

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ingeniería y Arquitectura



**Propiedades psicométricas de la escala de Competencias
Interculturales (ECICE) en estudiantes de
una universidad privada de Lima**

Tesis para obtener el título de Segunda Especialidad Profesional:
Estadística Aplicada para Investigación

Por

Jazmin Madrid Valdiviezo

Asesora

Dra. María Vallejos Atalaya de Cornejo

Lima, julio de 2021

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA DEL INFORME DE TESIS

María Vallejos Atalaya, de la Facultad de/Escuela de Posgrado, Escuela Profesional de/Unidad de Posgrado de Ingeniería y Arquitectura, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: **“Propiedades psicométricas de la escala de Competencias Interculturales (ECICE) en estudiantes de una universidad privada de Lima”**, constituye la memoria que presenta la Bachiller Jazmin Madrid Valdiviezo para aspirar al título de segunda especialidad profesional de Estadística Aplicada para Investigación ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente constancia en Lima, al 03 de agosto del 2021.



Dra. María Vallejos Atalaya de Cornejo

DNI. 10296061

CÓDIGO RENACYT: [P0016446](#)

ORCID ID. <https://orcid.org/0000-0003-3918-0849>



ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa unión a 23 días del mes de. julio... del año 2021..., siendo las 09:00 horas, se reunieron de forma online sincrónica, bajo la dirección del presidente del jurado Mg. Sergio Omar Valladares Castillo, el secretario Mg. Nemias Saboya Rios; los demás miembros: Dr. Juan Jesús Soria Quijaite , MSc. Cristian Bermudez Garcia y la asesora Dra. María Vallejos Atalaya de Cornejo con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de Tesis de Segunda Especialidad titulada "Propiedades psicométricas de una escala de Competencias Interculturales(ECICE) en estudiantes de una universidad privada de Lima".

El presidente inició el acto académico de sustentación invitando al candidato hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluido la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueltos por el candidato. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictaminador del Jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidata: **JAZMIN MADRID VALDIVIEZO**

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	18	A-	Con nominación muy bueno	Sobresaliente

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del Jurado invitó al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final. Además, el Presidente del Jurado concluyó el acto académico de sustentación, procediéndose a registrar a registrar las firmas respectivas.

_____					
Presidente					Secretario(a)
_____	_____	_____			
Asesor(a)	Miembro	Miembro			

			Candidato(a)		

Dedicatoria

Para todos los que contribuyen al desarrollo de competencias interculturales y con eso mejoran la convivencia humana.

Agradecimientos

Llevar adelante esta tesis ha sido un trabajo bastante en solitario desde las limitaciones que nos imponen el confinamiento por la COVID-19, sin embargo, ha habido personas que destacan como luces al final del camino. Agradezco a la Dra. María Vallejos, por sus conocimientos y orientaciones en todo el proceso de tesis; a la Lic. July Huamán, porque sin su apoyo durante la etapa final no habría concluido este trabajo; y al Mg. Ronald Castillo, por sus clases de Psicometría y sus oportunas sugerencias metodológicas.

A mis amigas de siempre, Chelita Santillán y Otilia Salinas, por su presencia en mi vida, porque con su fortaleza y ánimo me sostienen y alientan a cumplir las metas que me he trazado.

A mi madre y a mis hermanos, porque su existencia completa mi vida, tenerlos hace que quiera seguir adelante.

También quiero dar gracias a mi esposo Héctor y a mi hijo Rafael, por darme algunos espacios de tiempo (y libertad) para trabajar en esta investigación. Los amo a ambos profundamente.

Finalmente, agradezco a Dios, el Dador y Sustentador de mi vida, por todo el cariño y paciencia que proviene de Él directamente hacia mí. ¡Qué feliz me haces, mi Señor!

Tabla de contenido

Dedicatoria	1
Agradecimientos	2
Tabla de contenido	3
Índice de tablas	5
Índice de figuras	6
Resumen	7
Abstract	7
CAPÍTULO I	8
El problema	8
1. Planteamiento del problema	8
2. Justificación	10
3. Objetivos de la investigación	12
3.1 Objetivo general	12
3.2 Objetivos específicos	12
CAPÍTULO II	13
Marco Teórico	13
1. Marco filosófico	13
2. Antecedentes de la investigación	14
2.1. Antecedentes internacionales	15
2.2 Antecedentes nacionales	17
3. Bases teóricas	19
3.1 Modelos teóricos de las Competencias Interculturales	19
3.2 Competencias interculturales	22
3.3 Fundamentos de la evaluación psicométrica de la escala ECICE	25
4. Definición de términos	30
CAPÍTULO III	32
Materiales y Métodos	32
1. Diseño de investigación	32
2. Participantes	32
3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	35
3.1 Escala de Competencias Interculturales ECICE	37
3.2 Escala de Competencias Interculturales de Chao	40

4. Procesamiento y análisis de datos.....	41
CAPÍTULO IV.....	42
Resultados y discusión.....	42
1. Resultados.....	42
1.1 Evidencias de validez de contenido.....	42
1.2 Evidencias de validez de constructo.....	45
1.3 Confiabilidad.....	49
1.4 Evidencias de validez basada en relaciones con otras variables.....	49
2. Discusión.....	50
CAPÍTULO V.....	55
Conclusiones y recomendaciones.....	55
1. Conclusiones.....	55
2. Recomendaciones.....	56
Referencias.....	57
Anexos.....	64
Anexo 1. Consentimiento Informado.....	64
Anexo 2. Escala de competencias interculturales ECICE.....	65
Anexo 3. Escala de competencias interculturales de Chao.....	67
Anexo 4. Fichas técnicas.....	69
Anexo 5. Tabla comparativa de ítems de la escala original en español y de la escala ECICE adaptados para este estudio.....	70
Anexo 6. Matriz de correlaciones policóricas.....	73
Anexo 7. Cargas factoriales de la escala original.....	74
Anexo 8. Confiabilidad de los ítems.....	75

Índice de tablas

Tabla 1. Criterios de inclusión y exclusión.....	33
Tabla 2. Participantes según edad.....	33
Tabla 3. Participantes según región de origen	34
Tabla 4. Tipo de familia de los participantes según región de origen	34
Tabla 5. Participantes según carrera profesional	35
Tabla 6. Participantes según año de estudios	35
Tabla 7. Dimensiones e ítems de las Competencias Interculturales	39
Tabla 8. Tabla de especificaciones de los indicadores de la escala ECICE y su contraste con otros instrumentos	42
Tabla 9. Estadísticos descriptivos.....	45
Tabla 10. Índices de bondad de ajuste del modelo original y del modelo alternativo...	47
Tabla 11. Estadísticas de fiabilidad.....	49
Tabla 12. Correlación entre las dimensiones de la escala de competencias interculturales ECICE y escala Competencias interculturales de Chao.....	50

Índice de figuras

Figura 1. Estructura factorial de la Escala de Competencias interculturales (ECICE). 48

Resumen

Las personas competentes interculturalmente mantienen intercambios respetuosos y productivos con personas de diferentes orígenes o procedencia. A través de este estudio se busca evaluar las propiedades psicométricas de la escala de Competencias Interculturales ECICE en estudiantes de una universidad privada de Lima, a fin de contribuir al conocimiento de las competencias interculturales necesarias para el crecimiento personal y profesional en un contexto globalizado. Este es un estudio de diseño instrumental, cuya escala fue aplicada a 377 estudiantes universitarios de diferentes carreras y niveles. El análisis factorial confirmatorio evidencia un constructo de tres factores con índices de ajuste adecuados (RMSEA = 0.045; TLI = 0.959; CFI = 0.960), así como niveles de confiabilidad satisfactorios para las dimensiones propuestas (actitudes, $\omega = 0.943$; habilidades $\omega = 0.966$; conocimientos, $\omega = 0.945$). Asimismo, se encontraron evidencias de validez concurrente al correlacionar con las dimensiones de Escala de Competencias Intercultural de Chao ($r = 0.417 - 0.553$). En conclusión, la escala ECICE es conveniente para su uso en estudiantes universitarios.

Palabras clave: Competencias interculturales, propiedades psicométricas, análisis factorial confirmatorio.

Abstract

Interculturally competent people maintain respectful and productive exchanges with people of different origins or backgrounds. This study explores the psychometric properties of the ECICE Intercultural Competencies scale in students of a private university in Lima, to contribute to the knowledge of the intercultural competencies necessary for personal and professional growth in a globalized context. This is a psychometric design research, the scale of which was applied to 377 university students of different careers and levels. The confirmatory factor analysis showed a construct of three factors with adequate adjustment indices (RMSEA = 0.045; TLI = 0.959; CFI = 0.960), as well as satisfactory levels of reliability for the proposed dimensions (attitudes, $\omega = 0.943$; $\omega = 0.966$; knowledge $\omega = 0.945$). Evidence of concurrent validity was found correlating with the dimensions of the Chao Intercultural Competency Scale ($r = 0.417 - 0.553$). In conclusion, the ECICE scale is suitable for assessing intercultural competencies in university students.

Keywords: Intercultural competences, psychometric properties, confirmatory factor analysis.

CAPÍTULO I

El problema

1. Planteamiento del problema

Este mundo globalizado ofrece cada día más oportunidades para relacionarnos recíprocamente con personas de distintas culturas e idiomas con el fin de cumplir propósitos que van desde estudiar o trabajar en el extranjero, hacer negocios o turismo, hasta hacer amigos o establecer vínculos sentimentales a través de las redes sociales. En tal sentido, como menciona la Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2017) la diversidad cultural está estrechamente vinculada al diálogo intercultural, de tal modo que se influyen mutuamente: a mayor diversidad, más imprescindible se hace el diálogo; pero al revés también: cuanto más se dialoga, más conciencia se tiene de la diversidad, de las similitudes y coincidencias.

Consecuentemente, se requieren personas capaces de convivir de manera pacífica; lo que permite plantear la importancia de incorporar actitudes, conocimientos y habilidades que construyan competencias interculturales, pues facilitan cooperar con conciencia de uno mismo y del otro con gran variedad de personas, por otro lado, la carencia de competencias para manejarse en contextos multiculturales podría devenir en malentendidos, tensiones, conflictos, así como en la multiplicación de visiones estereotipadas y la propagación de una forma cultural primariamente esencialista (UNESCO, 2017).

Si se piensa en entornos organizacionales, la globalización y su influencia es mucho más evidente, y lleva a plantear la importancia de las competencias interculturales como parte de las competencias profesionales requeridas para sobresalir en contextos multiculturales. Es así como -en seguida- es válido preguntarse si las universidades están atentas y a la vanguardia de tal necesidad. Sobre esto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1993, p. 10) señala a la competencia profesional “como la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello”. Afín con este planteamiento, Bunk (1994) señala que aquellos que poseen competencias profesionales pueden resolver las complicaciones que aparecen en sus actuaciones de forma autónoma y flexible, colaborando con su entorno profesional y facilitando la organización del trabajo, pues cuentan con conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios. También Escarbajal & Leiva (2017) señalan que, hablar de la formación de profesionales es lo mismo que hablar de adquirir competencias relacionadas con el saber, el saber hacer y el saber estar. En esa línea las universidades, como instituciones encargadas de formar en competencias profesionales deben, perfeccionar competencias interculturales, máxime considerando que las organizaciones actualmente reconocen que son un elemento clave en el desempeño profesional.

En el Perú, a la fecha, no se han encontrado muchos estudios sobre competencias interculturales en el contexto universitario; si bien existen algunos estudios al respecto en diversos contextos (Alvarado, 2015; Ayala, 2019; Gómez-Schlaikier, 2009; León & Chávarry, 2019; Madrid, 2017; Murillo, 2015;

Orozco, 2020; Quispe, 2019). No se hallaron investigaciones psicométricas sobre este constructo, lo que indicaría probablemente una limitada experiencia de los investigadores peruanos en estudios psicométricos en este campo, motivo que hace fundamental este estudio.

Se debe destacar -sin embargo- que, a nivel internacional, la información sobreabunda. Se han encontrado innumerables instrumentos para evaluar este constructo (Ang et al., 2007; Arasaratnam & Doerfel, 2005; Ascalon et al., 2008; Chao, 2014; Chen & Starosta, 2000; Deardorff, 2009; Fantini & Tirmizi, 2006; Hammer et al., 2003; Matsumoto et al., 2001; Piasentin, 2013) sin embargo, se ha seleccionado un instrumento que destaca por haber sido elaborado por expertos con fines de autoevaluación e introspección.

A razón de todas estas discusiones se propone evaluar las propiedades psicométricas de la Escala adaptada de Competencias Interculturales del Consejo de Europa (ECICE) en estudiantes de una universidad de Lima (Perú) respondiendo a la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuáles son las propiedades psicométricas de la escala de Competencias Interculturales ECICE en estudiantes de una universidad privada de Lima?

2. Justificación

De acuerdo con la UNESCO (2016), contar con competencias interculturales favorece el diálogo entre miembros de distintos grupos culturales, de manera que los individuos logran comprender diferentes posiciones, inclusive las mantenidas por individuos o grupos con los cuales no se está de acuerdo. Desde esa perspectiva, cualquier persona interesada en comprender la interculturalidad puede beneficiarse de este estudio, puesto que busca hacer visible la necesidad

humana de intercambiar puntos de vista desde la apertura y el respeto mutuo, enriqueciéndose de los diferentes contextos étnicos, culturales, religiosos y lingüísticos de los cuales puedan proceder.

De manera específica mediante este estudio se busca despertar el interés de los gestores educativos respecto a ampliar las competencias interculturales de los estudiantes universitarios, como un valor agregado que ayudará a mejorar su desempeño profesional, responsabilidad que compete a las universidades en general. También los estudiantes universitarios podrán utilizar el instrumento para su autoconocimiento y detección de aspectos por mejorar.

Su principal utilidad, es de tipo metodológico y radica en la obtención de las propiedades psicométricas de la escala en una muestra universitaria limeña ya que, con la obtención de evidencias de confiabilidad, de contenido, de estructura interna y concurrente se contribuirá con un instrumento útil para medir dicho constructo en este contexto. Se ofrece una herramienta de evaluación que permitirá sopesar el grado de desarrollo de las competencias interculturales en esta población, información útil para docentes y gestores de la institución en la que se aplica la escala. Asimismo, contribuye a ampliar la información sobre actitudes, habilidades y conocimientos sobre interculturalidad en jóvenes universitarios peruanos.

La información que se obtenga también ayudará a fortalecer la teoría que la sustenta. Si se considera que en el mundo existen múltiples propuestas teóricas respecto a las Competencias Interculturales, esta es una línea de conocimiento que suma a las contribuciones realizadas por otros investigadores.

Es importante señalar que este instrumento podrá ser mejorado en futuras investigaciones, asimismo proporcionará información valiosa para desarrollar estrategias de fortalecimiento de competencias personales y profesionales que favorezcan un adecuado desempeño laboral en contextos multiculturales.

3. Objetivos de la investigación

3.1 Objetivo general

Evaluar las propiedades psicométricas de la escala de Competencias Interculturales ECICE, en estudiantes de una universidad privada de Lima.

3.2 Objetivos específicos

1. Contrastar evidencias de validez basadas en el contenido de la escala de Competencias Interculturales ECICE, en estudiantes de una universidad privada de Lima.
2. Examinar evidencias de validez basadas en la estructura interna de la escala de Competencias Interculturales ECICE, en estudiantes de una universidad privada de Lima.
3. Determinar la confiabilidad de la escala de Competencias Interculturales ECICE, en estudiantes de una universidad privada de Lima.
4. Verificar evidencias de validez basadas en relaciones con otras variables, de la escala de Competencias Interculturales ECICE, en estudiantes de una universidad privada de Lima.

CAPÍTULO II

Marco Teórico

1. Marco filosófico

El mundo es cada vez más multicultural, frente a esto la Biblia, con lo antigua que es, evidencia que Dios tiene ideas claras acerca de la diversidad cultural y su importancia. Desde el mismo Génesis se menciona su disposición a reconocer y bendecir a todos los pueblos de la tierra (Gén. 12:3), y a mostrar su misericordia y justicia para con todos (Gén.6:11-12; Gén. 10; Gén 17:5-6). Entre muchas historias, destaca la clásica torre de Babel (Gén. 11:1-9), evento clave en la diversidad lingüística y por consiguiente, cultural. Dios decide confundir las lenguas para que no puedan entenderse, y con eso dispersarlos, alejándolos de su propósito de construir una torre, símbolo de un proyecto imperialista (Wahnón, 2009).

Por otro lado, en varios textos bíblicos se hace clara referencia a lo bienvenidos que pueden ser los extranjeros, la importancia de ofrecerles aceptación y un buen trato, velar por sus necesidades, favorecer su adaptación, así como llevarles el mensaje de salvación (Is. 56:6-8; Gá. 3:28; Col. 3:11; Mt. 8:5-13; Mt. 15:32-38; 1 Cor. 12:12-26 Mt. 28:18-20; Hch. 1:8; Hch. 13:47). Al respecto, Lenchak (1994) considera que la actividad misionera requiere el desarrollo de habilidades interculturales, que incluyan el compartir el mensaje de acuerdo a la cosmovisión de los que lo reciben, asunto clave para comunicar eficientemente y lograr conversiones, teniendo presente además, que la imagen final planteada en Ap. 7:9 (NVI) envuelve a una “multitud tomada de todas las

naciones, tribus, pueblos y lenguas; (que) era tan grande que nadie podía contarla...”.

El encuadre bíblico filosófico es pertinente porque la población a estudiarse es principalmente religiosa y su marco de referencia personal influirá significativamente en la interpretación que den a los ítems lo que, de uno u otro modo, afectará los resultados.

2. Antecedentes de la investigación

De acuerdo con Leeds-Hurwitz (2009), el primer autor reconocido por escribir explícitamente acerca de comunicación intercultural fue el antropólogo Edward T. Hall, quien en el año 1959 publicó su libro *El Lenguaje mudo*. Desde entonces se han realizado múltiples investigaciones y existen muchos autores (Arasaratnam, 2006; Ascalon et al., 2008; Chen & Starosta, 2000; Fantini & Tirmizi, 2006; Hammer et al., 2003; Matsumoto et al., 2001; Van Der Zee & Van Oudenhoven, 2001) que han creado escalas de medición de las competencias interculturales, si bien no hay un acuerdo entre autores respecto a la denominación del constructo (por ejemplo es llamado, sensibilidad intercultural, inteligencia cultural, competencia global, ciudadanía global, competencia transcultural, competencia internacional, efectividad intercultural, etc.).

