencias se concluyó la necesidad de aumentar el número de alternativas de respuesta desde cinco hasta siete.

En el segundo estudio previo se empleó una muestra de 283 personas que también se encontraban en un proceso de selección. El aumento de las categorías de respuesta trascendió de forma positiva en las asimetrías y kurtosis de las escalas, que redujeron su intensidad y frecuencia respectivamente. En cuanto a las consecuencias de la revisión de ítems, el promedio de los índices alfa de Cronbach de las escalas aumentó desde 0,54 hasta 0,59.

Finalmente, en el tercer estudio previo, se aplicó el test a una muestra de 628 personas, siendo el 52% varones y con una media de edad de 35,42 y una SD de 8,62. Se comprobó como la segunda revisión de ítems fue satisfactoria, aumentando el promedio de alfa de Cronbach de las competencias hasta 0,63. La nueva escala de

deseabilidad social mostró unas buenas propiedades psicométricas, con un alfa de Cronbach de 0,84. En el análisis de la estructura factorial del test no se logró replicar el modelo original de las tres filosofías operativas de Boyatzis. No obstante, se encontró una estructura alternativa de cuatro factores que presentó unos índices de ajuste significativamente mejores. En este nuevo modelo, las competencias fueron agrupadas entre los siguientes factores: área de gestión, área de innovación, área de emoción y área de relación.

Tras estas modificaciones se volvió a analizar la versión final del cuestionario, que estuvo formada por 20 escalas con entre 6 y 7 ítems cada una, sumando un total de 133 ítems. Respecto a la fiabilidad de las escalas, el promedio de alfa de Cronbach fue de 0,65 y el índice Omega de McDonald de 0,77. Además, los coeficientes de estabilidad temporal de las escalas tuvieron una media de 0,76. En cuanto a las evidencias de validez del cuestionario, todas las escalas fueron unidimensionales y el modelo de cuatro factores obtuvo unos buenos índices de bondad de ajuste. El estudio de dicha estructura factorial en función del sexo no mostró diferencias entre el patrón de las cargas factoriales y el peso de las mismas entre ambos (invarianza métrica). Se encontraron correlaciones significativas con otras competencias, teóricamente relacionadas, de otros instrumentos psicométricos como PAPI3 o el informe de inteligencia emocional del 15FQ+. También se observaron correlaciones significativas entre varias competencias y medidas del rendimiento laboral como los objetivos de facturación, la valoración del desempeño o el incremento de los incentivos en el último año. En cuanto a la escala de deseabilidad social, se encontraron diferencias significativas entre las medias de las personas que habían sido evaluadas en un proceso de formación y aquellas que se encontraban en un proceso de selección, siendo superiores las puntuaciones del segundo grupo.