

Avance de investigación

Validación por expertos del cuestionario a aplicar a jóvenes líderes

Macarena Marchigán Licenciada en Dirección de Empresas y Contadora Pública Nacional. Docente esc. 4191 - Dr. Daniel Hugo Pierini (2021-actualidad). Becaria diplomada estudiante de la investigación «Perfil y estrategias de gerenciamiento delos líderes de las universidades de Nuevo Cuyo». Asesora externa de la investigación «Perfil, visión y estrategias de gestión de los rectores de la UMaza: un estudio cualitativo». Becaria estudiante *ad honorem* de investigación «Experiencias de gestión y liderazgo en las universidades privadas de Mendoza en el siglo XXI». Becaria estudiantil en la investigación «Prácticas de liderazgo y visión prospectiva de jóvenes universitarios destacados de Mendoza».



Silvina Elizabeth García Licenciada en Administración Facultad de Ciencias Económicas – Universidad Nacional de Cuyo (UNCuyo). Especialista en Docencia de Nivel Superior y Maestranda en Educación Superior- Universidad Juan Agustín Maza (UMaza). Se desempeñó como profesional en la Fundación Universidad Nacional de Cuyo (FUNC) asesorando a MiPyMES sobre Líneas de Financiamiento Nacionales, realizó formulación y evaluación de proyectos. Participó en equipos de Reorganización Administrativa para implementación de Normas ISO 9001 en la Fundación Escuela de Medicina Nuclear y en la Secretaría Económica Financiera, Rectorado UNCuyo. Se desempeñó como capacitadora del personal administrativo del Rectorado y de la Secretaría de Posgrado de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales (FCPyS) sobre temas de reorganización administrativa y manejo de sistemas de gestión de carreras y alumnos de posgrado. Fue la referente funcional en la Secretaría de Posgrado de la FCPyS-UNCuyo, administradora de los sistemas CONEAU GLOBAL, SIU-GUARANÍ y SIDCER; y becada para formarse en Evaluación y Acreditación Universitaria, programa de la Escuela de Formación CONEAU. También fue seleccionada, con evaluación de antecedentes y proyecto de desarrollo, para participar del Programa ESCALA Gestores y Administradores de la Asociación de Universidades del Grupo Montevideo – AUGM, desempeñando actividades en la Universidad Federal de Santa Catarina Brasil- Secretaría de Posgrado, Rectorado. Fue consejera directiva del personal no docente de la FCPyS-UNCuyo. En el ámbito privado, desarrolló su emprendimiento artístico personal, academia de danzas DANZArt, dirigiendo y produciendo varios espectáculos artísticos en importantes teatros de Mendoza. Actualmente se desempeña en el Departamento de Diplomas FCPyS – UNCuyo. Además es investigadora becaria de posgrado en la UMaza, participando activamente en proyectos de investigación y publicaciones en revistas científicas.



Griselda Opel Profesora y Licenciada en Ciencias de la Educación (UNCuyo FFyL) Especialidad en Educación a Distancia. Postgrado en Informática Educativa. (Universidad de Playa Ancha y Universidad de Congreso, 1997). Profesora en Enseñanza Primaria (Escuela Normal «Tomás Godoy Cruz» (Mendoza) 1990- Universidad de Belgrano. Profesora del Curso de Ingreso a la Formación de Grado. Universidad del Museo Social Argentino, Profesorado Universitario y Licenciatura en Ciencias de la Educación. Profesora Adjunta, cátedra de Política y Legislación Educativa. Pedagogía aplicada. CAPACyT. DiPREGeP. Provincia de Buenos Aires. Profesora de varios espacios curriculares de diferentes carreras. Profesora y creadora del Postítulo de Especialización en Tecnologías de la Información y Comunicación. Profesora y creadora del Postítulo de Informática Educativa. Editorial Santillana. Santillana Docentes. Cursos de Capacitación Docente. Formación para el desempeño de la función directiva. Tutora. San Miguel y Olivos Prov. de Buenos Aires. Profesora Adjunta y Titular de Metodología de la Investigación de las Carreras Comercialización, Administración de Empresas, Gestión Ambiental, Comercio Internacional y Administración Municipal. Universidad de Congreso (Mendoza). Tutora Metodológica de la Facultad de Ciencias Sociales y Comunicación de la UMaza.