A continuación, se presentan algunos estudios internacionales sobre escalas de competencias interculturales que han recibido tratamiento psicométrico. En el Perú, sin embargo, son escasos los trabajos académicos sobre este tema y no se han hallado reportes de investigación sobre cuestionarios o escalas de competencias interculturales y sus respectivas propiedades psicométricas, por lo que se incluyen tesis y estudios sobre

competencias interculturales analizados con estadística inferencial tanto como estudios de tipo cualitativo.

2.1. Antecedentes internacionales

Ospina (2017) realizó el diseño y validación de un instrumento de competencias multiculturales, para evaluar a los responsables de personal, en una provincia de Colombia. Buscó evaluar comportamientos y creencias, así como rasgos de personalidad asociados a liderazgo. El instrumento se utilizó en 410 profesionales, y se hicieron análisis de confiabilidad y validez, así como análisis factoriales, exploratorio y confirmatorio, encontrándose que cuenta con 23 ítems y 6 factores. De acuerdo con el autor, el instrumento posee adecuadas propiedades psicométricas.

Peng & Wu (2016) realizaron un estudio con enfoque de modelado de ecuaciones estructurales para construir una escala que mida el contacto intercultural de estudiantes universitarios chinos y los trayectos que sigue el contacto intercultural hacia la competencia intercultural. Se realizaron los análisis de la confiabilidad y validez; análisis factorial exploratorio y confirmatorio, así como análisis de senderos con el modelo de ecuaciones estructurales, revelando que los senderos que van desde el contacto intercultural son beneficiosos para mejorar la competencia intercultural, por el lado del contacto directo, las redes sociales nacionales serían las más importantes, mientras que, para el contacto indirecto, lo más importante son los productos culturales.

Chao (2014) realizó un estudio que buscó desarrollar y aplicar una escala de competencias interculturales en una población de estudiantes universitarios taiwaneses de inglés como lengua extranjera. Para desarrollar la escala empezó

por hacer revisión de la literatura, luego pasó a la creación de un modelo de IC, generación de ítems y recopilación de datos, incluida una encuesta piloto (n = 389 válido) y un estudio formal (n = 1,117 válido). Finalmente, luego del análisis factorial exploratorio se generaron cinco factores, la escala de 30 ítems alcanzó una alta confiabilidad con un coeficiente alfa de Cronbach ($\alpha = .93$). En el estudio formal, los cinco factores de la competencia intercultural se ordenaron de modo descendente: orientación afectiva a la interacción intercultural, conciencia intercultural, autoeficacia en situaciones interculturales, conocimiento de la interacción intercultural y desempeño en la interacción intercultural. Se encontró que existían diferencias significativas entre hombres y mujeres en los factores: orientación afectiva hacia la interacción intercultural y conciencia intercultural. Además, las competencias interculturales de los participantes en el estudio formal parecen estar relacionados con el tipo y ubicación de sus universidades. Sobre la base de los resultados, se proporcionan las implicaciones pedagógicas y se discuten las limitaciones relevantes con respecto a los estudios futuros.

Brunner (2010) estudió mediante modelos de ecuaciones estructurales las relaciones entre conocimiento cultural, rapport y receptividad del otro en un entorno intercultural utilizando la experiencia de asesores militares. La muestra estuvo compuesta por 583 marinos y soldados del Ejército desplegados en Irak o Afganistán como asesores de los soldados nacionales anfitriones, a los que se les pidió que completaran un cuestionario sobre sus tareas en el trabajo. Los resultados indican que los asesores que usan el conocimiento cultural son más efectivos en el establecimiento del rapport, y como resultado los soldados nacionales anfitriones son más receptivos a sus consejos.

Thornson (2010) realizó un estudio cuyo objetivo general fue la validación de un instrumento de competencias interculturales que permita que los militares de los Estados Unidos (1) evalúen mejor la preparación de las tropas para comprometerse con otras culturas; (2) orienten la capacitación a aquellas habilidades que ayudan a lograr misiones en el campo; (3) diseñen ejercicios de entrenamiento intercultural más auténticos; (4) evalúen la efectividad de la formación en interculturalidad; y (5) guíen el desarrollo de futuros esfuerzos de capacitación cultural. Es así que planteó un enfoque mixto para el desarrollo de escala, haciendo uso de entrevistas de incidentes críticos con expertos en la materia quienes informaron cuál de los predictores de diferencia individuales de las literaturas civiles probablemente sería aplicable al dominio militar. Tras el desarrollo de la escala, se administró el Inventario de Competencias Interculturales a casi 5,000 miembros del servicio, y se confirmó, la estructura de seis factores, así como la validación cruzada. También se evaluó la estabilidad de los seis factores a lo largo del tiempo, a través del análisis de confiabilidad test-retest. Por otro lado, se encontró que el componente “exploración cultural” fue un factor predictivo significativo de tres de los cuatro criterios de desempeño. De acuerdo con la autora, los resultados podrían ser útiles para guiar al establecimiento militar en la toma de decisiones sobre capacitación, educación y operaciones.

2.2 Antecedentes nacionales

Ccanto et al. (2018) realizaron una tesis cuyo objetivo fue evaluar el nivel de la competencia intercultural de estudiantes de tercer grado de secundaria de los centros de práctica de la especialidad de Ciencias Histórico-Sociales de un

instituto pedagógico. De enfoque cuantitativo descriptivo, el instrumento “Percibiendo mis conocimientos, actitudes y habilidades interculturales” se aplicó en 6 instituciones educativas y un total de 249 estudiantes de tercer grado de primaria. Sus resultados evidencian que los estudiantes poseen conocimientos interculturales en un nivel logrado, asimismo respecto a sus actitudes interculturales se autoperciben en el nivel destacado, y con relación a las habilidades interculturales también se encuentran en el nivel destacado. Por lo que se concluye que los resultados dieron indicios de deseabilidad social, esta experiencia invitó a los investigadores a plantearse estrategias de índole cualitativo para abordar este fenómeno.

Ayala et al. (2019) realizaron un estudio sobre los efectos de un programa para el desarrollo de competencias interculturales en docentes de una universidad privada, de Lima, Perú; de enfoque cuantitativo, se trata de una investigación cuasiexperimental, con tratamiento y grupo control. La muestra estuvo compuesta por 40 docentes, 20 para grupo control y 20 para el grupo experimental, se aplicó un cuestionario de Sensibilidad Intercultural, antes y después del tratamiento, a ambos grupos. En conclusión, el tratamiento aplicado resultó significativo en los participantes del grupo experimental, logrando un efecto positivo en el desarrollo de competencias interculturales.

Alvarado (2015) realizó una tesis cualitativa cuyo objetivo fue analizar e interpretar las competencias interculturales de los docentes de Educación Primaria en el contexto urbano de Huaraz, en Perú. El diseño fue metodológico etnográfico, con tres etapas en las que se utilizó diferentes métodos cualitativos. Los participantes fueron 9 docentes y 10 estudiantes. Los resultados demuestran

que la atención a la diversidad, así como las competencias interculturales de los docentes urbanos está marcada por deficiencias. Se concluye que es preciso desarrollar competencias interculturales en los docentes.

Sánchez (2018) realizó un estudio de caso único en una institución educativa de Lima, en el que se plantea conocer en qué medida las estrategias de enseñanza podrían desarrollar competencias interculturales en alumnos de contextos urbanos, para lo que se tomó una institución educativa, se entrevistó a los docentes de 2do grado, se realizaron observaciones de clases y análisis documental. Se concluye que las estrategias de enseñanza responden en alguna medida al desarrollo de competencias interculturales, sin embargo, todavía los docentes evidencian poco conocimiento del constructo y son escasas las estrategias de enseñanza estructuradas.

3. Bases teóricas

3.1 Modelos teóricos de las Competencias Interculturales

Spitzberg & Changnon (2009) reconocen 5 modelos de competencias interculturales: (a) composicionales, (b) de orientación conjunta, (c) de desarrollo, (d) adaptativos y (e) de procesos causales. A continuación, acorde con estos autores se presentarán las características principales y se identificará el modelo desde el que se posiciona este estudio.

3.1.1 Modelos composicionales

Las teorías que parten de estos modelos son muy útiles para definir características y contenidos básicos de las competencias interculturales, sin embargo, se ha encontrado en estas teorías que algunos criterios no suelen estar

bien definidos y/o son teóricamente débiles para especificar relaciones entre dimensiones.

3.1.2 Modelos de orientación conjunta

Las teorías que se circunscriben a los modelos de orientación conjunta dan por sentado el valor de la comprensión mutua entre personas en los procesos de interacción, es decir, debe haber un nivel mínimo de referencia común. Por lo tanto, cuando dos personas que provienen de diferentes antecedentes culturales interactúan y no se comprenden, es difícil predecir algún progreso posterior. Incluye características tales como: el entendimiento, la superposición de perspectivas, la precisión, la franqueza y la claridad. Una debilidad de estos modelos es que no incluyen el tiempo en su análisis de las competencias interculturales.

3.1.3 Modelos de desarrollo

Como una solución al modelo anterior, las teorías del modelo de desarrollo insisten precisamente en el aspecto temporal, precisando fases madurativas o progresivas de las competencias interculturales. Es así que estas teorías reconocen que las competencias interculturales evolucionan con el tiempo, ya sea de forma individual o relacional, o ambas; además, plantean fases progresivas para determinar niveles competentes de interacción.

3.1.4 Modelos adaptativos

En contraste con los modelos composicionales, las teorías que parten de los modelos adaptativos, muestran diversas relaciones entre sí, además, en armonía con el modelo de orientación conjunta (que enfatiza la comprensión para una interacción competente), también los modelos adaptativos tienden a enfatizar el proceso de adaptación en sí mismo, como un criterio de competencia.

Sin embargo, esto es algo cuestionable para algunos teóricos, además es probable que la adaptación sea parte del desarrollo. Se sugiere que los modelos adaptativos articulen los tipos de adaptación mutua a las diversas etapas del desarrollo.

3.1.5 Modelos de senderos causales

Mientras que los modelos adaptativos intentan representar procesos sistémicos altamente interdependientes, los modelos de senderos causales intentan representar las competencias interculturales como un sistema lineal teórico, pudiéndose probar los modelos teóricos con técnicas multivariadas. Estos modelos suelen diseñarse mediante diagramas de causalidad, mostrándose caminos teóricos diversos para las interacciones competentes, lo que los hace relativamente fáciles de comprobar para fines de investigación a la vez que encajan con las nociones tradicionales de explicación teórica, sin embargo, si se crean demasiadas flechas bidireccionales, las relaciones causales podrían resultar espurias.

La teoría detrás de la escala ECICE, se puede ubicar dentro de los modelos composicionales debido a que se ha hecho una categorización y clasificación de indicadores en tres dimensiones. Aunque no se ha encontrado mayor desarrollo teórico o estadístico se seleccionó este instrumento, considerando que plantea una propuesta teórica amplia, integradora y que procede de un contexto multicultural, además fue elaborada por un equipo de expertos heterogéneo de diversas nacionalidades.

3.2 Competencias interculturales

Existe diferentes nombres para referirse a la competencia intercultural, por ejemplo, competencia global, ciudadanía global, competencia transcultural, competencia internacional, efectividad intercultural, sensibilidad intercultural, entre otras (Deardorff, 2004).

Una de las definiciones más conocidas de competencias culturales es la propuesta por Deardorff (2004) quien la considera como la capacidad de comunicarse eficaz y apropiadamente en situaciones interculturales basada en conocimientos, habilidades y actitudes interculturales. Por su parte Bennett y Bennett (2004, citado en Council of Europe, 2008), definen la competencia comunicativa intercultural (CCI) como “la capacidad de comunicarse efectivamente en situaciones interculturales y de relacionarse adecuadamente en una variedad de contextos culturales”. Arasaratnam (2006) plantea que la CCI es una función directa de la empatía cultural, que está influenciada por la implicación en la interacción, por la actitud global de la persona, así como por las experiencias previas en comunicación intercultural.

2.3.2.1 Competencias interculturales según el Consejo de Europa

Council of Europe (2014a) desarrollan parte de la teoría sobre la que se fundamenta la escala de competencias interculturales ECICE, ellos afirman que las competencias interculturales están compuestas de actitudes, habilidades y conocimientos para comprender y respetar; responder de manera apropiada, efectiva y respetuosa y; establecer relaciones positivas y constructivas con personas de diversas preferencias culturales, todo esto manifestado en acciones

concretas. También incluye el comprenderse a sí mismo y las propias afiliaciones culturales a través del encuentro con la “diferencia” cultural.

Fundamentalmente para Council of Europe (2014a) las dimensiones de la competencia intercultural serían básicamente tres: actitudes, habilidades y conocimientos, lo que concuerda con lo que se ha mencionado sobre los modelos composicionales, los cuales han tenido amplio apoyo entre los investigadores de competencias interculturales (Cui & Van Den Berg, 1991; Deardorff, 2004; Dirks, 1995; Iles, 1995).

Las actitudes incluyen saber valorar la diversidad cultural y el pluralismo de visiones y prácticas; respetar a las personas que tienen diversas preferencias culturales; ser curioso, estar abierto y dispuesto a aprender de y sobre personas que tienen diferentes orientaciones y perspectivas culturales de la propia; estar dispuesto a empatizar con personas que tienen diferentes afiliaciones culturales; estar dispuesto a cuestionar lo que muchas veces se asume como “normal” de acuerdo con el conocimiento y la experiencia adquiridos previamente; estar dispuesto a tolerar la ambigüedad y la incertidumbre; estar dispuesto a buscar oportunidades para participar y cooperar con personas que tienen diferentes orientaciones y perspectivas culturales.

Las habilidades incluyen la multiperspectividad, que es la capacidad de descentrarse de la propia perspectiva y tener en cuenta las perspectivas de otras personas; habilidades para descubrir información sobre otras afiliaciones y perspectivas culturales; habilidades para interpretar otras prácticas culturales, creencias y valores y relacionarlas con las propias; empatía; flexibilidad cognitiva; habilidades para evaluar críticamente y emitir juicios sobre creencias,

valores, prácticas, discursos y productos culturales, incluidas las afiliaciones culturales propias; habilidades para adaptar el propio comportamiento a nuevos entornos culturales, habilidades lingüísticas, sociolingüísticas y del discurso; habilidades plurilingües para satisfacer las demandas comunicativas de un encuentro intercultural; la capacidad de actuar como mediador en los intercambios interculturales, incluidas las habilidades para traducir, interpretar y explicar.

Finalmente, los conocimientos incluyen comprender la diversidad interna y la heterogeneidad de los grupos culturales con los que interactúa; conciencia y comprensión de las propias suposiciones, preconcepciones, estereotipos, prejuicios y discriminación abierta y encubierta de las propias personas y de otras personas; comprender la influencia de las propias afiliaciones lingüísticas y culturales en la experiencia del mundo y de otras personas; conciencia comunicativa, incluida la conciencia del hecho de que los idiomas de otras personas pueden expresar ideas compartidas de una manera única o expresar ideas únicas de difícil acceso a través del propio idioma y la conciencia de que las personas de otras afiliaciones culturales pueden seguir diferentes convenciones comunicativas verbales y no verbales que son significativas desde su perspectiva; conocimiento de las creencias, valores, prácticas, discursos y productos que pueden utilizar las personas que tienen orientaciones culturales particulares; comprensión de los procesos de interacción cultural, social e individual, y de la naturaleza socialmente construida del conocimiento.

3.3 Fundamentos de la evaluación psicométrica de la escala ECICE

3.3.1 Evidencias de validez de contenido

Como se señala en los Estándares para pruebas educativas y psicológicas (American Educational Research Association [AERA] et al., 2019, p. 15), también se puede considerar evidencia basada en el contenido a los análisis lógicos o prácticos que demuestran cómo se ha adecuado el contenido de la prueba para que represente al constructo. Por ende se seleccionó la técnica de la Tabla de Especificaciones, la cual consiste en reunir procedimientos para obtener la alineación de un conjunto de ítems, tareas o evidencias con un conjunto de conceptos (constructos) que deben evaluarse (Newman et al., 2013).

Para este caso, lo que se busca es asegurar que los indicadores (y sus respectivos ítems) se correspondan con el constructo competencias interculturales mediante la evaluación de instrumentos que también hayan estimado dichos indicadores, dándose énfasis a lo cualitativo. Es importante señalar que en este estudio no se calcula el consenso de las respuestas que usualmente son generadas por un panel de jueces expertos, sino que se fundamenta en estudios previos relevante al constructo. De ese modo, se buscan evidencias *teóricas* de que la escala ECICE es suficiente para medir las competencias interculturales.

3.3.2 Evidencias de validez basadas en la estructura interna

Para el análisis de la estructura interna de la escala ECICE se seleccionó el AFC, con el fin de confirmar “el grado en que las relaciones entre ítems de la prueba y componentes de la prueba se ajustan al constructo” (AERA et al., 2019, p. 17). El modelo especificado para la escala ECICE busca corroborar sus 3

dimensiones (actitudes, habilidades, conocimientos), en consideración de sus antecedentes teóricos. A continuación, se describen el método de estimación y los índices de ajuste utilizados en este estudio.

El método de estimación Weighted Least Squares Mean and Variance (WLSMV)

Entre todos los estimadores existentes, se optó por el de mínimos cuadrados ponderados robustos (Weighted Least Square Mean and Variance Adjusted; WLSMV, por sus siglas en inglés) propuesto por Muthén et al. (1997) por ser sugerido en casos donde las muestras son pequeñas o moderadas, los datos no presentan normalidad y porque se ha demostrado su utilidad en escalas cuyos ítems son ordinales. Este estimador pertenece a las técnicas de estimación denominadas Diagonally Weighted Least Squares (DWLS) (Brown, 2015), y se suele analizar la matriz de correlaciones policóricas en el programa RStudio.

