

REVIEWER A

General comments

This paper has an interesting topic and its content is correct. I therefore recommend the publication of this paper. I would not publish it in its current form. It is probably too long and somewhat over-referenced: Its purpose is to presents an (obvious but apparently new) index for dissimilarity. This index is very simple and could be described on one page. The reason the paper is so long is that most pages are used to wander over all possible fields of application in a way that only experts would appreciate. This distracts from the main issue and would prevent some readers from continuing and others from recognizing the relevance of this paper for their research. I think it should be a simple matter for the authors to improve the readability and thereby the impact of this paper. The form should be:

- Introduction:
 - What we wish to do.
 - Why we wish to do this
 - What others have done.
 - This is how we think we can improve matters.
- The index.
 - These are its properties
 - Comparison to existing indices (What's new)
- Applications
- Discussion/Conclusion

I was relieved to see the matrix on page 8. You would do the reader a favor if you make matters concrete as soon as possible.

Minor Issues

- Title: A measure for ...
- Affiliation 2 is not complete.
- The discussion of formative versus reflexive measures is somewhat obscure: the text in the first paragraph may need some editing. “different group realities”, “global matching among group members’ properties”, etc.
- Properties/characteristics/scales/attributes: Choose a term.
- Page 9: ..equals zero, obtained when all..
- Page 9: Diversity as separation.. explain this loose sentence.
- page 10: .. index IS bounded
- page 10: “.. practically identical to the procedure..” ?
- page 10: The diversity index D?

- Discussion of statistical properties can be much shorter. To determine the distribution of lambda we need to know the distribution of X. Etc.

Timo Bechger
Cito (The Netherlands)

REVIEWER B

Comentarios generales

1. El artículo describe un procedimiento para cuantificar el grado de disimilitud grupal. La principal aportación de dicho procedimiento reside en que está normalizado y es invariante a los cambios de localización y escala; aspecto que facilita la comparabilidad entre escalas con diferentes métricas y muestras (grupos) de diferente tamaño.
2. El trabajo está bien estructurado y sus desarrollos formales destacan por la rigurosidad de su desarrollo así como por la precisión de las proposiciones presentadas.
3. La presencia de un ejemplo ilustrativo facilita al lector no experto en el tema la comprensión de los conceptos presentados y, al mismo tiempo, señala vías de generalización a otros ámbitos o procesos psicológicos.
4. No obstante, y a partir de lo anterior, considero que se enfatiza demasiado en el contexto sustantivo de aplicación en lugar de abordar en mayor profundidad la cuestión analítica y de desarrollo de los índices presentados. En este sentido, el trabajo debe enfatizar más las cuestiones analíticas que las aplicadas dado que el objetivo principal del trabajo es, precisamente, presentar nuevos índices de medida/valoración de la disimilaridad en grupos.
5. La presencia del apéndice facilita la comprensión del trabajo al ilustrar la obtención de las funciones de masa de probabilidad en las situaciones planteadas.

Aspectos menores que deben revisarse

1. La introducción del trabajo resulta demasiado larga (cuatro páginas) de manera tal que el objetivo del trabajo, en mi opinión, queda un tanto desdibujado. Posiblemente podría elaborarse una tabla resumen que aglutinara la mayor parte de las aportaciones en las que se fundamenta el trabajo.
2. Los autores destacan que, respecto a índices convencionales como SD y MED, los índices presentados son más parsimoniosos dado que asumen “that a unit increment in differences always implies the same contribution to dissimilarity” (pág. 6). La asunción de este supuesto apunta a una hipotética linealidad que debería justificarse.

3. En la página 21, los autores mantienen: “In other words, the items can be measured on a Likert (i.e., ordinal) scale, but what is used for λ and λ_k are the sums of the items, which are sometimes conceptualized as an ordinal and sometimes as an interval scale. Regardless of this conceptualization, λ and λ_k are applicable to both ordinal and interval measurement scales, and in the case of the latter this is because they are invariant to changes in location. Moreover, they can be used for ratio scale variables, as λ and λ_k are also scale invariant”. Debido a que los diversos tipos de escala comentados obedecen a fundamentos psicométricos diferentes, de carácter axiomático, en mi opinión, no queda claro que, efectivamente, los índices desarrollados puedan ser empleados independientemente del tipo de escala.
4. En este sentido, y respecto al conjunto de índices comentados en la introducción del trabajo, sería conveniente, si es posible, indicar alguna de las propiedades de robustez de los índices propuestos por los autores.
5. Las referencias deberían adaptarse a los criterios actuales de citación publicados por la APA. Concretamente, en la nueva edición del manual de estilo se indica la necesidad de incluir el identificador digital (DOI) en aquellos trabajos que dispongan de él.
6. Sería conveniente revisar las tablas. Concretamente, los títulos resultan ser demasiado largos; una solución sería sintetizarlos y añadir una nota a pie de tabla que contuviera los matices y aclaraciones que los autores consideren necesarios.