Cecilia Raschio Profesora (1992) y Licenciada en Ciencias de la Educación (1996) Facultad de Filosofía y Letras. Universidad Nacional de Cuyo. Especialista en Docencia de Nivel Superior (2009). Universidad Juan Agustín Maza. Especialista en Gestión de la Educación Superior (2009). Red Andina de Universidades (RADU). Magister en Evaluación Educativa (2002). Universidad de Playa Ancha, Chile. Docente de Metodología de la Investigación y tutora de tesis en carreras de grado y posgrado presenciales y on line (1995 y continúa). Capacitadora del Programa de Formación en Competencias para la Investigación. Autora del libro «Liderazgo y prospectiva de la educación superior. Entrevista a 10 líderes de las universidades de Mendoza y San Juan, República Argentina» Editorial UMaza (2020). Escritora de artículos sobre gobernanza universitaria. En Universidad Juan Agustín Maza: Creadora del Área de Asesoría Educativa Universitaria (1996- 2002). Co-autora del Programa de Egresados (2002- 2013). Coordinadora de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas (2013-2016). Coordinadora de Investigación Educativa (2013-2020) en el Área de Ciencia y Técnica. Co-autora y Directora del Observatorio de Educación Superior (2016-2022). Co-creadora y Editora de la Revista digital de divulgación Académica «En la mira. La educación superior en debate» (2019 y continúa). Investigadora (2013 y continúa), Directora del proyecto actual (2022 y continúa): «Prácticas de liderazgo y visión prospectiva de jóvenes universitarios destacados de la provincia de Mendoza». Expositora en congresos y eventos científicos. Actual Coordinadora Académica de la carrera de Especialización en Gestión en RRHH (2020 y continúa) y Secretaria Académica de la Facultad de Ciencias Sociales y Comunicación (2020 y continúa).



Dirección electrónica: craschio@umaza.edu.ar

Palabras clave: Joven Líder, Liderazgo, Expertos, Validación, Visión Prospectiva.

Keywords: *Young Leader, Leadership, Experts, Validation, Prospective Vision.*

Cómo citar este artículo: Marchigan, Macarena; García, Silvina Elizabeth; Opel, Griselda y Raschio, Cecilia (2023) Proceso de validación por expertos de cuestionario a aplicar a jóvenes líderes. *Revista En la mira. La educación superior en debate*, 4(6), p47-56

Resumen

El presente artículo describe el proceso seguido para validar una encuesta por cuestionario a ser aplicado a jóvenes líderes de la provincia de Mendoza, mediante una consulta a expertos.

El objetivo del cuestionario es analizar las prácticas de liderazgo, la visión prospectiva y las competencias que poseen jóvenes destacados de la mencionada provincia.

El proceso fue muy enriquecedor cuyo producto ya está siendo aplicado y los resultados logrados hasta el momento son muy provechosos para la investigación.

Abstract

This article describes the process followed to validate a questionnaire survey to be applied to young leaders in the province of Mendoza, by consulting experts.

The objective of the questionnaire is to analyze the leadership practices, the prospective vision and the competences that outstanding young people of the mentioned province possess.

The process was very enriching, the product of which is already being applied and the results achieved so far are very useful for research.

Introducción

Este trabajo lo realizó un equipo de investigación bajo la dirección de la Mg. Cecilia Raschio y es financiado por el Área de Ciencia y Técnica dependiente del Vicerrectorado de Investigación, Extensión y Vinculación de la Universidad Juan Agustín Maza. Se denomina «Prácticas de liderazgo y visión prospectiva de jóvenes universitarios destacados de la provincia de Mendoza, Argentina».

En el marco de dicho proyecto de investigación, se llevaron a cabo distintas etapas de desarrollo: 1) construcción de un modelo de competencias de jóvenes líderes del siglo XXI; 2) dicho modelo se validó a través de una consulta a empleadores; 3) se construyó un cuestionario para ser aplicado a jóvenes líderes destacados de la provincia de Mendoza; 4) se validó dicha encuesta por cuestionario mediante una consulta a expertos y 5) actualmente, se está aplicando dicho cuestionario a los jóvenes líderes.

El presente artículo trata sobre la cuarta etapa de investigación, que consiste en la consulta a expertos tendiente a validar dicho cuestionario, que lleva a cabo el equipo mencionado (conformado por 10 personas) perteneciente a la Facultad de Ciencias Sociales y Comunicación de la Universidad Juan Agustín Maza, de Mendoza. La consulta a expertos se centra en dos aspectos bien diferenciados e importantes del cuestionario: las prácticas de liderazgo y la visión prospectiva de jóvenes universitarios destacados de nuestra provincia.