Asimismo, para evaluar el ajuste del modelo especificado de la escala ECICE, se tomaron en cuenta los índices de ajuste más recomendados en estudios de análisis de ecuaciones estructurales (SEM) (Hancock & Mueller, 2013; Hooper et al., 2008; Jackson et al., 2009; Ropovik, 2015), puesto que permiten evaluar mejor qué tanto la estructura teórica especificada representa la realidad tal como la informan los datos. Los siguientes índices basados en (Hair et al., 2019), se utilizan en este estudio:

Prueba Chi cuadrado (χ^2)

Es una prueba estadística que permite evaluar la bondad de ajuste a partir de la diferencia en las matrices de covarianza observadas y estimadas. Es

importante destacar que el valor de X^2 aumenta a medida que se incrementa el tamaño de la muestra, que la matriz de covarianza estimada está influenciada por la cantidad de parámetros (fijos) y por el número de variables medidas en el modelo. La fórmula es la siguiente (Schermelleh-Engel & Moosbrugger, 2003):

$$\chi^2 (gl) = (N - 1) F[S, \Sigma(\hat{\theta})]$$

con $gl = s - t$ grados de libertad, en donde
s es el número de elementos no redundantes en S,
t es el número total de parámetros a estimar,
N es el tamaño de la muestra,
S es la matriz de covarianza empírica y
 $\Sigma(\hat{\theta})$ es la matriz de covarianza implícita en el modelo.

Grados de libertad (gl)

Representan la cantidad de información matemática disponible. En el caso del AFC, los grados de libertad se basan en el tamaño de la matriz de covarianza, que es una matriz cuadrada con el número de filas (columnas) igual al número de ítems (variables medidas) en el modelo. Se formula así:

$$gl = N - 1$$

Índice de ajuste comparativo (CFI)

El CFI es un índice de ajuste incremental que está normalizado para que los valores oscilen entre 0 y 1, los valores más altos indican un mejor ajuste. El CFI es uno de los índices más informados y entre sus muchas propiedades se incluye una relativa insensibilidad a la complejidad del modelo. Se obtiene siguiendo la fórmula (Schumacker & Lomax, 2016):

$$CFI = 1 - [(X_{Modelo}^2 - gl_{Modelo}) / (X_{Nulo}^2 - gl_{Nulo})]$$

Índice de Tucker Lewis (TLI)

Consiste en una comparación de los valores de chi-cuadrado normalizados para el modelo nulo y especificado, que hasta cierto punto tiene en cuenta la complejidad del modelo. Por lo general, los modelos con buen ajuste tienen valores que se acercan a 1. La fórmula es la siguiente (Schumacker & Lomax, 2016):

$$TLI = [(X_{Nulo}^2 / gl_{Nulo}) - (X_{Modelo}^2 / gl_{Modelo})] / [(X_{Nulo}^2 / gl_{Nulo}) - 1]$$

Error cuadrático medio de aproximación (RMSEA)

Intenta corregir la tendencia del estadístico de la prueba χ^2 a rechazar modelos con muestras grandes o un gran número de variables observadas. Esta medida busca ajustar el modelo a una población, no solo a una muestra utilizada para la estimación. Al calcular la complejidad del modelo, así como el tamaño de muestra, lo que pretende manifiestamente es corregirlos. Los valores de RMSEA más bajos indican un mejor ajuste, se sigue la siguiente fórmula (Schumacker & Lomax, 2016):

$$RMSEA = \sqrt{\frac{X_{Modelo}^2 - gl_{Modelo}}{(N - 1)gl_{Modelo}}}$$

Raíz media del residual estandarizado (SRMR)

El error en la predicción de cada término de la covarianza crea un residuo que es expresado en términos de covarianzas, y que una vez estandarizado puede ser comparado directamente. La SRMR es un valor residual “global”, es decir, un valor estandarizado de RMR útil para comparar el ajuste entre modelos. Los valores más bajos de RMR y SRMR representan un mejor ajuste. La fórmula se representa así (Hu & Bentler, 1999):

$$SRMR = \sqrt{\left\{ 2 \sum_{i=1}^p \sum_{j=1}^i \left[\frac{(S_{ij} \hat{\theta}_{ij})}{(S_{ii} S_{jj})} \right]^2 \right\} / p(p+1)}$$

en donde:

p es el número de ítems observados

S_{ij} es el número de covarianzas observadas

$\hat{\theta}_{ij}$ es el número de covarianzas reproducidas

S_{ii} y S_{jj} son las desviaciones estándar observadas

Finalmente, respecto a los índices, Hair et al. (2019) sugieren que, para modelos como el de este estudio con $N > 250$ e ítems ≥ 30 , se espera que el p -valor sea significativo, CFI y TLI esté sobre 0.92; y con un CFI sobre 0.92, el $RMSEA \leq 0.07$ y el $SRMR \leq 0.08$ o menos.

3.3.3 Evidencias basadas en relaciones con otros variables

A través de las relaciones prueba-criterio se busca evidenciar que la escala ECICE es un potencial predictor del criterio, en este caso la escala de Competencias Interculturales de Chao (2014). Al aplicar de manera simultánea ambos instrumentos se buscan evidencias de validez concurrente, lo cual se

establecerá correlacionando las dimensiones de ambas escalas. De esta manera se espera que, al ser contrastada con variables externas, la escala ECICE muestre un grado suficiente de coherencia con el constructo.

3.3.4 Confiabilidad

La confiabilidad, en función de cuán altamente interrelacionados están los ítems entre sí, mide el grado en que un conjunto de variables es internamente consistente, lo cual está inversamente relacionado con el error de medición (Hair et al., 2019). Una alta confiabilidad entre un constructo y los ítems significa que este concepto (o dimensión si fuera el caso) explica más la varianza en cada ítem.

Para este estudio se decidió valorar la confiabilidad midiendo el grado de inconsistencia entre los ítems de la prueba, es decir, a través de la medida de consistencia interna del coeficiente alfa (α) (Cronbach, 1951); cuya magnitud está en función de dos factores: (1) el número de ítems en la prueba y (2) la variabilidad en el desempeño de los examinados en todos los ítems de la prueba con respecto al total de la prueba (Urbina, 2014). También se incluyó el coeficiente ω , originalmente denominada confiabilidad compuesta (Jöreskog, 1971), especialmente relevante para estudios AFC pues se calcula a partir de las cargas factoriales.

4. Definición de términos

Diversidad cultural. - Si bien existen múltiples culturas en la actualidad, según la UNESCO (2017, p. 11) esta se define como “un principio organizador de la pluralidad cultural sostenible en las sociedades y a través de ellas”, de ese

modo se la puede considerar un mecanismo para organizar un intercambio más productivo entre el pasado y el presente.

Identidad cultural. – Hace referencia a formas de “identidad compartidos por los miembros de una cultura que, tomada como un conjunto, los marca como distintos de los miembros de otras culturas” (UNESCO, 2017, p. 14). La identidad cultural se construye socialmente a través de la comunicación en interacciones interculturales.

Multiculturalismo. - Se refiere al estado natural de la sociedad que no puede sino ser diversa, es decir, multilingüe, multiétnica, multirreligiosa, etc. Así, se enfatiza su dimensión comparativa, es decir, la coexistencia de diferentes entidades que suelen manifestarse en una común esfera pública (Neuner, 2012).

Pluriculturalismo. - Se refiere a la integración de aspectos de otras culturas por parte del individuo, es decir, es tan fuerte la mezcla social de varios grupos, que se pierden los conceptos tradicionales de homogeneidad (nacional, cultural, religiosa, etc.) y ya no es posible concebirlas en categorías claras (Council of Europe, 2014a).

Educación intercultural. - Es el instrumento de aprendizaje de la democracia, y su tarea es crear intencionadamente situaciones de intercambio, influencia mutua y fertilización cultural cruzada. Su propósito es mejorar la diversidad y la complejidad a través de un dinamismo cultural constante (Consejo de Europa, 2003, citado en Neuner, 2012).

CAPÍTULO III

Materiales y Métodos

En este capítulo se describen el diseño de investigación, las características de los participantes, los instrumentos de recolección de datos y cómo se llevó a cabo el procesamiento y análisis de los datos.

1. Diseño de investigación

El diseño metodológico del presente estudio es de carácter instrumental (Ato et al., 2013), también llamado psicométrico. Dentro de éstos se enmarcan los estudios que tienen como propósito el diseño y adaptación de pruebas psicométricas (Montero & León, 2005) tal como en este estudio, que se propone la adaptación y comprobación de propiedades psicométricas de una escala de competencias interculturales (ECICE).

2. Participantes

En este estudio se eligieron estudiantes universitarios de primero a quinto año de una universidad privada. Cuando se seleccionó a los participantes, tenía matriculados 3637 estudiantes, un 52% son mujeres y 48% varones. Para la selección de los participantes se utilizó el método de muestreo no probabilístico por conveniencia, pues se valoró la accesibilidad y disposición de los estudiantes para llenar las encuestas. Los criterios de inclusión y exclusión se detallan en la tabla 1, se establecieron límites respecto a la edad y matrícula, así como haber cumplido con un correcto llenado de la encuesta.

Tabla 1

Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión	Criterios de exclusión
<ul style="list-style-type: none"> • Estudiantes de primero a quinto año de las carreras que ofrece la universidad en el ciclo regular • Estar matriculado en el semestre 2019-1 • Tener entre 16 y 35 años 	<ul style="list-style-type: none"> • Tener más de 35 o menos de 16 años • Estudiantes de programas académicos no regulares • Estudiantes que no han completado todos los ítems de las encuestas

A continuación, se describen las características sociodemográficas de los participantes, los que ascendieron a 377. Según sexo, un 54,4% de mujeres y 45,6% de varones. Respecto a la edad, se encontró que el grupo es mayoritariamente menor de 20 años, así mismo, cuenta con un 39,5% de estudiantes entre las edades de 21 a 25 años. En la tabla 2 se puede observar cómo están distribuidos los participantes según edad.

Tabla 2

Participantes según edad

Edad	n	%
16 – 20	203	53.9
21 – 25	149	39.5
26 – 30	20	5.3
>31	5	1.3
Total	377	100

Un aspecto relevante es la diversidad respecto al origen de los participantes (tabla 3), así como el tipo de familia en relación con el origen de sus padres, es decir si proviene de una familia homogénea (que ambos padres pertenecen a la misma región) o si es mixta (cuando el padre y la madre son de regiones diferentes) (tabla 4). Casi un 5% de los participantes son de origen extranjero.

Tabla 3

Participantes según región de origen

Región	n	%
Amazonas	3	0.8
Ancash	3	0.8
Apurímac	2	0.5
Arequipa	8	2.1
Ayacucho	4	1.1
Cajamarca	30	8.0
Callao	2	0.5
Cusco	8	2.1
Huánuco	6	1.6
Ica	4	1.1
Junín	24	6.4
La Libertad	16	4.2
Lambayeque	18	4.8
Lima	133	35.3
Loreto	11	2.9
Madre de Dios	2	0.5
Moquegua	5	1.3
Pasco	3	0.8
Piura	8	2.1
Puno	13	3.4
San Martín	18	4.8
Tacna	14	3.7
Tumbes	5	1.3
Ucayali	8	2.1
Extranjero	18	5.9
No registra	7	1.9
Total	377	100

Tabla 4.

Tipo de familia de los participantes según región de origen

Tipo de familia	n	%
Homogéneas	217	57.6
Mixta	149	39.5
Sin información	11	2.9
Total	377	100

En relación con la carrera profesional, se contó con participantes de todas las carreras (tabla 5). La más representativa es la carrera de Psicología con casi

un 21% de estudiantes que completaron la encuesta, la carrera con menos participantes fue Ingeniería Ambiental.

Tabla 5

Participantes según carrera profesional

	n	%
Psicología	78	20.7
Administración y negocios internacionales	49	13.0
Educación	40	10.6
Enfermería	32	8.5
Contabilidad y gestión tributaria	30	8.0
Medicina humana	29	7.7
Nutrición humana	29	7.7
Arquitectura	25	6.6
Ciencias de la comunicación	25	6.6
Teología	17	4.5
Ingeniería de sistemas	9	2.4
Ingeniería civil	8	2.1
Ingeniería de industrias alim	4	1.1
Ingeniería ambiental	2	0.5
Total	377	100

En la participación de estudiantes según año de estudios (tabla 6), destaca el segundo y tercer año con un 30% y 27,9% respectivamente.

Tabla 6

Participantes según año de estudios

Año de estudios	n	%
Primer año	28	7.4
Segundo año	113	30.0
Tercer año	105	27.9
Cuarto año	74	19.6
Quinto año	57	15.1
Total	377	100

3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para este estudio se solicitó la autorización de uso con fines de investigación a los autores (o editores) de ambas escalas. Una vez que fue

aceptado el permiso, respecto a la escala ECICE se revisaron los ítems y se propusieron algunas adaptaciones lingüísticas, como se explicará más adelante.

La recolección de datos se ejecutó el año 2019, durante el mes de junio, como parte de un trabajo académico. Para la aplicación de las escalas se solicitó a algunos docentes universitarios compartir el enlace virtual en sus horas de clase y dar las instrucciones para la aplicación de las escalas. Cabe mencionar que el enlace virtual de los instrumentos presenta al inicio una solicitud de consentimiento informado, para ser leída y aceptada por cada participante antes de iniciar la evaluación. Sin embargo, como esta estrategia no resultó tan práctica, se contrató un encuestador para que realice la aplicación con el método de lápiz y papel, alcanzándose a aplicar 388 encuestas en total, de las cuales finalmente fueron válidas 377. El encuestador contaba con experiencia previa aplicando instrumentos, asimismo, se le dieron las indicaciones acerca de los estudiantes a los que se solicitaría su participación voluntaria, la firma del consentimiento informado y las instrucciones para la aplicación del instrumento. Para asegurar la correcta aplicación se le pidió al encuestador resolver las encuestas y se aclararon dudas sobre el proceso. Asimismo, se dieron orientaciones para la codificación de las encuestas y el registro digitalizado.

Respecto a los instrumentos, si bien en este trabajo se pretende analizar la escala de Competencias Interculturales ECICE, a continuación, también se realiza una descripción de la escala de Competencias Interculturales de Chao (2014). Ambas escalas se aplicaron de manera simultánea con el propósito de verificar la validez concurrente.

3.1 Escala de Competencias Interculturales ECICE

La definición conceptual es la ya mencionada por Council of Europe (2014a) quienes consideran que las competencias interculturales son una combinación de actitudes, habilidades y conocimientos. Las competencias se manifiestan en acciones que permiten comprender y respetar; asimismo, se evidencian cuando se es capaz de responder de manera apropiada, efectiva y respetuosa, así como establecer relaciones positivas y constructivas con personas a quienes se percibe que tienen diferentes afiliaciones culturales a las propias. Debe incluir el comprenderse a uno mismo y a las múltiples afiliaciones culturales propias que se expresan a través del encuentro con otros.

De acuerdo con lo que señala el Council of Europe (2014b) primer borrador de la Escala de Competencias Interculturales (cuyas siglas son ECICE) fue elaborado por un conjunto de 30 docentes, directores y expertos europeos en tres jornadas de trabajo en donde se reflexionó y se retroalimentó sobre dicho instrumento. Sin embargo, a la fecha, no se han encontrado informes de investigación psicométrica al respecto, ya que tal como señala la Dra. Ildikó Lázár (Comunicación personal, 21 de agosto de 2019), el propósito del instrumento es principalmente autoevaluativo, y no se encontrarían estudios empíricos sobre el mismo, es importante destacar que en las instrucciones de la escala original se declara como un ejercicio de reflexión individual o colectiva (Council of Europe, 2019). Cabe mencionar que se ha encontrado la escala de competencias interculturales ECICE en 19 idiomas (inglés, español, portugués, francés, alemán por mencionar algunos) dado que se propone alcanzar a toda la comunidad europea (European Federation for Intercultural Learning, 2018).

La escala Competencias Interculturales ECICE cuenta con 54 ítems, 20 ítems para la dimensión actitudes, 22 ítems para la dimensión habilidades y 12 para la dimensión conocimientos. Los participantes marcan el grado en que cada ítem los describen, asimismo se indica marcar solo una opción para cada ítem de la escala, en el consentimiento informado se subraya que la participación es voluntaria y la información, confidencial.

Dimensiones e ítems del instrumento

La escala original ECICE, cuenta con 03 dimensiones: actitudes, habilidades y conocimientos. Es una escala ordinal, que se valora de acuerdo con las siguientes categorías: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), y siempre (5).

Los indicadores de la dimensión actitudes son: respeto, tolerancia a la ambigüedad, mentalidad abierta y curiosidad, empatía, conciencia de uno mismo, confianza para cuestionar y ser cuestionado, e interacción. Los indicadores de la dimensión habilidades son: multiperspectividad, pensamiento crítico, resolución de problemas y colaboración capacidad de crecer. Los indicadores de la dimensión conocimientos son: conocimientos sobre la interacción, conocimiento sobre prácticas sociales, conocimiento sobre cosmovisiones y sistemas de creencias

En la tabla 7 se puede observar cómo se ha operacionalizado el constructo competencias interculturales (Council of Europe, 2019). Asimismo, se podrá profundizar en la teoría, y puesto que uno de los objetivos es asegurar evidencias de validez de contenido de los ítems de dicha escala de Competencias Interculturales, en la sección de los resultados se informa acerca

de las investigaciones psicométricas que se han realizado que incluyen los indicadores de esta escala con el fin de asegurar la pertenencia de dichos indicadores al constructo en cuestión.