Jordi Fauquet
Universidad Autónoma de Barcelona

REVIEWER C

Considero que el manuscrito trate un tema muy relevante para la literatura y que aporte una innovación muy interesante respecto al proceso de medición de la diversidad en los grupos y los equipos de trabajo. No obstante, a continuación realizo las siguientes sugerencias que someto a consideración del/los autor/es con el objeto de mejorar el trabajo presentado.

1. Reflexiones teóricas
 - a. La literatura de diversidad, mas específicamente de diversidad en la composición de los equipos de trabajo, recientemente ha empezado a considerar las distintas dimensiones de diversidad en su interacción, llevando a la literatura el concepto de “faultlines” (Lau & Murnighan, 1998). Un recientes meta-analisis (Thatcher & Patel, 2011) sugiere que la medición de las faultlines es un campo de investigación abierto y que necesita aportaciones. Aun que este trabajo no se centre en la medición de las faultlines, considero que el mismo podría tener mas visibilidad

intentando abordar el tema, considerando como las medidas propuestas se podrían aplicar a la medición de las faultlines. Sugiero, a respeto, consultar la revisión de Trezzini (2008) sobre la medición de las faultlines.

- b. En la pagina 6 línea 15, los autores afirman que “The indices presented in this paper are, in contrast with SD and MED, based on the more parsimonious assumption that a unit increment in differences always implies the same contribution to dissimilarity.” Este es un pasaje clave para la interpretación de los índices, y creo a un lector aplicado podría beneficiarle algún ejemplo concreto en que se cumple esta condición. Un ejemplo, es la construcción de categorías que tengan sentido en un contexto específico, tal como sugiere Shaw et al 2004 en su trabajo sobre la medición de la diversidad en los equipos de trabajo bajo la perspectiva de las faultlines (Lau & Murnighan, 1998)
- c. Finalmente, me gustaría saber la opinión de los autores sobre la siguiente cuestión. En las investigaciones sobre grupos y equipos de trabajo, es muy frecuente emplear medidas a nivel individual que, tras un estudio sobre la homogeneidad de las respuesta, se agregan a nivel grupal. En la literatura se han propuesto distintos índices de agregación (un ejemplo reciente en el debate: Sánchez y Amo, 2004), según distintos modelos, con la constante de definir el acuerdo intra-grupal como el grado en que los miembros del grupo constituyen una unidad homogénea, respecto a sus percepciones (expresadas en las mediciones a nivel individual), conductas, etc.

Aun que este trabajo no trate este tipo de problemática, me gustaría saber la opinión de los autores sobre como se podrían emplear las innovaciones descritas en el presente estudio a respeto. Entiendo que la problemática desvíe respeto a los objetivos planteados por los autores, con lo cual en el manuscrito hacer referencia a la presente reflexión queda a discreción de los autores.

2. Cuestiones formales

- a. En la línea 15 del resumen se debería sustituir “se ha elaborada” por “se ha elaborado”.
- b. A lo largo del manuscrito los autores emplean indiscriminadamente las palabras “group” y “team”. Si los autores lo consideran oportuno, sería conveniente decir que los dos términos se consideran como iguales, o bien emplear los dos conceptos solamente en referencia a sus literaturas correspondientes. Por ejemplo, en la pagina 1 los autores afirman “Studying group dissimilarity is important because compatibility in terms of personality, social interaction, task demands, and interpersonal perception is relevant for understanding and improving team effectiveness”. En este caso, los procesos descritos se refieren a teams mas que groups.
- c. Así mismo , en la pagina 20 línea 23, los autores afirman “Furthermore, the quantification underlying λ and λ_k may also be useful for cases in which group members are rating a group process such as team efficacy

(Bayazit & Mannix, 2003).” En la literatura de equipos, “efficacy” se suele considerar como un estado emergente mas que un proceso. Sugiero a los autores de mirar la revisión de Mathieu et al. 2008, publicada en el Journal of Management para aclarar este punto.

- d. A lo largo del texto, los autores hablan de Diversidad y disimilitud que en literatura de *organizational diversity* no son el mismo concepto. Es conveniente que los autores definan ambos conceptos, esto facilitaría la comprensión del manuscrito a lectores no familiarizados con el constructo de diversidad.

Espero que los autores encuentren mis comentarios útiles.

Referencias

- Lau, D., & Murnighan, J. (1998). Demographic diversity and faultlines: The compositional dynamics of organizational groups. *The Academy of Management Review*, 23, 325-340.
- Mathieu, J., Maynard, M. T., Rapp, T., & Gilson, L. (2008). Team effectiveness 1997–2007: A review of recent advancements and a glimpse into the future. *Journal of Management*, 34, 410–476.
- Sánchez, J. & Amo, E. A. (2004). Acuerdo intragrupal: una aplicación a la evaluación de la cultura de los equipos de trabajo. *Psicothema*, 16, 88-93.
- Trezzini, B. (2008). Probing the group faultline concept: An evaluation of measures of patterned multi-dimensional group diversity. *Quality & Quantity*, 42, 339 –368.
- Thatcher, S. M. B., & Patel, P. C. (2011, June 20). Demographic Faultlines: A Meta-Analysis of the Literature. *Journal of Applied Psychology*. Advance online publication.

Mirko Antino