El método de validación consiste en la consulta a expertos, la misma se constituye en una herramienta eficaz en la investigación científica, se utiliza en investigaciones cualitativas y cuantitativas. Se basa en que los expertos emiten un juicio sobre la herramienta, en este caso, encuesta por cuestionario. Es un método de validación útil para verificar la fiabilidad de la investigación que se define como «una opinión informada de personas con trayectoria en el tema, que son reconocidas por otros como expertos cualificados en éste, y que pueden dar información, evidencia, juicios y valoraciones» (Escobar-Pérez y Cuervo-Martínez, 2008, p. 29).

Se somete el instrumento de cotejo, en nuestra investigación la encuesta a jóvenes líderes, a la consulta y al juicio de expertos. Este proceso permite contar o cumplir con el criterio de calidad: la validez. Dicho criterio hace referencia al contenido, es decir, si mide lo que se pretende estudiar. Se establece con frecuencia a partir de dos situaciones, una que atañe al diseño de una prueba y, la otra, a la validación de un instrumento sometido a procedimientos de traducción y estandarización para adaptarlo a significados culturales diferentes. Los encuestados tienen o pueden tener culturas, sociedades diferentes, entonces los expertos se aseguran que las preguntas sean comprensibles para todos los encuestados. Los expertos deben eliminar aspectos irrelevantes

o culturales e incorporar los que son imprescindibles para hacer la herramienta comprensible y/o modificar aquellos que lo requieran.

El presente artículo relata el proceso de aplicación de este tipo de metodología.

Proceso de aplicación de la consulta a expertos

La metodología de consulta a expertos se llevó a cabo entre los meses setiembre y octubre de 2022. Los especialistas que participaron fueron 9, en total.

Dicha consulta de validación posee cuatro partes:

1. **Introducción:** en la cual se aclara a los especialistas de qué trata el cuestionario a evaluar, cuál es el objetivo del mismo y lo que se necesitaba validar.
2. **Exposición del modelo de competencias validado por empleadores:** este modelo se presenta en forma de tabla de doble entrada donde se muestran las 16 competencias divididas en 4 categorías: visión, socialización, acción y bienestar.
3. **Presentación de primera parte del cuestionario semiestructurado:** que trata acerca de los datos demográficos y educativos, prácticas de liderazgo y visión prospectiva, que se les solicitó a los jóvenes líderes que completaran. En este caso, se les pidió a los expertos que analizaran las preguntas que proponíamos hacer a los jóvenes con el fin de observar si son suficientes dichos interrogantes para cubrir estos datos requeridos. Y si la formulación de los mismos cumplen con los objetivos fijados en la investigación.
4. **Presentación de la segunda parte del cuestionario en forma de escala Likert:** mediante esta escala, se evalúa qué competencias poseen los jóvenes líderes, respecto del modelo construido por el equipo y validado por empleadores.

A continuación, se presenta el cuestionario y los aportes de los especialistas:

Después de explicar los objetivos del proyecto, se expuso el modelo de competencias que requieren los jóvenes líderes del siglo XXI, acordado por el equipo de investigación. Dicho modelo fue una producción fruto de la investigación bibliográfica y consulta de los miembros del mismo y luego validado por empleadores:

Tabla N°1: Modelo de competencias de jóvenes líderes del siglo XXI

	CATEGORÍA	COMPETENCIAS
G E S T I Ó N	VISIÓN	Pensamiento global y complejo Pensamiento prospectivo estratégico Creatividad e innovación Pensamiento crítico
	SOCIALIZACIÓN	Trabajo colaborativo Flexibilidad y apertura al cambio Empatía y altruismo Comunicación efectiva
	ACCIÓN	Proactividad y transformación de la realidad Aprendizaje continuo Manejo eficiente de la tecnología Gestión del tiempo
	BIENESTAR	Autoconocimiento Gestión de las emociones Resiliencia Conciencia ambiental, inclusiva e intercultural

Fuente: Elaboración del equipo de investigación (2022). Validado por empleadores

Primera parte: El cuestionario semiestructurado sobre datos demográficos y educativos, prácticas de liderazgo y visión prospectiva

En el equipo de investigación se acordó que la mejor forma de obtener este tipo de respuesta era un cuestionario semiestructurado donde el joven líder consultado pudiese responder lo que se buscaba o deseaba obtener y además agregar alguna otra información de interés.

Los principales datos consultados fueron:

Perfil del joven líder: Género, Edad, Nivel educativo máximo alcanzado enfatizando en el nivel terciario/universitario. Consultando también la/s carrera/s universitaria que estudió, como así también la/s carrera/s de posgrado si correspondiese.