Tabla 7

Dimensiones e ítems de las Competencias Interculturales

Constructo	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Competencias Interculturales	Es una combinación de actitudes, habilidades y conocimientos, que en acciones manifiestas permiten comprender y respetar; responder de manera apropiada, efectiva y respetuosa y; establecer relaciones positivas y constructivas con personas a quienes se percibe que tienen diferentes afiliaciones culturales a las de uno mismo. También incluye el comprenderse a sí mismo y las múltiples afiliaciones culturales propias a través del encuentro con la "diferencia" cultural. Huber & Reynolds (2014)	Medida a través de la escala de competencias Interculturales ECICE, cuyas dimensiones son: actitudes, habilidades y conocimientos.	Actitudes	Respeto	1, 2, 3
				Tolerancia a la ambigüedad	4, 5, 6, 7
				Mentalidad abierta y curiosidad	8, 9, 10
				Empatía	11, 12
				Conciencia de uno mismo	13, 14, 15, 16, 17
				Confianza para cuestionar y ser cuestionado	18, 19, 20
			Habilidades	Interacción	21, 22, 23, 24, 25,
				Multiperspectividad	26, 27, 28, 29
				Pensamiento crítico	30, 31, 32, 33
				Resolución de problemas y colaboración	34, 35, 36, 37, 38, 39
	Capacidad de crecer	40, 41, 42			
Conocimiento	Conocimiento sobre la interacción	43, 44, 45, 46, 47			
	Conocimiento sobre las prácticas sociales	48, 49			
	Conocimiento sobre visiones del mundo y sistemas de creencias	50, 51, 52, 53, 54			

Contextualización semántica y lingüística

La contextualización semántica y lingüística se realizó haciendo un análisis ítem por ítem, contrastando las versiones existentes en idioma inglés y español (de España). Aun cuando existe una versión en español se hizo una traducción del inglés al español usando traductores automatizados y comparando las versiones obtenidas con las originales tanto en inglés como en español (Anexo 5). Se modificaron algunos términos de manera que se ajusten al lenguaje de los universitarios limeños de contexto urbano.

Cabe mencionar que la escala original contaba con 57 ítems, y que de la dimensión conocimientos se retiró el indicador “Conocimiento sobre el papel de los actores sociales y políticos” (individuos o instituciones) por considerarse que dichos ítems abordan conocimientos políticos y acciones con actores políticos que no se adaptaban al contexto de los estudiantes de dicha universidad. Asimismo, al comparar esta dimensión con su correspondiente en la escala de Chao (2014) no se encuentran ítems equivalentes.

3.2 Escala de Competencias Interculturales de Chao

Tal como se ha mencionado, también se utilizó la Escala de Competencias Interculturales de Chao (2014) como instrumento para verificar validez concurrente. Esta escala se ha aplicado a estudiantes universitarios taiwaneses y cuenta con 5 dimensiones: conocimiento de la interacción cultural, orientación afectiva hacia la interacción cultural, autoeficacia en situaciones interculturales, desempeño en interacciones culturales, conciencia intercultural (ver anexos 3 y 4).

Respecto a sus propiedades psicométricas (Chao, 2014) se verificó el modelo hipotético de cuatro factores que surgió inicialmente y se determinó que la solución de cinco factores era más apropiada, el factor afectivo original se dividió en dos componentes y se realizaron nuevos análisis de confiabilidad para determinar la consistencia interna de la escala revisada (ahora con 30 ítems) y sus subescalas (cinco factores). Los coeficientes alfa fueron altos ($> .70$) para la escala general ($\alpha = 0.93$) y para sus subescalas: 0.89 para conocimiento de la interacción intercultural, 0.86 para orientación afectiva a la interacción intercultural, 0.76 para autoeficacia en situaciones interculturales, 0.93 para desempeño en interacciones interculturales y 0.86 para conciencia intercultural.

4. Procesamiento y análisis de datos

Para la validez de contenido, se utilizó un procedimiento diseñado para lograr la alineación entre un constructo teórico y su instrumento de evaluación, denominada metodología de la Tabla de Especificaciones (Newman et al., 2013). En este caso se buscó alinear los elementos del instrumento y el conjunto de literatura teórica y empírica que la sustenta.

Para el análisis de datos estadísticos se utilizaron los programas R 3.6.0 y JAMOVI 1.2.2, ambos de acceso libre. Se buscó obtener evidencias de validez de constructo a través del análisis factorial confirmatorio, mediante el cual se verificó el agrupamiento propuesto desde el punto de vista teórico (las 3 dimensiones de la escala ECICE). La verificación de la confiabilidad se realizó mediante el método de consistencia interna usando el coeficiente alfa para cada dimensión y para la validez concurrente se correlacionaron (r de Pearson) las puntuaciones de la escala ECICE y la escala de Competencias Interculturales de Chao (2014).

CAPÍTULO IV

Resultados y discusión

Los resultados se describen a continuación siguiendo el orden con que se plantearon los objetivos de este estudio.

1. Resultados

1.1 Evidencias de validez de contenido

Se realizó una revisión teórica de diferentes autores que han elaborado escalas y cuestionarios de competencias interculturales siguiendo la metodología de la Tabla de Especificaciones (Newman et al., 2013), esto permitió alinear los indicadores del constructo competencias interculturales con instrumentos similares, es decir, se ha verificado que cada uno de los indicadores incluidos en la escala ECICE ha sido evaluado en otros instrumentos similares, se incluyen evidencias de consistencia interna. Como se puede observar en la tabla 8, se encontraron antecedentes para todos los indicadores, excepto para multiperspectividad. En términos generales se puede señalar que los indicadores que componen el test son relevantes y representativos de las competencias interculturales.

Tabla 8

Tabla de especificaciones de los indicadores de la escala ECICE y su contraste con otros instrumentos

Indicadores	Definición teórica (Council of Europe, 2014a)	Instrumentos en los que se incluye el indicador	Autores
Respeto	Respetar a las personas que tienen afiliaciones culturales diferentes a las propias	Intercultural Sensitive Scale (confiabilidad, $\alpha = 0.86$)	Chen & Starosta (2000)

Tolerancia a la ambigüedad	Estar dispuesto a tolerar la ambigüedad y la incertidumbre.	Crosscultural Competence Inventory (CCCI) ($\alpha = 0.80$)	Thornson (2010)
		Short form measure of cultural intelligence (SFCQ) ($\alpha = 0.88$)	Thomas et al. (2015)
Mentalidad abierta y curiosidad	Estar abierto, curioso y dispuesto a aprender de personas que tienen diferentes perspectivas y orientaciones culturales de la propia.	Global Competence Aptitude Assessment ($\alpha = 0.82$)	(Hunter et al., 2006)
		Global Competence (Kappa= 0.91)	Li (2013)
		Intercultural Adjustment potential scale (ICAPS) ($\alpha = 0.78$)	Matsumoto et al. (2001)
Empatía	Capacidad de comprender y responder a los pensamientos, creencias, valores y sentimientos de otras personas.	Crosscultural Competence Inventory (CCCI) ($\alpha = 0.80$)	Thornson (2010)
		Short form measure of cultural intelligence (SFCQ) ($\alpha = 0.88$)	Thomas et al. (2015)
		Multicultural Personality Questionnaire (MPQ) ($\alpha = 0.81$)	Van Der Zee & Van Oudenhoven (2001)
		Subescala de empatía cultural del Multicultural Personality Questionnaire (MPQ) ($\alpha = 0.79$)	Arasaratnam (2006)
		Crosscultural Competence Inventory (CCCI) ($\alpha = .80$)	Thornson (2010)
		Cross-cultural social intelligence (CCSI) ($\alpha = 0.68$)	Ascalon et al. (2008)
Conciencia de uno mismo	Conciencia y comprensión de los supuestos, preconceptos, estereotipos, prejuicios y discriminación abierta y encubierta de uno mismo.	Values Survey Module VSM-2013 ($\alpha = 0.70$)	Hofstede & Minkov (2013)
		Assessment of IC (AIC) ($\alpha = 0.64$)	Pedrero et al. (2020)
		ICC Survey ($\alpha = 0.99$)	Fantini & Tirmizi (2006)
Confianza para cuestionar y ser cuestionado	Estar dispuesto a cuestionar lo que generalmente se da por sentado como "normal", de acuerdo con el conocimiento y la experiencia previamente adquiridos.	Cultural Intelligence Scale (CQS) ($\alpha = 0.72 - 0.86$ (4 dimensiones))	Ang et al. (2007)
Interacción	Implicarse en la interacción mostrando atención, sensibilidad y perspicacia en la relación con individuos y grupos culturalmente heterogéneos.	Cultural Orientations Indicator (COI)	Schmitz. J. et al. (2012)
		Intercultural Sensitive Scale ($\alpha = 0.86$)	Chen & Starosta (200 (Continúa)

Multiperspectividad	Capacidad de descentrarse de la propia perspectiva para tener en cuenta las perspectivas de otras personas, además de la propia.	No se encontró evidencia teórica ni psicométrica.	
Pensamiento crítico	Habilidad para evaluar críticamente y emitir juicios sobre creencias, valores, prácticas, discursos y productos culturales, incluidos aquellos asociados con las propias afiliaciones culturales, y poder explicar sus puntos de vista.	Intercultural Adjustment potential scale (ICAPS) ($\alpha = 0.78$)	Matsumoto et al. (2001)
Resolución de problemas y colaboración	Capacidad de cambiar y adaptar la forma de pensar y actuar, de acuerdo con la situación o el contexto para colaborar en la resolución de dificultades o conflictos.	Crosscultural Competence Inventory (CCCI) ($\alpha = 0.80$)	Thomson (2010)
Capacidad de crecer	Habilidad para adaptar el comportamiento propio a los nuevos entornos culturales.	Developmental Model of Intercultural Sensitivity (DMIS) ($\alpha = 0.80 - 0.85$, en 6 dimensiones, subescalas adaptación e integración) Intercultural Readiness Assessment (IRA) ($\alpha = 0.81$) en la subescala adaptación cultural.	Hammer et al. (2003)
Conocimiento sobre la interacción	Comprensión de los procesos de interacción cultural, social e individual, y de la naturaleza socialmente construida del conocimiento.	Developmental Model of Intercultural Sensitivity (DMIS) ($\alpha = 0.80 - 0.85$ en 6 dimensiones) Cultural Intelligence Scale (CQS) ($\alpha = 0.72 - 0.86$, en 4 dimensiones) Cross-Cultural Sensitivity Scale (CCSS) ($\alpha = 0.87$)	Hammer et al. (2003) Ang et al. (2007) Pruegger & Rogers (1993)
Conocimiento sobre las prácticas sociales	Habilidades para interpretar las prácticas culturales, creencias y valores de otras personas y relacionarlas con las propias.	Developmental Model of Intercultural Sensitivity (DMIS) ($\alpha = 0.80 - 0.85$, en 6 dimensiones)	Hammer et al. (2003)
Conocimiento sobre visiones del mundo y sistemas de creencias	Estar adecuadamente informado sobre las creencias, valores, prácticas, discursos y productos que pueden ser expresados por personas que tienen orientaciones culturales particulares.	Developmental Model of Intercultural Sensitivity (DMIS) ($\alpha = 0.80 - 0.85$, en 6 dimensiones) Cultural Intelligence Scale (CQS) ($\alpha = 0.72 - 0.86$, en 4 dimensiones, subescala cognitiva y metacognitiva).	Hammer et al. (2003) Ang et al. (2007)

1.2 Evidencias de validez de constructo

El análisis de validez basado en la estructura interna se realizó a través del Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) de la escala ECICE. Con el fin de seleccionar los ítems más adecuados para el AFC se revisaron los puntajes de todos los ítems de la prueba (tabla 9) y se consideró aquellos con asimetría +/- 3 y curtosis < 10 de acuerdo a lo mencionado por R. Kline (2016). Como se puede observar, todos los ítems cumplieron estos criterios.

Tabla 9

Estadísticos descriptivos

Ítem	M	DE	$\hat{\gamma}_1$	$\hat{\gamma}_2$
Item1	4.38	0.855	-1.41	1.69
Item2	4.23	0.816	-0.944	0.595
Item3	3.77	0.976	-0.529	-0.166
Item4	2.61	1.34	0.262	-1.19
Item5	3.71	0.922	-0.399	-0.175
Item6	3.84	0.893	-0.505	0.00509
Item7	4.11	0.847	-0.732	0.0752
Item8	3.95	0.899	-0.585	-0.179
Item9	3.84	0.955	-0.407	-0.62
Item10	3.82	0.931	-0.33	-0.611
Item11	3.99	0.905	-0.607	-0.121
Item12	3.85	0.966	-0.594	-0.0283
Item13	3.71	0.973	-0.408	-0.354
Item14	3.99	0.889	-0.556	-0.147
Item15	4.05	0.884	-0.586	-0.386
Item16	3.85	0.929	-0.396	-0.538
Item17	3.77	0.905	-0.384	-0.201
Item18	3.74	0.907	-0.426	-0.0606
Item19	3.89	0.849	-0.571	0.367
Item20	3.7	0.996	-0.58	-0.0555
Item21	4.04	0.874	-0.744	0.421
Item22	3.98	0.894	-0.783	0.439
Item23	3.95	0.904	-0.558	-0.26
Item24	4	0.886	-0.572	-0.208
Item25	3.82	0.903	-0.542	0.104
Item26	3.88	0.888	-0.538	0.0669
Item27	3.87	0.84	-0.476	0.144
Item28	3.93	0.862	-0.589	0.292

(Continúa)

Ítem	M	DE	$\hat{\gamma}_1$	$\hat{\gamma}_2$
Item29	3.88	0.982	-0.77	0.428
Item30	3.8	0.916	-0.42	-0.407
Item31	3.39	1.04	-0.309	-0.377
Item32	3.74	0.87	-0.42	-0.0731
Item33	3.76	0.928	-0.557	0.143
Item34	3.85	0.837	-0.343	-0.32
Item35	3.79	0.876	-0.391	-0.26
Item36	3.87	0.911	-0.722	0.431
Item37	3.88	0.928	-0.725	0.412
Item38	3.97	0.867	-0.623	0.173
Item39	4	0.843	-0.488	-0.172
Item40	3.85	0.903	-0.417	-0.292
Item41	3.93	0.888	-0.645	0.229
Item42	3.87	0.884	-0.491	-0.199
Item43	3.94	0.911	-0.718	0.41
Item44	4.02	0.911	-0.722	0.152
Item45	4.02	0.87	-0.655	0.0258
Item46	3.84	0.865	-0.376	-0.144
Item47	3.88	0.862	-0.293	-0.564
Item48	4.03	0.902	-0.829	0.547
Item49	3.88	0.808	-0.387	-0.127
Item50	4.05	0.944	-0.85	0.46
Item51	4.01	0.883	-0.516	-0.461
Item52	3.86	0.968	-0.611	-0.0161
Item53	3.78	0.882	-0.396	-0.0659
Item54	3.96	0.925	-0.677	0.131

Nota: M= Media, DE= Desviación estándar, $\hat{\gamma}_1$ = Asimetría, $\hat{\gamma}_2$ =curtosis

Para el AFC se utilizó el estimador Mínimos Cuadrados Ponderados Robustos (mean and variance adjusted weighted least square, WLSMV), por ser el más recomendado en variables ordinales (Flora & Curran, 2004). Asimismo, considerando las recomendaciones de diversos autores (Hancock & Mueller, 2013; Hooper et al., 2008; Jackson et al., 2009; Ropovik, 2015), se utilizan los índices χ^2 , CFI, TLI, SRMR y RMSEA.

Se analizaron dos modelos que evalúan la estructura de la prueba original conformada por tres factores latentes independientes, el primero, denominado modelo original; y el segundo, que surge de los datos del presente estudio e

indica la presencia de la misma cantidad de factores sin el ítem 4, luego de considerar sus resultados en el análisis de las cargas factoriales (anexo 6) en el que este ítem alcanza un valor bajo y negativo ($\lambda = -0.100$) (Brown, 2015).

Como se muestra en la tabla 10, el modelo factorial original obtuvo un $\chi^2 = 2443.007$ ($gl = 1374$) mientras que el modelo alternativo alcanzó un $\chi^2 = 2329.116$ ($gl = 1322$). Los valores muestran que ambos modelos poseen una estructura con ajuste satisfactorio, dados los criterios $CFI \geq 0.92$, $TLI \geq 0.92$, $RMSEA \leq 0.70$ y $SRMR \leq 0.08$ o menos (si $CFI \geq 0.92$) (Hair et al., 2019).

Tabla 10

Índices de bondad de ajuste del modelo original y del modelo alternativo.

Modelo	χ^2	gl	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
Modelo original	2443.007*	1374	0.958	0.957	0.045 [0.43 – 0.48]	0.050
Modelo sin el ítem 4	2329.116*	1322	0.960	0.959	0.045 [0.43 – 0.48]	0.048

Nota: CFI= Índice de ajuste comparativo, >0.92 ; TLI= Índice de Tucker – Lewis, >0.92 ; RMSEA = error cuadrático medio de aproximación, <0.70 , con intervalo de confianza al 90%; SRMR = raíz media residual estandarizada ≤ 0.08 ; * $p < 0.001$

En la figura 1 se muestran las covarianzas entre las dimensiones del modelo final de la prueba, encontrándose valores entre $r = 0.77$ y $r = 0.90$, lo cual indica que las relaciones entre las dimensiones son fuertes y positivas (Dancey & Reidy, 2017). Asimismo, los ítems del modelo final alcanzan cargas factoriales entre $\lambda = 0.55$ y $\lambda = 0.81$, valores razonables (≥ 0.71 son excelentes; ≥ 0.63 muy buenas, ≥ 0.55 buenas); a excepción del ítem 31 que obtuvo un valor de $\lambda = 0.34$, categorizado como pobre (≥ 0.32) según Tabachnick & Fidell (2007); otros autores como Bandalos & Finney (2010) así como Brown (2015) consideran que valores por sobre 0.30 y 0.40 son adecuados (figura 1).

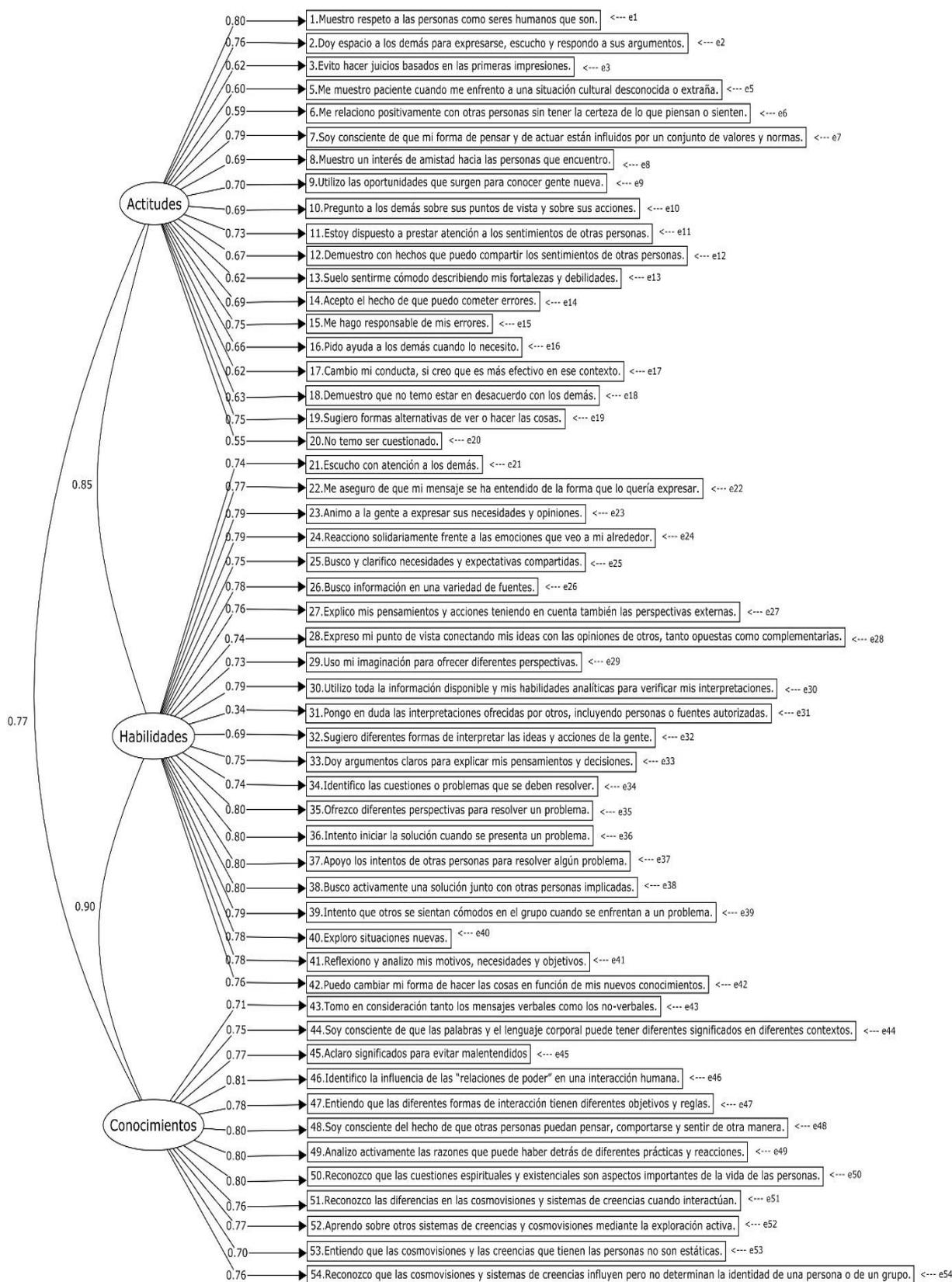


Figura 1. Estructura factorial de la Escala de Competencias interculturales (ECICE).

Nota. Se presentan valores estandarizados.

1.3 Confiabilidad

Para P. Kline (2000), un ítem es consistente si supera el valor de 0.30; en el análisis de la correlación ítem-test de la escala total inicial ECICE se puede observar que el coeficiente de homogeneidad en la mayoría de los ítems (ver anexo 8), se encuentra entre 0.457 y 0.724; excepto el ítem 4 que alcanza -0.075, lo que representa un valor negativo y bajo, que expresa importantes problemas de fiabilidad; y el ítem 31, con 0.301, dentro de los esperado, aunque ligeramente más bajo que los demás ítems.

Por otro lado, si se elimina algún ítem, el α se mantendría alrededor del 0.970, en caso de eliminar el ítem 4, el α mejoraría ligeramente (0.973), si bien este cambio no parece tan relevante; razones teóricas por las que se decidió eliminar dicho ítem se analizan en la discusión.

Finalmente, en el análisis de la confiabilidad según dimensiones (sin el ítem 4), se observa que los índices α y ω son superiores a 0.90 (tabla 11).

Tabla 11

Estadísticas de fiabilidad

Factor	Nº de ítems	α	ω
Actitudes	19	0.922	0.943
Habilidades	22	0.953	0.966
Conocimientos	12	0.925	0.945

1.4 Evidencias de validez basada en relaciones con otras variables

Se hallaron evidencias de validez concurrente al correlacionar las dimensiones de la escala ECICE con las dimensiones de la escala de

Competencias Interculturales de Chao (2014) aplicadas en un mismo momento y contrastadas mediante el coeficiente de correlación de Pearson. De acuerdo con Dancey & Reidy (2017), los valores obtenidos en las correlaciones encontradas se pueden considerar positivos y moderados (entre $r= 0.417$ y $r= 0.553$); a excepción de la correlación débil y positiva entre conocimiento de la interacción cultural y actitudes ($r= 0.39$); tal como se observa en la tabla 12.

Tabla 12

Correlación entre las dimensiones de la escala de competencias interculturales ECICE y escala Competencias interculturales de Chao

CI – Chao	CI – ECICE		
	Actitudes	Habilidades	Conocimientos
Conocimiento de la interacción cultural	0.390**	0.448**	0.447**
Orientación afectiva hacia la interacción cultural	0.417**	0.486**	0.540**
Desempeño en interacciones culturales	0.439**	0.509**	0.512**
Autoeficacia en situaciones interculturales	0.429**	0.498**	0.500**
Conciencia intercultural	0.438**	0.550**	0.553**

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

2. Discusión

Mediante la evaluación de las propiedades psicométricas de la escala de Competencias Interculturales ECICE en estudiantes universitarios, se busca aportar al campo de la psicometría y proveer de una herramienta útil para conocer las competencias interculturales en el contexto universitario peruano.

Sobre la evidencia de validez de contenido, se utilizó la metodología de la Tabla de Especificaciones (Newman et al., 2013) y sobre la base de la revisión de literatura, se encontró que los indicadores del constructo estudiado han sido considerados pertinentes en instrumentos similares; en otras palabras, el contenido de la prueba ECICE es congruente con su objetivo. Si bien Newman

et al. abogan por el uso de métodos mixtos, no descartan el uso exclusivo de técnicas cualitativas para aportar evidencias de validez. Es importante destacar que, en nuestro país, la Tabla de Especificaciones no es la forma habitual de obtener evidencias de validez de contenido sino el juicio de expertos; no obstante, la apertura a métodos mixtos, cualitativos y teóricos puede ofrecer una perspectiva útil y enriquecedora, sin descuidar la importancia de las opiniones de expertos y su respectiva cuantificación.

En cuanto a la evidencia de validez de constructo, esta se obtuvo a través del Análisis Factorial Confirmatorio de la prueba, luego de verificarse que la asimetría y curtosis de los ítems son adecuadas R. Kline (2016). Se comprobó que el “modelo sin el ítem 4” de la escala ECICE compuesta por 53 ítems distribuidos en tres factores (actitudes, habilidades y conocimiento) muestra un ajuste satisfactorio (RMSEA = 0.045; TLI = 0.959; CFI = 0.960). Asimismo, las cargas factoriales de los ítems fueron razonables de acuerdo con lo indicado por Tabachnick & Fidell, (2007), excepto para el ítem 4 ($\lambda = -0.100$). Este resultado demuestra la consistencia de las dimensiones propuestas en la prueba original; siendo significativo considerando que es el primer estudio que confirma la existencia de tres factores de la prueba ECICE.

Este resultado es de interés y, a su vez esperable, dado que la prueba evalúa la competencia intercultural a través de tres dimensiones (*actitudes, habilidades y conocimientos*), la que es una estructura teórica encontrada en otras escalas que miden este mismo constructo (Arasaratnam y Doerfel, 2005; Deardorff, 2004a, 2004b; Fantini & Tirmizi, 2006; Hernández-Bravo et al., 2017; Pedrero et al., 2020; Schnabel et al., 2015; Thornson, 2010). Es importante

mencionar que la confirmación de estos factores es coherente con una definición integral de *competencia*, la cual está relacionada al saber ser, saber hacer y saber conocer (López, 2016); utilizado también en la evaluación de la competencia global (Hunter et al., 2006; Li, 2013); inteligencia cultural (Ang et al., 2007) y orientación cultural (Schmitz et al., 2012).

Respecto a la fiabilidad de las puntuaciones analizadas individualmente, se tomaron en cuenta 53 ítems de la prueba, excepto el ítem 4 por no ser consistente con el resto de la escala (-0.075). En el análisis de los coeficiente alfa y omega de cada dimensión se obtuvo resultados óptimos (> 0.90) sugiriendo tres dimensiones coherentes (Muñiz, 2018).

Una de las posibles explicaciones por las cuales el ítem 4 (*Estoy dispuesto a dejar aparte mis valores y normas temporalmente*) evidencia problemas estaría relacionada con las características de la población. Puesto que son estudiantes que, por lo general, profesan y practican una religión les resulta controversial dejar de lado sus principios fácilmente. Por ello, es necesaria una revisión y modificación de la redacción del ítem de modo que se favorezca una apropiada evaluación de la flexibilidad intercultural. Esta observación trae consigo la necesidad de analizar cuál es la relación entre la religión y las competencias interculturales en este contexto, por ejemplo, se han encontrado estudios en Malasia y el Oriente Medio (Mamman, 1995) que describen una relación entre ellas.

Con respecto a las evidencias de validez relacionada con otras variables, se corroboraron correlaciones moderadas y positivas entre los factores de la

escala estudiada con la Escala de Competencias Interculturales de Chao (2014). Este resultado es esperable a razón de que la prueba de Chao parte de una visión de competencia similar a la de la escala ECICE, y sus dimensiones surgen de evaluar las competencias considerando los aspectos cognitivos, afectivos y comportamentales.

Entre las limitaciones del estudio, se encuentra la capacidad de generalización de los resultados debido a las características de la representatividad de los participantes. Los hallazgos encontrados corresponden a estudiantes de una sola universidad, relativamente jóvenes, un 20% de ellos estudiantes de psicología. Además, es importante notar que la población se encontraba entre el primer y quinto año de estudio, y sería necesario contemplar -para un próximo estudio- la pertinencia de incluir a estudiantes de los primeros años; por el hecho de que las competencias en general, y muy particularmente las competencias interculturales se desarrollan de forma progresiva y los resultados se podrían observar mejor en los últimos años de estudio.

Un sesgo se evidenció al no tomar en cuenta el estilo de vida de los participantes dada la particularidad religiosa de la institución donde se aplicó el instrumento, lo que debió haberse contemplado como parte esencial de los mismos a través de todo el estudio. Por último, la aplicación de la prueba se realizó a través un encuestador lo que pudo haber producido sesgos en las respuestas por aspectos relacionados a deseabilidad social. Estas limitaciones deben ser consideradas en futuras investigaciones.

Este estudio representa un avance en el campo instrumental de la literatura nacional, dada la cantidad limitada de escalas que existen para evaluar este constructo. Asimismo, con este instrumento la universidad podrá evaluar, diseñar y ejecutar programas para desarrollar las competencias interculturales de sus estudiantes, en tanto favorecen relacionarse pacíficamente con personas de otras culturas a nivel nacional e internacional (Baesler & Lauricella, 2014; Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura, 2017).

CAPÍTULO V

Conclusiones y recomendaciones

1. Conclusiones

1. A través de la técnica de la Tabla de Especificaciones utilizada en este estudio se evidencian antecedentes teóricos y psicométricos relevantes que verifican la existencia de todos los indicadores, excepto uno; mostrando a través de este análisis lógico que el contenido (ítems e indicadores) de la prueba representa al constructo.
2. Los análisis psicométricos obtenidos en un conjunto de 377 estudiantes universitarios indican que la escala de Competencias Interculturales ECICE puede ser utilizada en grupos similares.
3. La estructura factorial fue confirmada con tres dimensiones: actitudes, habilidades y conocimientos. Se retiró el ítem 4, por presentar carga factorial deficiente.
4. La confiabilidad por consistencia interna es óptima ($\alpha > .9$) para cada una de las dimensiones. El ítem 4 presentó baja y negativa homogeneidad.
5. Se encontró evidencia de validez concurrente, positiva y moderada, frente a la escala de Competencias Interculturales de Chao.

2. Recomendaciones

Mejorar la redacción del ítem 4, y probarlo nuevamente, de modo que se demuestre su eficacia en esta escala.

Una nueva revisión lingüística que incluya de manera *explícita* la idea de interculturalidad en cada ítem o en la mayoría de ellos, podría ayudar a mantener el constructo en la mente de los participantes de la encuesta, en lugar de indicarlo en las instrucciones.

En futuras aplicaciones de la escala ECICE aumentar el número de participantes, hacer muestreos aleatorios y aplicar otras estrategias que ayuden a la generalización de los resultados.

Realizar otros estudios para ratificar la estabilidad de la estructura factorial, tanto en poblaciones con características educativas similares como en diferentes grupos culturales y según otras características sociodemográficas.

Se recomienda realizar estudios que permitan comparar las propiedades psicométricas puesto que sería muy esclarecedor contrastar si existen diferencias en los resultados según características sociodemográficas. Asimismo, luego de lo encontrado en este estudio respecto a características religiosa, surge el interés de realizar estudios sobre cómo se manifiestan las competencias interculturales en dichas muestras.

Generar otras evidencias de validez de basada en las relaciones con otras variables que puedan contribuir a verificar la utilidad de la escala ECICE.

Referencias

- Alvarado, E. S. (2015). *Las competencias interculturales de los docentes de educación primaria en el contexto urbano de Huaraz* [Tesis de Maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2115/2/2015_Alvarado.pdf
- American Educational Research Association, American Psychological Association, & National Council on Measurement in Education. (2019). *Estándares para Pruebas Educativas y Psicológicas. Estándares Para Pruebas Educativas y Psicológicas*. <https://doi.org/10.2307/J.CTVR43HG2>
- Ang, S., Dyne, L. Van, Koh, C., Ng, K. Y., Templer, K. J., Tay, C., & Chandrasekar, N. A. (2007). Cultural Intelligence: Its Measurement and Effects on Cultural Judgment and Decision Making, Cultural Adaptation and Task Performance. *Management and Organization Review*, 3(3), 335–371. <https://doi.org/10.1111/J.1740-8784.2007.00082.X>
- Arasaratnam, L. A. (2006). Further testing of a new model of intercultural communication competence. *Communication Research Reports*, 23(2), 93–99. <https://doi.org/10.1080/08824090600668923>
- Arasaratnam, L. A., & Doerfel, M. L. (2005). *Intercultural communication competence: Identifying key components from multicultural perspectives*. 29(2), 137–163. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2004.04.001>
- Ascalon, E., Schleicher, D. J., & Born, M. P. (2008). Cross-cultural social intelligence: An assessment for employees working in cross-national contexts. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15(2), 109–130. <https://doi.org/10.1108/13527600810870570>
- Ato, M., López-García, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038–1059. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Ayala, C. E. (2019). Taller comunicándonos en las competencias comunicativas y competencias interculturales en docentes de una universidad privada [Tesis de maestría]. *Universidad César Vallejo, Perú*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26331>
- Ayala, C., Garro, L., Sanabria, F., Aldana, J., Colina, F., & Albites, J. (2019). Competencias interculturales en el proceso de formación en investigación en una universidad privada de Lima, Perú. *Espacios*, 40(44), 13–26. <http://www.revistaespacios.com/a19v40n44/a19v40n44p13.pdf>
- Baesler, E. J., & Lauricella, S. (2014). Teach peace: assessing instruction of the nonviolent communication and peace course. *Journal of Peace Education* 9, 11(1), 46–63. <https://doi.org/10.1080/17400201.2013.777899>
- Bandalos, D. L., & Finney, S. J. (2010). Exploratory and confirmatory factor analysis. In G.R. Hancock and R.O. Mueller. In *Quantitative Methods in the Social and Behavioral Sciences: A Guide for Researchers and Reviewers*.

Routledge.

- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research*. 2nd Ed. The Guilford Press.
- Brunner, J. (2010). *Relationship building in a cross-cultural setting: the importance of intercultural competence* [Tesis de Doctorado, Kansas State University].
https://www.researchgate.net/publication/43409708_Relationship_building_in_a_cross-cultural_setting_the_importance_of_intercultural_competence
- Bunk, G. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA - Dialnet. *Revista Europea de Formación Profesional*, 8–14.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=131116>
- Ccanto, E., Díaz, A., Serna, C., Surichaqui, M., & Támara, F. (2018). *Nivel de la competencia intercultural desde la autopercepción de los estudiantes de tercer grado de educación secundaria de los centros de práctica de la especialidad de ciencias histórico sociales- IPNM* [Tesis de Licenciatura, Instituto Pedagógico Nacional Monterrico]..
<http://repositorio.ipnm.edu.pe/handle/ipnm/1195>
- Chao, T. (2014). The Development and Application of an Intercultural Competence Scale for University EFL Learners. *English Teaching & Learning*, 38(4), 79–124. <https://doi.org/10.6330/ETL.2014.38.4.04>
- Chen, G.M., & Starosta, W. (2000). The Development and Validation of the Intercultural Sensitivity Scale. *Human Communication*, 3.
https://digitalcommons.uri.edu/com_facpubs/36
- Council of Europe. (2008). *White Paper on Intercultural Dialogue “Living Together As Equals in Dignity”*. 62.
http://www.coe.int/t/dg4/intercultural/Source/Pub_White_Paper/White_Paper_final_revised_EN.pdf
- Council of Europe. (2014a). *Developing Intercultural Competence Through Education* (J. Huber & C. Reynolds (Eds.)). <https://rm.coe.int/developing-intercultural-enfr/16808ce258>
- Council of Europe. (2014b). *Examinando la competencia intercultural ¿Qué indica que soy competente interculturalmente?*
<https://www.coe.int/t/dg4/education/pestalozzi/Source/Documentation/ICCTool2014/ICCToolSP.pdf>
- Council of Europe. (2019). *Intercultural matters*.
<https://www.coe.int/en/web/pestalozzi/intercultural-matters>
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16, 279–334.
- Cui, G., & Van Den Berg, S. (1991). Testing the construct validity of intercultural effectiveness. *International Journal of Intercultural Relations*, 15(2).