Los expertos sugirieron que se consultara sobre 3 características que posee el joven encuestado.

Prácticas de liderazgo: aquí interesaba saber o identificar si eran emprendedores y de qué rubros de actividad. Cuál era el cargo desempeñado y las principales tareas y/o funciones que desarrollan.

Los expertos sugirieron preguntar por las dificultades que debieron superar y las oportunidades que aprovecharon para generar un emprendimiento (en el caso de ser empresario) o ideas innovadoras en la empresa o actividad en la que se desempeña.

Además, que se les interrogara acerca de los mentores que los apoyaron y/o alientan actualmente.

Visión prospectiva: en este punto se buscaba conocer cuáles eran sus expectativas a mediano y largo plazo.

Se indagó sobre:

- Sus proyectos a 3 años
- Su principal objetivo/misión como joven líder
- Cómo imaginaban su vida en 50 años

Algunas de las sugerencias a reformular tal como se habían delimitado las preguntas fueron las siguientes por parte de los expertos:

«Bajaría el período de tiempo, a un joven de 20 años le resulta difícil imaginarse a los 70 años. Tal vez en 20 o 30 años o ¿Cómo imaginás tu vida en el futuro?».

Efectivamente, las preguntas quedaron de la siguiente manera:

- Sus proyectos a 3 años
- Cómo imagina su vida en el futuro a largo plazo
- Cuál es el principal objetivo/misión que tiene presente en sus acciones como joven líder
- Qué ideales/valores lo movilizan como joven líder

Segunda parte: Escala Likert sobre competencias del siglo XXI

A continuación, se explica qué es una escala Likert y para qué sirve aplicar este instrumento en una investigación.

Escala Likert

Respecto de la metodología empleada en la confección de la encuesta, cabe destacar que el equipo se basó en escala de Likert (es una escala ordinal de valoración), es un procedimiento de elaboración de preguntas de investigación que permite realizar preguntas bien limitadas, lo que favorece el procesamiento de la información y consecuente análisis y comunicación, claro y taxativo. También al momento de realizar una lectura de la investigación admite múltiples análisis a partir, por ejemplo, del promedio resultante de la escala.

Este procedimiento forma parte de los requerimientos para el estudio de validación de instrumentos de investigación. (Hernández Sampieri y otros, 2014)

Consulta a los expertos sobre la escala Likert construida por el equipo

Se les explicó a los expertos que evaluarán el instrumento de recolección de datos, en esta parte de la encuesta en forma de escala Likert, el objetivo es valorar qué competencias poseen los líderes jóvenes interrogados.

De allí que, se les solicitó que marcaran con una cruz 2 de los 4 ítems propuestos que, según su criterio, midiera de manera válida cada competencia enunciada.

Además, se les explicó que la escala Likert tendría 4 opciones de respuestas: totalmente de acuerdo, de acuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo. En este aspecto los expertos coincidieron de mantener las 4 valoraciones.

A continuación, se exponen los resultados de la consulta a los especialistas acerca de cuáles fueron los ítems más elegidos. En algunos casos, se realizaron observaciones.

En la versión final de la encuesta por cuestionario se eligieron sólo dos ítems.

Categoría 1: Visión

Pensamiento global y complejo: es la capacidad para abordar la realidad de una manera sistémica en la cual se analizan las acciones previendo su impacto y asumiendo que el contexto es dinámico, imprevisible e incierto.

Elegir solo dos ítems para escala Likert

ITEM	ELEGIDO
1. Cuando llevo a cabo un proyecto pienso de manera global	4
2. Posee un pensamiento sistémico que me permite actuar reflexionando globalmente	4
3. Cuando llevo a cabo un proyecto pienso en su impacto global	4
4. Cuando llevo a cabo un proyecto realizo ajustes ante situaciones imprevisibles	8
Observaciones/Propuestas: son muy parecidas las opciones, menos la última 2,3,4 complementarlas	

Pensamiento prospectivo estratégico: consiste en mirar adelante en el tiempo, representarse idealmente el devenir o crearlo en la imaginación y construir imágenes del futuro para orientar las estrategias de acción.