[https://doi.org/10.1016/0147-1767\(91\)90031-B](https://doi.org/10.1016/0147-1767(91)90031-B)

- Dancey, C. P., & Reidy, J. (2017). *Statistics without maths for Psychology*. Pearson.
- Deardorff, D. (2004a). Internationalization: In search of intercultural competence. *International Educator*, 13(3), 13–15.
- Deardorff, D. (2004b). *The Identification and Assessment of Intercultural Competence as a Student Outcome of Internationalization at Institutions of Higher Education in the United States* [Tesis de Doctorado, North Carolina State University]. <https://repository.lib.ncsu.edu/handle/1840.16/5733>
- Deardorff, D. K. (2009). *The SAGE Handbook of intercultural competence*. SAGE Publications.
- Dirks, D. (1995). The Quest for Organizational Competence: Japanese Management Abroad. *Management and International Review*, 75–90. https://doi.org/10.1007/978-3-322-90985-5_6
- Escarbajal, A., & Leiva, J. (2017). La necesidad de formar en competencias interculturales como fundamento pedagógico: un estudio en la región de Murcia. *Revista de Currículum y Formación Del Profesorado*, 21(1). <https://doi.org/10.30827/profesorado.v21i1.10363>
- European Federation for Intercultural Learning. (2018). *Council of Europe Framework For Assessment of Intercultural Competences | European Federation for Intercultural Learning*. <https://efil.afs.org/2018/07/20/council-of-europe-framework-for-assessment-of-intercultural-competences/>
- Fantini, A., & Tirmizi, A. (2006). Exploring and Assessing Intercultural Competence. *World Learning Publications*. https://digitalcollections.sit.edu/worldlearning_publications/1
- Flora, D. V., & Curran, P. J. (2004). An empirical evaluation of alternative methods of estimation for confirmatory factor analysis with ordinal data. *Psychological Methods*, 9, 466–491.
- Gómez-Schlaikier, S. (2009). La competencia intercultural como llave para el desarrollo del Perú. *Cuadernos de Difusión*, 14(26). <https://www.esan.edu.pe/publicaciones/cuadernos-de-difusion/26/Gomez.pdf>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis*. Prentice Hall.
- Hammer, M. R., Bennett, M. J., & Wiseman, R. (2003). Measuring intercultural sensitivity: The intercultural development inventory. *International Journal of Intercultural Relations*, 27(4), 421–443. [https://doi.org/10.1016/S0147-1767\(03\)00032-4](https://doi.org/10.1016/S0147-1767(03)00032-4)
- Hancock, G., & Mueller, R. (2013). *Structural Equation Modeling*. IAP.
- Hernández-Bravo, J. A., Cardona-Moltó, M. C., & Hernández-Bravo, J. R. (2017).

- Developing elementary school students' intercultural competence through teacher-led tutoring action plans on intercultural education. *28*(1), 20–38. <https://doi.org/10.1080/14675986.2017.1288985>
- Hofstede, G., & Minkov, M. (2013). *Values survey module 2013 manual*. <https://geerthofstede.com/wp-content/uploads/2016/07/Manual-VSM-2013.pdf>
- Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. R. (2008). Structural Equation Modelling: Guidelines for determining Model Fit. *The Electronic Journal of Business Research Methods*, *6*(1), 53–60.
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, *6*(1), 1–55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Hunter, B., White, G. P., & Godbey, G. C. (2006). What Does It Mean to Be Globally Competent?: *Journal of Studies in International Education*, *10*(3), 267–285. <https://doi.org/10.1177/1028315306286930>
- Iles, P. (1995). Learning to work with difference. *Personnel Review*, *24*(6), 44–60. <https://doi.org/10.1108/00483489510097958>
- Jackson, D. L., Guillaspy, J. A., & Purc- Stephenson, R. (2009). Reporting practices in confirmatory factor analysis: An overview and some recommendations. *Psychological Methods*, *14*, 6–23.
- Jöreskog, K. G. (1971). Statistical analysis of sets of congeneric tests. *Psychometrika*, *36*(2), 109-133. doi: 10.1007/BF02291393
- Kline, P. B. (2000). *The Handbook of Psychological Testing*. 2nd Ed. Routledge.
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modelling* (4th Ed.). The Guilford Press.
- Leeds-Hurwitz, W. (2009). Notes in the history of intercultural communication: The Foreign Service institute and the mandate for intercultural training. *76*(3), 262–281. <https://doi.org/10.1080/00335639009383919>
- Lenchak, T. (1994). The Bible and Intercultural Communication. *Missiology: An International Review*, *22*(4), 457–467. <https://doi.org/10.1177/009182969402200403>
- León, R., & Chávarry, P. (2019). Competencias interculturales del personal obstetra en la RED II Cajamarca 2016. *Tzhoecoen*, *11*(1), 125–143.
- Li, Y. (2013). Cultivating Student Global Competence: A Pilot Experimental Study. *Decision Sciences Journal of Innovative Education*, *11*(1), 125–143. <https://doi.org/10.1111/J.1540-4609.2012.00371.X>
- López, E. (2016). En torno al concepto de competencia: un análisis de fuentes. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, *20*(1), 311–322. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56745576016.pdf>

- Madrid, J. (2017). Competencias interculturales: definiciones e instrumentos de medición. *Revista de Investigación Paideia*, 2(2), 105–117.
- Mamman, A. (1995). Socio-biographical Antecedents of Intercultural Effectiveness: The Neglected Factors¹. *British Journal of Management*, 6(2), 97–114. <https://doi.org/10.1111/J.1467-8551.1995.TB00088.X>
- Matsumoto, D., LeRoux, J., Ratzlaff, C., Tatani, H., Uchida, H., Kim, C., & Araki, S. (2001). Development and validation of a measure of intercultural adjustment potential in Japanese sojourners: the Intercultural Adjustment Potential Scale (ICAPS). *International Journal of Intercultural Relations*, 25(5), 483–510. [https://doi.org/10.1016/S0147-1767\(01\)00019-0](https://doi.org/10.1016/S0147-1767(01)00019-0)
- Montero, I., & León, O. G. (2005). Sistema de clasificación del método en los informes de investigación en Psicología. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 5(1), 115–127. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33701007>
- Muñiz, J. (2018). *Introducción a la Psicometría*. Pirámide.
- Murillo, J. P. (2015). Construcción de competencias interculturales para el desarrollo de una propuesta de experiencias de aprendizaje para alumnos de primer año de medicina. *Anales de La Facultad de Medicina*, 76(0), 77–87. <https://doi.org/10.15381/anales.v76i0.10975>
- Muthén, B. O., Du Toit, S. H. C., & Spisic, D. (1997). *Muthen WLS Least squares CFA*. https://www.statmodel.com/download/Article_075.pdf
- Neuner, G. (2012). Towards a framework for intercultural education. In J. Huber (Ed.), *Towards a framework for intercultural education*. https://www.researchgate.net/publication/289637851_Towards_indicators_for_intercultural_understanding
- Newman, I., Lim, J., & Pineda, F. (2013). Content Validity Using a Mixed Methods Approach: Its Application and Development Through the Use of a Table of Specifications Methodology. *Journal of Mixed Methods Research*, 7(3), 243–260. <https://doi.org/10.1177/1558689813476922>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura. (2016). *Competencias interculturales como instrumentos de cambio para una sociedad más inclusiva*. http://www.unesco.org/new/es/social-and-human-sciences/themes/sv/news/intercultural_competences_as_instruments_of_change_for_a_mor/
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura. (2017). *Competencias interculturales: marco conceptual y operativo*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000251592>
- Organización Internacional del Trabajo. (1993). *Formación profesional. Glosario de términos*.
- Orozco, P. (2020). Competencias interculturales en estudiantes de posgrado de

- una universidad privada de Lima, 2020 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47637>
- Ospina, M. (2017). *Diseño y validación de una prueba para medir competencias multiculturales en profesionales con personal a cargo en organizaciones del Valle del Cauca* [Tesis de maestría, Universidad Icesi]. https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/handle/10906/83199
- Pedrero, V., Bernales, M., Chepo, M., Manzi, J., Pérez, M., & Fernández, P. (2020). Development of an instrument to measure the cultural competence of health care workers. *Revista de Saúde Pública*, 54, 29–29. <https://doi.org/10.11606/S1518-8787.2020054001695>
- Peng, R. Z., & Wu, W. P. (2016). Measuring intercultural contact and its effects on intercultural competence: A structural equation modeling approach. *International Journal of Intercultural Relations*, 53, 16–27. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2016.05.003>
- Piasentin, K. A. (2013). *Assessing Cross-Cultural Competence Implications for Selection and Training in the Canadian Forces Defence R&D Canada-Toronto*. https://cradpdf.drdc-rddc.gc.ca/PDFS/unc140/p538194_A1b.pdf
- Pruegger, V. J., & Rogers, T. B. (1993). Development of a scale to measure cross-cultural sensitivity in the Canadian context. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 25(4), 615–621. <https://doi.org/10.1037/H0078846>
- Quispe, F. (2019). *Competencias Interculturales Laborales y los efectos en La calidad de Atención a los usuarios en La Unidad De Gestión Educativa Local de Quispicanchi-Cusco, 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38087>
- Ropovik, I. (2015). A cautionary note on testing latent variable models. *Frontiers in Psychology*, 6, 1715. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01715>
- Sánchez, M. E. (2018). *Las estrategias que aplican los docentes que desarrollan competencias interculturales en un colegio privado de Lima*. [Tesis de grado, Universidad Antonio Ruiz de Montoya] In *Repositorio Institucional*. <http://repositorio.uarm.edu.pe/handle/UNIARM/1977>
- Schermelleh-Engel, K., & Moosbrugger, H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23–74. <http://www.mpr-online.de>
- Schmitz, J., Tarter, L., & Sine, J. (2012). *Understanding the Cultural Orientations Approach: An Overview of the Development and Updates to the COA Section 1: The Building Blocks of the Cultural Orientations Approach (COA)*.
- Schnabel, D. B. L., Kelava, A., van de Vijver, F. J. R., & Seifert, L. (2015). Examining psychometric properties, measurement invariance, and construct validity of a short version of the Test to Measure Intercultural Competence

- (TMIC-S) in Germany and Brazil. *International Journal of Intercultural Relations*, 49, 137–155. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2015.08.002>
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2016). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling*. Routledge.
- Spitzberg, B., & Changnon, G. (2009). Conceptualizing intercultural competence. In *The SAGE handbook of intercultural competence*.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5th ed.). Pearson Education.
- Thomas, D. C., Liao, Y., Aycan, Z., Cerdin, J. L., Pekerti, A. A., Ravlin, E. C., Stahl, G. K., Lazarova, M. B., Fock, H., Arli, D., Moeller, M., Okimoto, T. G., & Van De Vijver, F. (2015). Cultural intelligence: A theory-based, short form measure. *Journal of International Business Studies*, 46(9), 1099–1118. <https://doi.org/10.1057/jibs.2014.67>
- Thornson, C. A. (2010). *Development And Validation Of The Cross-cultural Competence Inventory* [University of Central Florida]. <https://stars.library.ucf.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2684&context=etd>
- Urbina, S. (2014). *Essentials of Psychological Testing* (A. S. Kaufman & N. L. Kaufman (eds.)). Wiley.
- Van Der Zee, K. I., & Van Oudenhoven, J. P. (2001). The Multicultural Personality Questionnaire: Reliability and Validity of Self- and Other Ratings of Multicultural Effectiveness. *Journal of Research in Personality*, 35(3), 278–288. <https://doi.org/10.1006/JRPE.2001.2320>
- Wahnón, S. (2009). El ideal cosmopolita: claves históricas y culturales. *Las Lenguas Extranjeras Como Vehículo de Comunicación Intercultural*, 2009, Págs. 85-130, 85–130. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3385156>

Anexos

Anexo 1. Consentimiento Informado

Estimado estudiante,

Al completar estas encuestas entendemos que accedes a participar voluntariamente en el estudio "Propiedades psicométricas de una escala de Competencias Interculturales en estudiantes universitarios". El objetivo de esta investigación es evaluar las propiedades psicométricas de la Escala ECICE estudiantes universitarios.

Deseamos mencionar que tu participación en este estudio no involucra ningún daño o peligro para tu salud física o mental. Asimismo, puedes negarte a participar o dejar de participar en cualquier momento sin dar explicaciones o recibir sanción alguna. La participación en este estudio no conlleva costo para ti y tampoco será compensado económicamente. La información entregada será confidencial y anónima, y no se podrán identificar las respuestas y opiniones de las personas que participarán de este estudio. Los resultados y conclusiones podrán ser publicados con fines académicos.

Agradecemos tu colaboración con la generación de conocimiento.

Atentamente,

El equipo de investigadores

Datos sociodemográficos

Sexo	Carrera/año
Lugar de nacimiento (provincia y región)	Lugar de origen del padre (provincia y región)
Edad	Lugar de origen de la madre (provincia y región)

Anexo 2. Escala de competencias interculturales ECICE

Instrucciones

Esta encuesta permite conocer tus habilidades para interactuar en contextos interculturales. Para responderla piensa en ti mismo, en tu contexto, teniendo en cuenta la gente que tienes alrededor, las personas cercanas y las no cercanas, **gente con diferentes entornos socioculturales, regionales, socioeconómicos o lingüísticos**. Intenta recordar cómo te sentiste, lo que conocías y lo que hiciste.

Marca la opción más se acerque a tu experiencia, según los siguientes criterios:

1 – Nunca 2 – Casi nunca 3 – A veces 4 – Casi siempre 5 – Siempre

Ítems	1	2	3	4	5
1. Muestro respeto a las personas como seres humanos que son.					
2. Doy espacio a los demás para expresarse, escucho y respondo a sus argumentos.					
3. Evito hacer juicios basados en las primeras impresiones.					
4. Estoy dispuesto a dejar aparte mis valores y normas temporalmente.					
5. Me muestro paciente cuando me enfrento a una situación cultural desconocida o extraña.					
6. Me relaciono positivamente con otras personas sin tener la certeza de lo que piensan o sienten.					
7. Soy consciente de que mi forma de pensar y de actuar están influidos por un conjunto de valores y normas.					
8. Muestro un interés de amistad hacia las personas que encuentro.					
9. Utilizo las oportunidades que surgen para conocer gente nueva.					
10. Pregunto a los demás sobre sus puntos de vista y sobre sus acciones.					
11. Estoy dispuesto a prestar atención a los sentimientos de otras personas.					
12. Demuestro con hechos que puedo compartir los sentimientos de otras personas.					
13. Suelo sentirme cómodo describiendo mis fortalezas y debilidades.					
14. Acepto el hecho de que puedo cometer errores.					
15. Me hago responsable de mis errores.					
16. Pido ayuda a los demás cuando lo necesito.					
17. Cambio mi conducta, si creo que es más efectivo en ese contexto.					
18. Demuestro que no temo estar en desacuerdo con los demás.					
19. Sugiero formas alternativas de ver o hacer las cosas.					
20. No temo ser cuestionado.					
21. Escucho con atención a los demás.					
22. Me aseguro de que mi mensaje se ha entendido de la forma que lo quería expresar.					
23. Animo a la gente a expresar sus necesidades y opiniones.					
24. Reacciono solidariamente frente a las emociones que veo a mi alrededor.					
25. Busco y clarifico necesidades y expectativas compartidas.					
26. Busco información en una variedad de fuentes.					
27. Explico mis pensamientos y acciones teniendo en cuenta también las perspectivas externas.					
28. Expreso mi punto de vista conectando mis ideas con las opiniones de otros, tanto opuestas como complementarias.					
29. Uso mi imaginación para ofrecer diferentes perspectivas.					
30. Utilizo toda la información disponible y mis habilidades analíticas para verificar mis interpretaciones.					
31. Pongo en duda las interpretaciones ofrecidas por otros, incluyendo personas o fuentes autorizadas.					
32. Sugiero diferentes formas de interpretar las ideas y acciones de la gente.					
33. Doy argumentos claros para explicar mis pensamientos y decisiones.					
34. Identifico las cuestiones o problemas que se deben resolver.					
35. Ofrezco diferentes perspectivas para resolver un problema.					

36. Intento iniciar la solución cuando se presenta un problema.						
37. Apoyo los intentos de otras personas para resolver algún problema.						
38. Busco activamente una solución junto con otras personas implicadas.						
39. Intento que otros se sientan cómodos en el grupo cuando se enfrentan a un problema.						
40. Exploro situaciones nuevas.						
41. Reflexiono y analizo mis motivos, necesidades y objetivos.						
42. Puedo cambiar mi forma de hacer las cosas en función de mis nuevos conocimientos.						
43. Tomo en consideración tanto los mensajes verbales como los no-verbales.						
44. Soy consciente de que las palabras y el lenguaje corporal puede tener diferentes significados en diferentes contextos.						
45. Aclaro significados para evitar malentendidos.						
46. Identifico la influencia de las "relaciones de poder" en una interacción humana.						
47. Entiendo que las diferentes formas de interacción tienen diferentes objetivos y reglas.						
48. Soy consciente del hecho de que otras personas puedan pensar, comportarse y sentir de otra manera.						
49. Analizo activamente las razones que puede haber detrás de diferentes prácticas y reacciones.						
50. Reconozco que las cuestiones espirituales y existenciales son aspectos importantes de la vida de las personas.						
51. Reconozco las diferencias en las cosmovisiones y sistemas de creencias cuando interactúan.						
52. Aprendo sobre otros sistemas de creencias y cosmovisiones mediante la exploración activa.						
53. Entiendo que las cosmovisiones y las creencias que tienen las personas no son estáticas.						
54. Reconozco que las cosmovisiones y sistemas de creencias influyen pero no determinan la identidad de una persona o de un grupo.						

Anexo 3. Escala de competencias interculturales de Chao

Instrucciones

Esta encuesta permite valorar tus conocimientos, actitudes y comportamientos en contextos interculturales. Para responderla piensa en ti mismo, en tu contexto, teniendo en cuenta la gente que tienes alrededor, las personas cercanas y las no cercanas, **gente con diferentes entornos socioculturales, regionales, socioeconómicos o lingüísticos**. Intenta recordar cómo te sentiste, lo que conocías y lo que hiciste.

0 – Completamente en desacuerdo

1 – En desacuerdo

2 – Ligeramente en desacuerdo

3 – Ligeramente de acuerdo

4 – De acuerdo

5 – Completamente de acuerdo

	0	1	2	3	4	5
1. Conozco los aspectos rutinarios de la vida en otras culturas (por ejemplo, algunos platillos de cocina, costumbres, etc.).						
2. Conozco algunas reglas de comportamientos no verbales en otras culturas.						
3. Conozco logros relevantes de otras culturas (por ejemplo, en las artes, literatura, ciencias, etc.).						
4. Conozco reglas de comportamiento verbales de otras culturas.						
5. Conozco los signos de estrés cultural y estrategias para superar el choque cultural.						
6. Sé cómo los factores históricos y sociopolíticos influyen en las actitudes y comportamientos de las personas de diferentes culturas.						
7. Me gusta comunicarme con personas de diferentes culturas.						
8. Estoy dispuesto a adquirir conocimientos sobre diferentes culturas del mundo.						
9. Estoy dispuesto a manejar mis emociones y frustraciones cuando interactúo con personas de diferentes culturas.						
10. Estoy dispuesto a demostrar mi interés en comprender a personas de otras culturas que no me son familiares.						
11. Estoy dispuesto a modificar mis actitudes y comportamientos para interactuar adecuadamente con personas de otras culturas.						
12. Estoy dispuesto a comunicarme con personas de otras culturas para ampliar mi visión del mundo.						
13. Estoy dispuesto a reflexionar acerca del impacto potencial de mis actitudes y comportamientos sobre otros, durante una interacción intercultural.						
14. Confío en que puedo interactuar con personas de otras culturas de manera adecuada y eficaz.						
15. Confío en que puedo adaptarme a vivir en diferentes contextos culturales.						
16. Confío en que puedo manejar el estrés del choque cultural.						
17. Puedo usar el inglés de manera efectiva para comunicarme con otras personas de diferentes orígenes culturales.						
18. Puedo comer lo que otros comen cuando estoy en situaciones culturalmente diversas.						

20. Puedo desarrollar estrategias interactivas apropiadas (por ejemplo, hablar con franqueza, salvar una situación embarazosa, etc.) para ajustarme a los diversos estilos de comunicación intercultural.							
21. Puedo modificar la forma en que me visto cuando las situaciones interculturales lo requieren.							
22. Puedo cambiar mi comportamiento verbal (por ejemplo, velocidad, acento) cuando las situaciones interculturales lo requieren.							
23. Evito juzgar y estereotipar cuando me enfrento con diferencias o conflictos interculturales.							
24. Ayudo activamente a otros grupos lingüísticos o culturales que han sufrido prejuicios u opresión.							
25. Evito generalizar los comportamientos de una persona como representativos de una cultura particular.							
26. Estoy bien preparado ante cualquier contacto intercultural.							
27. Me doy cuenta de cómo aplico mi conocimiento cultural en mis interacciones interculturales.							
28. Puedo percibir cómo mi trasfondo cultural influye en mis pensamientos y actitudes para manejar los problemas que surgen durante una comunicación intercultural.							
29. Puedo percibir que las respuestas que otras personas brindan durante la comunicación intercultural a menudo reflejan sus propios valores y creencias.							
30. Reflexiono en mis actitudes y comportamientos después de una interacción intercultural							

Anexo 4. Fichas técnicas

Escala de competencias interculturales ECICE

Nombre: Escala de Competencias Interculturales ECICE

Autores: Ildikó Lázár (Editora)

Tipo de prueba: escala

Administración: individual o grupal

Aplicación: cualquier persona lo puede utilizar

Duración de la prueba: De 20 a 25 minutos

Ámbitos de aplicación: cualquiera

Dimensiones: 3 (actitudes, habilidades, conocimientos).

Propiedades psicométricas: no hay estudios psicométricos previos

Escala de competencias interculturales Chao (2014)

Nombre: Escala de Competencias Interculturales Chao (2014)

Autores: Tzu-Chia Chao

Tipo de prueba: escala

Administración: individual o grupal

Aplicación: estudiantes universitarios de inglés como segunda lengua

Duración de la prueba: De 20 a 25 minutos

Ámbitos de aplicación: universitario

Dimensiones: 5 (conocimiento de la interacción cultural, orientación afectiva hacia la interacción cultural, autoeficacia en situaciones interculturales, desempeño en interacciones culturales, conciencia intercultural).

Propiedades psicométricas: Alfa = 0.93

Anexo 5. Tabla comparativa de ítems de la escala original en español y de la escala ECICE adaptados para este estudio

	Ítems de la escala original	Ítems de la escala ECICE
1	Respeto a la otra persona como un ser humano semejante.	Muestro respeto a las personas como seres humanos que son.
2	Doy espacio a los demás para expresarse, escucho y respondo a sus argumentos.	Doy espacio a los demás para expresarse, escucho y respondo a sus argumentos.
3	Aparco un juicio basado en las primeras impresiones.	Evito hacer juicios basados en las primeras impresiones.
4	Estoy dispuesto a dejar aparte mis valores y normas temporalmente.	Estoy dispuesto a dejar aparte mis valores y normas temporalmente.
5	Me muestro paciente cuando me enfrento a algo desconocido o extraño.	Me muestro paciente cuando me enfrento a una situación cultural desconocida o extraña.
6	Me relaciono positivamente con el otro sin tener la evidencia de lo que piensa o siente.	Me relaciono positivamente con otras personas sin tener la certeza de lo que piensan o sienten.
7	Muestro que soy consciente de que mi forma de pensar y de actuar están influidos por un conjunto de valores y normas.	Soy consciente de que mi forma de pensar y de actuar están influidos por un conjunto de valores y normas.
8	Muestro un interés de amistad hacia las personas y cosas que encuentro.	Muestro un interés de amistad hacia las personas que encuentro.
9	Utilizo las oportunidades que surgen para conocer gente nueva.	Utilizo las oportunidades que surgen para conocer gente nueva.
10	Pregunto a los demás sobre sus puntos de vista y sobre sus actuaciones.	Pregunto a los demás sobre sus puntos de vista y sobre sus acciones.
11	Estoy dispuesto a prestar atención a los sentimientos de otras personas.	Estoy dispuesto a prestar atención a los sentimientos de otras personas.
12	Demuestro que puedo compartir los sentimientos de otras personas.	Demuestro con hechos que puedo compartir los sentimientos de otras personas.
13	Muestro que me siento cómodo describiendo mis fortalezas y debilidades.	Suelo sentirme cómodo describiendo mis fortalezas y debilidades.
14	Acepto el hecho de que puedo cometer errores.	Acepto el hecho de que puedo cometer errores.
15	Me hago responsable de mis errores.	Me hago responsable de mis errores.
16	Pido ayuda a los demás cuando lo necesito.	Pido ayuda a los demás cuando lo necesito.
17	Cambio mi conducta si creo que es efectivo.	Cambio mi conducta, si creo que es más efectivo en ese contexto.
18	Demuestro que no tengo miedo por no estar de acuerdo con los demás.	Demuestro que no temo estar en desacuerdo con los demás.
19	Sugiero formas alternativas de ver o hacer las cosas.	Sugiero formas alternativas de ver o hacer las cosas.
20	Muestro que acepto ser cuestionado.	No temo ser cuestionado.
21	Escucho con atención a los demás.	Escucho con atención a los demás.
22	Me aseguro de que mi mensaje se ha entendido de la forma que lo quería expresar.	Me aseguro de que mi mensaje se ha entendido de la forma que lo quería expresar.
23	Animo a la gente a expresar sus necesidades y opiniones.	Animo a la gente a expresar sus necesidades y opiniones.
24	Reacciono solidariamente frente a las emociones que veo a mi alrededor.	Reacciono solidariamente frente a las emociones que veo a mi alrededor.
25	Busco y clarifico necesidades y expectativas compartidas.	Busco y clarifico necesidades y expectativas compartidas.
26	Busco información en una variedad de fuentes.	Busco información en una variedad de fuentes.
27	Explico mis pensamientos y acciones teniendo en cuenta también las perspectivas externas.	Explico mis pensamientos y acciones teniendo en cuenta también las perspectivas externas.
28	Expreso mi punto de vista en conexión con opiniones tanto opuestas como complementarias.	Expreso mi punto de vista conectando mis ideas con las opiniones de otros, tanto opuestas como complementarias.

(Continúa)

29	Uso mi imaginación para ofrecer diferentes perspectivas.	Uso mi imaginación para ofrecer diferentes perspectivas.
30	Utilizo toda la información disponible y mis habilidades analíticas para verificar mis interpretaciones.	Utilizo toda la información disponible y mis habilidades analíticas para verificar mis interpretaciones.
31	Pongo en duda las interpretaciones ofrecidas por otros, incluyendo personas o fuentes autorizadas.	Pongo en duda las interpretaciones ofrecidas por otros, incluyendo personas o fuentes autorizadas.
32	Sugiero diferentes formas de interpretar las ideas y acciones de la gente.	Sugiero diferentes formas de interpretar las ideas y acciones de la gente.
33	Doy argumentos claros para explicar mis pensamientos y decisiones.	Doy argumentos claros para explicar mis pensamientos y decisiones.
34	Identifico las cuestiones o problemas que se deben resolver.	Identifico las cuestiones o problemas que se deben resolver.
35	Ofrezco diferentes perspectivas sobre un problema para resolverlo.	Ofrezco diferentes perspectivas para resolver un problema.
36	Intento iniciar la solución del problema.	Intento iniciar la solución cuando se presenta un problema.
37	Apoyo los intentos de otras personas para resolver el problema.	Apoyo los intentos de otras personas para resolver algún problema.
38	Busco activamente una solución junto con otras personas implicadas.	Busco activamente una solución junto con otras personas implicadas.
39	Intento que otros se sientan cómodos en el grupo cuando se enfrentan a un problema.	Intento que otros se sientan cómodos en el grupo cuando se enfrentan a un problema.
40	Examino cosas y situaciones nuevas	Exploro situaciones nuevas.
41	Reflexiono y analizo mis motivos, necesidades y objetivos.	Reflexiono y analizo mis motivos, necesidades y objetivos.
42	Puedo cambiar mi forma de hacer las cosas en función de mis nuevos conocimientos.	Puedo cambiar mi forma de hacer las cosas en función de mis nuevos conocimientos.
43	Tomo en consideración tanto los mensajes verbales como los no-verbales.	Tomo en consideración tanto los mensajes verbales como los no-verbales.
44	Muestro que soy consciente de que las palabras y el lenguaje corporal puede tener diferentes significados en diferentes contextos.	Soy consciente de que las palabras y el lenguaje corporal puede tener diferentes significados en diferentes contextos.
45	Aclaro significados para evitar malentendidos.	Aclaro significados para evitar malentendidos.
46	Identifico la influencia de las relaciones de poder en la interacción.	Identifico la influencia de las "relaciones de poder" en una interacción humana.
47	Muestro que entiendo que las diferentes formas de interacción tienen diferentes objetivos y reglas.	Entiendo que las diferentes formas de interacción tienen diferentes objetivos y reglas.
48	Soy consciente del hecho de que otras personas puedan pensar, comportarse y sentir de otra manera.	Soy consciente del hecho de que otras personas puedan pensar, comportarse y sentir de otra manera.
49	Investigo de forma activa las razones que puede haber detrás de diferentes prácticas y reacciones. Reconozco las implicaciones sociales y políticas de la diversidad. * Me dirijo a los actores sociales, culturales o políticos adecuados cuando necesito información o apoyo. * Inicio una acción con el grupo de actores sociales o políticos adecuados cuando surge un problema. *	Analizo activamente las razones que puede haber detrás de diferentes prácticas y reacciones.

(Continúa)

50	Reconozco que las cuestiones espirituales y existenciales son aspectos importantes de la vida.	Reconozco que las cuestiones espirituales y existenciales son aspectos importantes de la vida de las personas.
51	Reconozco las diferencias en las visiones del mundo y sistemas de creencias cuando interactúan.	Reconozco las diferencias en las cosmovisiones y sistemas de creencias cuando interactúan.
52	Aprendo sobre otros sistemas de creencias y visiones del mundo mediante la investigación activa.	Aprendo sobre otros sistemas de creencias y cosmovisiones mediante la exploración activa.
53	Entiendo que las visiones del mundo y las creencias que tienen las personas no son estáticos	Entiendo que las cosmovisiones y las creencias que tienen las personas no son estáticas.
54	Reconozco que las visiones del mundo y sistemas de creencias influyen pero no determinan la identidad de una persona o de un grupo.	Reconozco que las cosmovisiones y sistemas de creencias influyen pero no determinan la identidad de una persona o de un grupo.

* Estos ítems no fueron incluidos en la escala adaptada.