Elegir solo dos ítems para escala Likert

ITEM	ELEGIDO
1. Para planificar pongo en juego una visión muy a largo plazo	2
2. Pienso en un futuro lejano adonde quiero llegar con mis proyectos	4
3. Imagino cómo será el futuro de aquí a 20 años y actúo acorde a dicha visión	4
4. Me represento el futuro a largo plazo para actuar acorde a él	7
Observaciones/Propuestas: Cambiaría en el punto 4 "me represento" por "imagino"	

Creatividad e innovación: es la capacidad para idear algo nuevo, relacionar algo conocido de forma innovadora o apartarse de esquemas de pensamiento o conducta habituales.

Elegir solo dos items para escala Likert

ITEM	ELEGIDO
1. Genero ideas y/o proyectos innovadores	6
2. Cambio con frecuencia esquemas de pensamiento o conductas habituales	2
3. Establezco relaciones creativas entre distintas temáticas.	9
4. Soy una persona creativa e innovadora.	
Observaciones/Propuestas:	

Pensamiento crítico: comprende las habilidades de razonamiento, búsqueda de información y solución a problemas y toma de decisiones para la obtención de los resultados deseados.

Elegir solo dos items para escala Likert

ITEM	ELEGIDO
1. Generalmente, razono mucho las decisiones antes de elegir las	2
2. Soluciono problemas mediante el estudio de la realidad y rastreo de información	7
3. Cuando tomo decisiones tengo en cuenta los resultados deseados	3
4. Antes de resolver un problema reúno toda la información necesaria disponible	7
Observaciones/Propuestas: 2 y 3 se observan similares	

Categoría 2: Socialización

Trabajo colaborativo: es aquel que se lleva a cabo entre varias personas que aportan sus ideas y colaboran juntos para enriquecer el trabajo que están desarrollando y conseguir mediante la sinergia resultados óptimos.

Elegir solo dos items para escala Likert

ITEM	ELEGIDO
1. Habitualmente, trabajo en equipos en los cuales nos ayudamos	2
2. Cuando trabajo en equipo obtengo resultados más óptimos que si actúo solo	5
3. Cuando trabajo en equipo logramos sinergia y mejores resultados	5
4. Con mi equipo logramos un trabajo colaborativo	5
Observaciones/Propuestas: EL trabajo colaborativo me permite aprender de otros y crecer como profesional	

Flexibilidad y apertura al cambio: es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas situaciones, en entornos laborales versátiles y con personas diversas valorando sus distintas posturas.

Elegir solo dos items para escala Likert

ITEM	ELEGIDO
1. Soy flexible ante las nuevas circunstancias que puedan surgir	4
2. Me adapto a los entornos laborales cambiantes	6
3. Tengo una postura abierta a escuchar otras opiniones	4
4. Valoro otras perspectivas acerca de la realidad	7
Observaciones/Propuestas:	

Empatía y altruismo: es la comprensión de los sentimientos y emociones de otros y la tendencia a ayudarlos de manera desinteresada.

Elegir solo dos items para escala Likert

ITEM	ELEGIDO
1. Comprendo y respeto los sentimientos de otros	8
2. Soy altruista, es decir, ayudo a mis compañeros de manera desinteresada	2
3. Comprendo y ayudo a mis colaboradores	1
4. Me pongo en el lugar de otro para comprenderlo mejor	9
Observaciones/Propuestas:	

Comunicación efectiva: es el proceso de compartir ideas, pensamientos, conocimientos e información de la forma más comprensible para quien recibe el mensaje e implica manifestarse de manera clara y desarrollar la escucha activa.

Elegir solo dos items para escala Likert

ITEM	ELEGIDO
1. Comparto ideas, pensamientos, conocimientos e información de la forma más comprensible para quien recibe el mensaje.	6
2. Me comunico de manera efectiva	1
3. Desarrollo la escucha activa porque me importa la palabra de los demás	8
4. Me preocupo por comunicar de manera clara mis ideas	5
Observaciones/Propuestas: El 4 es importante	

Categoría 3: Acción

Proactividad y transformación de la realidad: es la actitud mediante la cual se toma una iniciativa ante una situación problemática con el fin de resolverla o generar nuevas propuestas.

Elegir solo dos items para escala Likert

ITEM	ELEGIDO
1. Soy proactivo ante situaciones que se presentan como problemática	5
2. Tengo una actitud de iniciativa y genero nuevas propuestas que rompen con lo tradicional	6
3. Transformo la realidad que me rodea con acciones proactivas/ iniciativas	5
4. Poseo una actitud de iniciativa ante situaciones que me necesitan	4
Observaciones/Propuestas:	

Aprendizaje continuo: es la capacidad de obtener conocimientos a partir de cada experiencia y transferir dichos conocimientos a nuevas situaciones.