Anexo 6. Matriz de correlaciones policóricas

	ci01	ci02	ci03	ci04	ci05	ci06	ci07	ci08	ci09	ci10	ci11	ci12	ci13	ci14	ci15	ci16	ci17	ci18	ci19	ci20	ci21	ci22	ci23	ci24	ci25	ci26	ci27
ci01	1.00	0.81	0.54	-0.24	0.46	0.49	0.67	0.49	0.52	0.47	0.57	0.49	0.43	0.48	0.64	0.50	0.43	0.43	0.52	0.26	0.56	0.53	0.54	0.57	0.52	0.54	0.53
ci02	0.81	1.00	0.69	-0.17	0.43	0.48	0.68	0.52	0.50	0.48	0.58	0.52	0.42	0.49	0.56	0.50	0.41	0.41	0.51	0.34	0.57	0.52	0.52	0.54	0.49	0.54	0.52
ci03	0.54	0.69	1.00	-0.06	0.46	0.35	0.48	0.36	0.39	0.42	0.40	0.47	0.44	0.38	0.41	0.39	0.35	0.39	0.43	0.38	0.40	0.40	0.40	0.43	0.42	0.48	0.46
ci04	-0.24	-0.17	0.06	1.00	0.09	0.04	-0.15	-0.07	-0.05	-0.05	-0.15	-0.02	0.05	-0.18	-0.13	-0.06	0.10	0.14	-0.04	0.02	-0.19	-0.16	-0.16	-0.16	-0.16	-0.05	-0.02
ci05	0.46	0.43	0.46	0.09	1.00	0.38	0.53	0.39	0.47	0.45	0.39	0.41	0.37	0.38	0.38	0.44	0.47	0.35	0.42	0.32	0.39	0.36	0.35	0.35	0.42	0.45	0.45
ci06	0.49	0.48	0.35	0.04	0.38	1.00	0.49	0.52	0.48	0.44	0.41	0.43	0.29	0.34	0.41	0.35	0.37	0.39	0.39	0.33	0.38	0.38	0.42	0.39	0.40	0.46	0.39
ci07	0.67	0.68	0.48	-0.15	0.53	0.49	1.00	0.55	0.56	0.56	0.62	0.52	0.48	0.53	0.57	0.48	0.41	0.40	0.54	0.37	0.55	0.55	0.59	0.55	0.52	0.49	0.52
ci08	0.49	0.52	0.36	-0.07	0.39	0.52	0.55	1.00	0.64	0.56	0.56	0.60	0.47	0.44	0.39	0.48	0.35	0.34	0.45	0.33	0.51	0.47	0.42	0.51	0.42	0.49	0.50
ci09	0.52	0.50	0.39	-0.05	0.47	0.48	0.56	0.64	1.00	0.60	0.57	0.50	0.55	0.41	0.41	0.46	0.40	0.35	0.48	0.34	0.51	0.47	0.50	0.55	0.42	0.52	0.47
ci10	0.47	0.48	0.42	-0.05	0.45	0.44	0.56	0.56	0.60	1.00	0.61	0.62	0.42	0.41	0.41	0.48	0.37	0.37	0.49	0.42	0.45	0.47	0.49	0.51	0.48	0.49	0.42
ci11	0.57	0.58	0.40	-0.15	0.39	0.41	0.62	0.56	0.57	0.61	1.00	0.61	0.55	0.50	0.50	0.43	0.38	0.39	0.42	0.29	0.58	0.51	0.53	0.56	0.42	0.46	0.49
ci12	0.49	0.52	0.47	-0.02	0.41	0.43	0.52	0.60	0.50	0.62	0.61	1.00	0.48	0.44	0.40	0.40	0.38	0.39	0.42	0.32	0.43	0.42	0.46	0.48	0.49	0.41	0.51
ci13	0.43	0.42	0.44	0.05	0.37	0.29	0.48	0.47	0.55	0.42	0.55	0.48	1.00	0.44	0.36	0.40	0.36	0.40	0.41	0.33	0.38	0.44	0.45	0.44	0.39	0.45	0.46
ci14	0.48	0.49	0.38	-0.18	0.38	0.34	0.53	0.44	0.41	0.41	0.50	0.44	0.44	1.00	0.64	0.47	0.36	0.48	0.43	0.35	0.47	0.46	0.51	0.49	0.42	0.47	0.51
ci15	0.64	0.56	0.41	-0.13	0.38	0.41	0.57	0.39	0.41	0.41	0.50	0.40	0.36	0.64	1.00	0.50	0.43	0.49	0.52	0.31	0.57	0.54	0.52	0.55	0.49	0.52	0.48
ci16	0.50	0.50	0.39	-0.06	0.44	0.35	0.48	0.48	0.46	0.48	0.43	0.40	0.40	0.47	0.50	1.00	0.43	0.36	0.51	0.31	0.46	0.49	0.46	0.44	0.46	0.44	0.47
ci17	0.43	0.41	0.35	0.10	0.47	0.37	0.41	0.35	0.40	0.37	0.38	0.38	0.36	0.36	0.43	0.43	1.00	0.42	0.49	0.31	0.41	0.38	0.42	0.44	0.42	0.42	0.49
ci18	0.43	0.41	0.39	0.14	0.35	0.39	0.40	0.34	0.35	0.37	0.39	0.39	0.40	0.48	0.49	0.36	0.42	1.00	0.51	0.39	0.34	0.44	0.41	0.38	0.42	0.42	0.45
ci19	0.52	0.51	0.43	-0.04	0.42	0.39	0.54	0.45	0.48	0.49	0.42	0.42	0.43	0.43	0.52	0.51	0.49	0.51	1.00	0.38	0.59	0.55	0.53	0.50	0.51	0.53	0.55
ci20	0.26	0.34	0.38	0.02	0.32	0.33	0.37	0.33	0.34	0.42	0.29	0.32	0.33	0.35	0.31	0.31	0.31	0.39	0.38	1.00	0.41	0.47	0.39	0.32	0.40	0.41	0.41
ci21	0.56	0.57	0.40	-0.19	0.39	0.38	0.55	0.51	0.51	0.45	0.58	0.43	0.38	0.47	0.57	0.46	0.41	0.34	0.59	0.41	1.00	0.67	0.61	0.65	0.50	0.61	0.58
ci22	0.53	0.52	0.40	-0.16	0.39	0.38	0.55	0.47	0.47	0.47	0.51	0.42	0.44	0.46	0.54	0.49	0.38	0.44	0.55	0.47	0.67	1.00	0.63	0.68	0.66	0.64	0.59
ci23	0.54	0.52	0.40	-0.16	0.36	0.42	0.59	0.42	0.50	0.49	0.53	0.46	0.45	0.51	0.52	0.46	0.42	0.41	0.53	0.39	0.61	0.63	1.00	0.72	0.68	0.61	0.63
ci24	0.57	0.54	0.43	-0.16	0.35	0.39	0.55	0.51	0.55	0.51	0.56	0.48	0.44	0.49	0.55	0.44	0.43	0.38	0.50	0.32	0.65	0.68	0.72	1.00	0.67	0.71	0.60
ci25	0.52	0.52	0.42	-0.04	0.42	0.48	0.62	0.42	0.48	0.52	0.42	0.48	0.45	0.49	0.55	0.46	0.45	0.50	0.50	0.42	0.56	0.66	0.68	0.68	0.66	0.64	0.59
ci26	0.54	0.54	0.48	-0.05	0.42	0.46	0.49	0.49	0.52	0.49	0.46	0.41	0.45	0.47	0.52	0.44	0.42	0.42	0.53	0.41	0.61	0.64	0.61	0.71	0.60	1.00	0.69
ci27	0.53	0.52	0.46	-0.02	0.45	0.39	0.52	0.50	0.47	0.42	0.49	0.51	0.46	0.51	0.48	0.47	0.49	0.45	0.55	0.41	0.58	0.59	0.63	0.60	0.59	0.69	1.00
ci28	0.48	0.43	0.42	-0.03	0.39	0.46	0.54	0.45	0.49	0.49	0.48	0.46	0.42	0.43	0.46	0.45	0.39	0.46	0.52	0.40	0.51	0.54	0.61	0.57	0.60	0.60	0.63
ci29	0.49	0.47	0.37	-0.10	0.35	0.34	0.50	0.45	0.43	0.34	0.43	0.41	0.31	0.38	0.46	0.36	0.36	0.31	0.52	0.34	0.52	0.49	0.53	0.57	0.49	0.54	0.59
ci30	0.51	0.51	0.41	-0.14	0.36	0.36	0.48	0.43	0.43	0.37	0.43	0.40	0.39	0.41	0.49	0.44	0.42	0.34	0.53	0.35	0.56	0.60	0.60	0.56	0.56	0.57	0.57
ci31	0.16	0.10	0.18	0.27	0.23	0.24	0.18	0.13	0.15	0.09	0.11	0.13	0.16	0.10	0.18	0.13	0.20	0.31	0.25	0.13	0.14	0.18	0.17	0.20	0.27	0.22	0.27
ci32	0.40	0.38	0.35	-0.01	0.50	0.36	0.45	0.37	0.41	0.41	0.39	0.37	0.40	0.38	0.39	0.37	0.46	0.42	0.52	0.39	0.46	0.55	0.50	0.49	0.48	0.51	0.48
ci33	0.42	0.45	0.37	-0.07	0.37	0.37	0.51	0.44	0.41	0.37	0.42	0.40	0.45	0.37	0.44	0.47	0.37	0.36	0.48	0.44	0.51	0.52	0.57	0.56	0.51	0.57	0.53
ci34	0.45	0.42	0.39	-0.05	0.37	0.40	0.50	0.33	0.39	0.41	0.40	0.36	0.36	0.34	0.47	0.40	0.38	0.47	0.52	0.40	0.49	0.52	0.61	0.54	0.61	0.53	0.53
ci35	0.54	0.51	0.41	-0.07	0.38	0.39	0.54	0.43	0.55	0.41	0.40	0.39	0.47	0.44	0.51	0.51	0.50	0.43	0.61	0.39	0.56	0.60	0.56	0.57	0.54	0.62	0.59
ci36	0.54	0.45	0.45	-0.07	0.45	0.38	0.47	0.41	0.49	0.42	0.42	0.41	0.42	0.39	0.48	0.45	0.45	0.34	0.50	0.42	0.54	0.59	0.54	0.56	0.52	0.58	0.56
ci37	0.54	0.50	0.39	-0.06	0.40	0.34	0.56	0.43	0.45	0.46	0.46	0.44	0.38	0.46	0.56	0.47	0.45	0.44	0.57	0.34	0.54	0.57	0.56	0.52	0.55	0.58	0.55
ci38	0.54	0.50	0.36	-0.12	0.34	0.38	0.54	0.51	0.46	0.42	0.47	0.38	0.36	0.46	0.59	0.49	0.39	0.47	0.51	0.32	0.57	0.60	0.59	0.64	0.52	0.58	0.51
ci39	0.55	0.51	0.37	-0.15	0.31	0.40	0.52	0.45	0.44	0.43	0.46	0.43	0.34	0.51	0.55	0.42	0.37	0.48	0.51	0.33	0.51	0.55	0.65	0.64	0.55	0.57	0.59
ci40	0.45	0.42	0.39	0.01	0.35	0.37	0.48	0.39	0.41	0.42	0.38	0.37	0.42	0.44	0.46	0.41	0.34	0.43	0.55	0.40	0.49	0.51	0.52	0.53	0.53	0.56	0.55
ci41	0.46	0.47	0.36	-0.08	0.40	0.32	0.50	0.39	0.48	0.44	0.44	0.39	0.43	0.41	0.52	0.35	0.39	0.36	0.51	0.37	0.58	0.61	0.62	0.62	0.61	0.59	0.54
ci42	0.52	0.46	0.34	-0.07	0.38	0.35	0.52	0.37	0.42	0.31	0.39	0.33	0.35	0.42	0.49	0.38	0.47	0.37	0.39	0.35	0.55	0.52	0.59	0.59	0.51	0.54	0.49
ci43	0.48	0.43	0.31	-0.03	0.32	0.29	0.46	0.34	0.40	0.40	0.25	0.40	0.40	0.42	0.38	0.33	0.39	0.39	0.42	0.25	0.41	0.50	0.46	0.49	0.52	0.46	0.45
ci44	0.49	0.44	0.32	-0.08	0.28	0.26	0.44	0.40	0.35	0.40	0.46	0.40	0.39	0.51	0.50	0.37	0.33	0.51	0.43	0.27	0.47	0.49	0.52	0.51	0.48	0.47	0.46
ci45	0.50	0.49	0.35	-0.17	0.28	0.33	0.44	0.42	0.47	0.44	0.46	0.36	0.40	0.46	0.47	0.40	0.31	0.43	0.36	0.36	0.47	0.55	0.52	0.54	0.47	0.55	0.46
ci46	0.43	0.36	0.36	-0.04	0.38	0.31	0.48	0.40	0.36	0.41	0.35	0.38	0.39	0.44	0.48	0.39	0.43	0.37	0.46	0.45	0.46	0.54	0.50	0.53	0.57	0.54	0.57
ci47	0.43	0.37	0.30	-0.07	0.36	0.33	0.44	0.33	0.39	0.37	0.43	0.39	0.33	0.39	0.49	0.34	0.46	0.41	0.41	0.43	0.46	0.45	0.44	0.51	0.49	0.46	0.46

Anexo 7. Cargas factoriales de la escala original

	F1	F2	F3
1. Muestro respeto a las personas como seres humanos que son.	0.803		
2. Doy espacio a los demás para expresarse, escucho y respondo a sus argumentos.	0.775		
3. Evito hacer juicios basados en las primeras impresiones.	0.615		
4. Estoy dispuesto a dejar aparte mis valores y normas temporalmente.	-0.100		
5. Me muestro paciente cuando me enfrente a una situación cultural desconocida o extraña.	0.603		
6. Me relaciono positivamente con otras personas sin tener la certeza de lo que piensan o sienten.	0.586		
7. Soy consciente de que mi forma de pensar y de actuar están influidos por un conjunto de valores y normas.	0.793		
8. Muestro un interés de amistad hacia las personas que encuentro.	0.685		
9. Utilizo las oportunidades que surgen para conocer gente nueva.	0.702		
10. Pregunto a los demás sobre sus puntos de vista y sobre sus acciones.	0.685		
11. Estoy dispuesto a prestar atención a los sentimientos de otras personas.	0.725		
12. Demuestro con hechos que puedo compartir los sentimientos de otras personas.	0.671		
13. Suelo sentirme cómodo describiendo mis fortalezas y debilidades.	0.624		
14. Acepto el hecho de que puedo cometer errores.	0.685		
15. Me hago responsable de mis errores.	0.748		
16. Pido ayuda a los demás cuando lo necesito.	0.656		
17. Cambio mi conducta, si creo que es más efectivo en ese contexto.	0.624		
18. Demuestro que no temo estar en desacuerdo con los demás.	0.627		
19. Sugiero formas alternativas de ver o hacer las cosas.	0.750		
20. No temo ser cuestionado.	0.549		
21. Escucho con atención a los demás.		0.739	
22. Me aseguro de que mi mensaje se ha entendido de la forma que lo quería expresar.		0.768	
23. Animo a la gente a expresar sus necesidades y opiniones.		0.785	
24. Reacciono solidariamente frente a las emociones que veo a mi alrededor.		0.793	
25. Busco y clarifico necesidades y expectativas compartidas.		0.747	
26. Busco información en una variedad de fuentes.		0.775	
27. Explico mis pensamientos y acciones teniendo en cuenta también las perspectivas externas.		0.763	
28. Expreso mi punto de vista conectando mis ideas con las opiniones de otros, tanto opuestas como complementarias.		0.736	
29. Uso mi imaginación para ofrecer diferentes perspectivas.		0.730	
30. Utilizo toda la información disponible y mis habilidades analíticas para verificar mis interpretaciones.		0.791	
31. Pongo en duda las interpretaciones ofrecidas por otros, incluyendo personas o fuentes autorizadas.		0.338	
32. Sugiero diferentes formas de interpretar las ideas y acciones de la gente.		0.694	
33. Doy argumentos claros para explicar mis pensamientos y decisiones.		0.749	
34. Identifico las cuestiones o problemas que se deben resolver.		0.744	
35. Ofrezco diferentes perspectivas para resolver un problema.		0.803	
36. Intento iniciar la solución cuando se presenta un problema.		0.795	
37. Apoyo los intentos de otras personas para resolver algún problema.		0.795	
38. Busco activamente una solución junto con otras personas implicadas.		0.795	
39. Intento que otros se sientan cómodos en el grupo cuando se enfrentan a un problema.		0.789	
40. Exploro situaciones nuevas.		0.781	
41. Reflexiono y analizo mis motivos, necesidades y objetivos.		0.781	
42. Puedo cambiar mi forma de hacer las cosas en función de mis nuevos conocimientos.		0.764	
43. Tomo en consideración tanto los mensajes verbales como los no-verbales.			0.714
44. Soy consciente de que las palabras y el lenguaje corporal puede tener diferentes significados en diferentes contextos.			0.754
45. Aclaro significados para evitar malentendidos.			0.771
46. Identifico la influencia de las "relaciones de poder" en una interacción humana.			0.805
47. Entiendo que las diferentes formas de interacción tienen diferentes objetivos y reglas.			0.781
48. Soy consciente del hecho de que otras personas puedan pensar, comportarse y sentir de otra manera.			0.804
49. Analizo activamente las razones que puede haber detrás de diferentes prácticas y reacciones.			0.801
50. Reconozco que las cuestiones espirituales y existenciales son aspectos importantes de la vida de las personas.			0.797
51. Reconozco las diferencias en las cosmovisiones y sistemas de creencias cuando interactúan.			0.762
52. Aprendo sobre otros sistemas de creencias y cosmovisiones mediante la exploración activa.			0.768
53. Entiendo que las cosmovisiones y las creencias que tienen las personas no son estáticas.			0.700
54. Reconozco que las cosmovisiones y sistemas de creencias influyen, pero no determinan la identidad de una persona o de un grupo.			0.759

Anexo 8. Confiabilidad de los ítems

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
01. Muestro respeto a las personas como seres humanos que son.	204.74	911.299	0.638	0.970
02. Doy espacio a los demás para expresarse, escucho y respondo a sus argumentos.	204.89	913.164	0.631	0.970
03. Evito hacer juicios basados en las primeras impresiones.	205.35	912.771	0.530	0.970
04. Estoy dispuesto a dejar aparte mis valores y normas temporalmente.	206.51	949.373	-0.075	0.973
05. Me muestro paciente cuando me enfrento a algo desconocido o extraño.	205.41	915.493	0.513	0.970
06. Me relaciono positivamente con el otro sin tener la certeza de lo que piensa o siente.	205.29	916.859	0.505	0.970
07. Soy consciente de que mi forma de pensar y de actuar están influidos por un conjunto de valores y normas.	205.02	910.266	0.665	0.970
08. Muestro un interés de amistad hacia las personas que encuentro.	205.17	913.478	0.565	0.970
09. Utilizo las oportunidades que surgen para conocer gente nueva.	205.28	910.060	0.590	0.970
10. Pregunto a los demás sobre sus puntos de vista y sobre sus acciones.	205.30	911.977	0.572	0.970
11. Estoy dispuesto a prestar atención a los sentimientos de otras personas.	205.13	911.711	0.594	0.970
12. Demuestro con hechos que puedo compartir los sentimientos de otras personas.	205.28	911.839	0.552	0.970
13. Suelo sentirme cómodo describiendo mis fortalezas y debilidades.	205.42	912.547	0.535	0.970
14. Acepto el hecho de que puedo cometer errores.	205.13	913.470	0.572	0.970
15. Me hago responsable de mis errores.	205.07	910.668	0.628	0.970
16. Pido ayuda a los demás cuando lo necesito.	205.27	912.662	0.560	0.970
17. Cambio mi conducta, si creo que es más efectivo en ese contexto.	205.35	914.812	0.536	0.970
18. Demuestro que no temo estar en desacuerdo con los demás.	205.38	914.423	0.542	0.970
19. Sugiero formas alternativas de ver o hacer las cosas.	205.23	911.536	0.638	0.970
20. No temo ser cuestionado.	205.42	916.436	0.457	0.970
21. Escucho con atención a los demás.	205.08	909.493	0.658	0.970
22. Me aseguro de que mi mensaje se ha entendido de la forma que lo quería expresar.	205.15	906.965	0.691	0.970
23. Animo a la gente a expresar sus necesidades y opiniones.	205.17	906.434	0.693	0.970
24. Reacciono solidariamente frente a las emociones que veo a mi alrededor.	205.12	906.540	0.706	0.970
25. Busco y clarifico necesidades y expectativas compartidas.	205.30	907.135	0.681	0.970
26. Busco información en una variedad de fuentes.	205.24	906.515	0.705	0.970
27. Explico mis pensamientos y acciones teniendo en cuenta también las perspectivas externas.	205.25	909.036	0.695	0.970
28. Expreso mi punto de vista conectando mis ideas con las opiniones de otros, tanto opuestas como complementarias.	205.19	909.747	0.664	0.970
29. Uso mi imaginación para ofrecer diferentes perspectivas.	205.24	906.376	0.637	0.970
30. Utilizo toda la información disponible y mis habilidades analíticas para verificar mis interpretaciones.	205.33	905.061	0.709	0.970
31. Pongo en duda las interpretaciones ofrecidas por otros, incluyendo personas o fuentes autorizadas.	205.73	924.908	0.301	0.971
32. Sugiero diferentes formas de interpretar las ideas y acciones de la gente.	205.38	911.646	0.620	0.970
33. Doy argumentos claros para explicar mis pensamientos y decisiones.	205.36	906.597	0.671	0.970
34. Identifico las cuestiones o problemas que se deben resolver.	205.27	910.783	0.663	0.970
35. Ofrezco diferentes perspectivas sobre un problema para resolverlo.	205.33	906.015	0.724	0.970
36. Intento iniciar la solución cuando se presenta un problema.	205.25	905.001	0.714	0.970
37. Apoyo los intentos de otras personas para resolver algún problema.	205.24	903.886	0.721	0.970
38. Busco activamente una solución junto con otras personas implicadas.	205.16	907.223	0.709	0.970
39. Intento que otros se sientan cómodos en el grupo cuando se enfrentan a un problema.	205.12	908.903	0.696	0.970

(Continúa)

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
40.Exploro situaciones nuevas.	205.27	906.093	0.700	0.970
41.Reflexiono y analizo mis motivos, necesidades y objetivos.	205.19	907.070	0.694	0.970
42.Puedo cambiar mi forma de hacer las cosas en función de mis nuevos conocimientos.	205.25	908.060	0.678	0.970
43.Tomo en consideración tanto los mensajes verbales como los no-verbales.	205.18	910.700	0.608	0.970
44.Soy consciente de que las palabras y el lenguaje corporal puede tener diferentes significados en diferentes contextos.	205.10	909.463	0.631	0.970
45.Acclaro significados para evitar malentendidos.	205.10	909.988	0.652	0.970
46.Identifico la influencia de las "relaciones de poder" en la interacción.	205.28	908.534	0.685	0.970
47.Entiendo que las diferentes formas de interacción tienen diferentes objetivos y reglas.	205.24	909.827	0.661	0.970
48.Soy consciente del hecho de que otras personas puedan pensar, comportarse y sentir de otra manera.	205.09	906.774	0.689	0.970
49.Analizo activamente las razones que puede haber detrás de diferentes prácticas y reacciones.	205.24	911.040	0.682	0.970
50.Reconozco que las cuestiones espirituales y existenciales son aspectos importantes de la vida.	205.07	905.852	0.673	0.970
51.Reconozco las diferencias en las cosmovisiones y sistemas de creencias cuando interactúan.	205.11	910.310	0.636	0.970
52.Aprendo sobre otros sistemas de creencias y cosmovisiones mediante la exploración activa.	205.26	905.809	0.656	0.970
53.Entiendo que las cosmovisiones y las creencias que tienen las personas no son estáticas.	205.34	912.582	0.593	0.970
54.Reconozco que las cosmovisiones y sistemas de creencias influyen pero no determinan la identidad de una persona o de un grupo.	205.16	908.368	0.641	0.970