Elegir solo dos items para escala Likert

ITEM	ELEGIDO
1. Siempre estoy abierto al aprendizaje, tanto de mis aciertos como de mis errores	5
2. Una vez que aprendo alguna habilidad procuro transferirla a nuevas situaciones.	3
3. De cada experiencia obtengo un aprendizaje que me sirve para nuevas situaciones.	7
4. Siempre estoy abierto al aprendizaje	5
Observaciones/Propuestas:	

Manejo eficiente de la tecnología: hacer un uso intensivo de los recursos tecnológicos para el logro de fines, en el menor tiempo y con el menor esfuerzo.

Elegir solo dos items para escala Likert

ITEM	ELEGIDO
1. Hago un uso intensivo de las tecnologías disponibles con un fin claro.	3
2. Procuo utilizar las nuevas tecnologías para ser más eficiente.	6
3. Manejo de manera eficiente las nuevas tecnologías	3
4. Hago un uso intensivo de las nuevas tecnologías aprovechando sus beneficios	5
Observaciones/Propuestas:	

Gestión del tiempo: es el proceso de planear y ejercitar el control consciente del tiempo empleado en actividades concretas, especialmente para aumentar la eficacia, la eficiencia o la productividad.

Elegir solo dos items para escala Likert

ITEM	ELEGIDO
1. Planifico mi tiempo de manera tal que logro actuar con eficiencia.	3
2. Distribuyo mi tiempo para el logro de mis objetivos personales y laborales.	4
3. Fijo prioridades y actúo acorde a ellas	5
4. Busco la efectividad en mis acciones haciendo un uso eficiente de mi tiempo.	3
Observaciones/Propuestas:	

Categoría 4: Bienestar

Autoconocimiento: es la capacidad para reflexionar sobre las debilidades y fortalezas que se posee como persona y como profesional para perfeccionarse y obtener la mejor versión de sí mismo.

Elegir solo dos items para escala Likert

ITEM	ELEGIDO
1. Reflexiono sobre mis fortalezas y debilidades para trabajar en ellas	8
2. A partir del autoconocimiento intento obtener la mejor versión de mí mismo	2
3. Busco el autoconocimiento como una estrategia de reflexión y mejora	9
4. Le dedico tiempo al autoconocimiento y meditación semanalmente	
Observaciones/Propuestas: 4 es importante	

Gestión de las emociones: es la habilidad para reconocer las propias emociones y darse cuenta de las ajenas y respetarlas.

Elegir solo dos items para escala Likert

ITEM	ELEGIDO
1. Reconozco mis propias emociones	5
2. Tengo un manejo asertivo acerca de mis emociones	3
3. Reconozco y respeto las emociones de las demás personas	3
4. Reconozco mis emociones y las de otros y reflexiono sobre ambas.	6
Observaciones/Propuestas:	

Resiliencia: es la capacidad de recuperarse, sobreponerse y adaptarse con éxito frente a la adversidad.

Elegir solo dos items para escala Likert

ITEM	ELEGIDO
1. Soy capaz de recuperarme después de una grave situación relacionada a mi persona	5
2. Me sobrepongo ante una situación difícil que experimento.	3
3. Soy capaz de hacer frente a la adversidad con una actitud positiva	6
4. Después de una experiencia profundamente negativa, logro seguir adelante	6
Observaciones/Propuestas:	

Conciencia ambiental, inclusiva e intercultural: es la actitud de respetar la biodiversidad y de incluir la diversidad personal y cultural.

Elegir solo dos items para escala Likert

ITEM	ELEGIDO
1. Realizo la mayoría de mis acciones respetando el cuidado del ambiente.	4
2. Tengo una actitud inclusiva de personas diferentes y de otras nacionalidades	2
3. Tengo una conciencia ambiental, inclusiva e intercultural	9
4. Respeto la biodiversidad	4
Observaciones/Propuestas: EL trabajo colaborativo me permite aprender de otros y crecer como profesional	

Finalmente, se puede sostener que el instrumento además de validado por los expertos seleccionados, fue enriquecido por los mismos.

Actualmente, se está llevando a cabo la aplicación de la encuesta por cuestionario a los jóvenes líderes.

Referencias Bibliográficas

Hernandez Sampieri, R. y otros (2014). Metodología de la Investigación. 6° ed., México: McGraw-Hill.

Universidad Maza (2019). Metodología de la Investigación. Mendoza: Universidad Maza.

Ander Egg, E. (1993). Técnicas de Investigación Social. Magisterio del Río de la Plata. Buenos Aires.