

Colegialidad docente: Un estudio comparativo (España/México) de validación de constructo para el diseño de un instrumento de evaluación

Teacher collegiality: A comparative study between Spain and Mexico for validation of an evaluation instrument design

Margarita Bakieva¹, Jesús M. Jornet Meliá^{1*} y Yolanda Leyva Barajas²

¹Universitat de València, ²Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación

En Bakieva (2011) y Bakieva, Jornet y Carmona (2012) se aportan las bases teóricas y una primera validación de constructo realizada en España para el desarrollo de un instrumento de evaluación de colegialidad docente en Educación Primaria y Secundaria. Aquí presentamos un segundo análisis comparativo de los juicios de dos grupos de profesorado de España y México, que han valorado las dimensiones que componen la Colegialidad Docente. Finalmente, identificamos tres dimensiones de Colegialidad Docente: *Satisfacción Laboral*, como percepción de lo que “recibe” el sujeto en esa institución, *Clima Institucional*, como percepción exterior de lo que se vive en la institucional, y *Compromiso Institucional*, como percepción de lo que el sujeto está “dispuesto a dar” a la institución. El trabajo aporta evidencias de validación de la parte teórica por jueces, comparando las valoraciones de profesorado de dos países. El estudio se basa en el juicio de expertos y analiza la concordancia y nivel de las valoraciones de todos los elementos de la escala de Colegialidad en dos criterios: relevancia para el constructo teórico, y susceptibilidad de cambio de los elementos. En términos generales, puede señalarse que existe el consenso entre los jueces de España y México, y eso constituye una evidencia positiva en cuanto a la selección de elementos de evaluación establecidos para la Colegialidad Docente. En el criterio de susceptibilidad de cambio se aprecian diferencias importantes en la valoración.

Palabras clave: Colegialidad docente, Variables de contexto, Instrumento de evaluación, Validación de constructo teórico.

In Bakieva (2011) and Bakieva, Jornet and Carmona (2012) it was provided the theoretical basis and an initial construct validation, carried out in Spain, to develop an assessment instrument for Teacher Collegiality measurement in period of compulsory education. In this research we present a second analysis of research, comparing two groups of teachers from Spain and Mexico, which have evaluate the dimensions of the construct of Teacher Collegiality. For the theoretical construct we had identify three dimensions: Job Satisfaction, as perception of what "gets" the subject in that institution, Institutional Climate, as external perception of corporative live experience and finally the Institutional Commitment, as perception of what the subject is "ready to give" to the institution. This study provides evidence of construct validation by judgmental review of items and analyse judgmental review results, comparing ratings of both countries. The study analyzes the consistency and level of valuations of all items of the Teacher Collegiality Scale on two criteria: relevance to construct, and sensitivity to change. Overall, it may be noted that there is a consensus among judges in Spain and Mexico, and that is positive evidence as to the selection of evaluated items for the construct. The sensitivity to change criteria has present important differences among two countries.

Keywords: Teacher collegiality, Context variables, Assessment instrument, Theoretical construct validity.

*Contacto: jornet@uv.es

1. Introducción¹

En trabajos anteriores abordamos el diseño de un modelo de evaluación orientado al salón de clases, las escuelas y los sistemas, dirigido por un concepto de Cohesión Social (Jornet, 2010, 2012). Dentro de este modelo, identificamos la necesidad de incluir medidas relativas a un constructo de *Colegialidad Docente*, entendida como una de las bases fundamentales para la dinamización de la mejora educativa, susceptible de ser analizada a nivel de institución educativa y, por extensión, al análisis de sistemas (Jornet, 2010). La primera aproximación teórica al constructo fue presentado en Jornet, Carmona y Bakieva (2010). En ese documento y en Bakieva (2011) y Bakieva, Jornet y Carmona (2012) se aportan las bases teóricas y una primera validación de constructo realizada en España para el desarrollo de un instrumento para su evaluación en docentes que actúan en Educación Primaria y Secundaria, obligatoria y post-obligatoria (grados 1º a 12º).

En este trabajo presentamos un segundo análisis de valoración en el que se comparan los juicios de dos grupos de profesorado de España y de México, que han valorado la relevancia y susceptibilidad de cambio de los elementos de cada una de las dimensiones del constructo origen de la escala de Colegialidad Docente.

1.1. Acerca del constructo de Colegialidad Docente

Desde nuestra perspectiva, la Colegialidad Docente hace alusión a los términos de pertenencia a un grupo como colegio o corporación, es el término que a su vez significa “la unión entre sus miembros para poder así construir la jerarquía de la toma de decisiones desde una gestión que tiene en cuenta a todos los miembros de esa comunidad (colegio) que la compone”². Hablar de colegialidad supone la implicación del profesorado trabajando juntos en la escuela en la que la cultura es colaboradora, y donde las opiniones sobre los objetivos educativos y la conducta social y moral se comparten.

En el análisis del constructo realizado por Bakieva, Jornet y Carmona (2010) (Mapa conceptual 1), se identificaron diversos indicadores para evaluar la dimensión colegial en las culturas: la finalidad de la labor educativa, los tipos de estructuras organizativas e informales y su funcionamiento, los modos de interacción entre los compañeros, los tipos y roles de las normas establecidas, la motivación intrínseca y extrínseca de los integrantes de las instituciones, la cohesión interna entre los miembros, y la influencia de los contextos en los que se desarrolla la vida escolar.

En esta perspectiva, identificamos tres dimensiones del constructo de Colegialidad Docente:

- ✓ *Satisfacción Laboral* (SL en lo sucesivo), como percepción de lo que “recibe” el sujeto en esa institución,

¹ Este trabajo se ha realizado en el marco del proyecto Modelos de Análisis de Variables de Contexto para la evaluación de sistemas educativos (MAVACO, financiado por el Ministerio de Educación de España –Ref. EDU2009_13485, y la Consellería de Educació, Cultura y Esport de la Generalitat Valenciana –Acciones complementarias, 2012-).

² La definición a la que llegamos se basa en la revisión de diversas aproximaciones al concepto, o a otros similares. Entre otros, partimos de aportaciones de Little (1982) y Padrón (1997) –sobre la idea de colaboración en la enseñanza-, Antúnez (1993) –acerca de la participación y colaboración escolar-, Campbell y Southworth (1990) –sus posiciones sobre la cultura colaborativa en las escuelas-, Hargreaves (1999), y Bolívar (1993), Fullan y Hargreaves (1997), González (2003) o Calatayud (2009) –sus aportaciones sobre la cultura escolar y la colaboración como eje articulador en las organizaciones-.

- ✓ *Clima Institucional* (CLI en lo sucesivo), como percepción exterior de lo que se vive en la institucional, y
- ✓ *Compromiso Institucional* (COI en lo sucesivo), como percepción de lo que el sujeto está “dispuesto a dar” a la institución.

Para cada una de estas dimensiones, se analizaron los diversos instrumentos que hay disponibles. Se valoraron según su adecuación a la definición inicial del constructo, así como en relación a evidencias relacionadas con sus propiedades métricas y su validez. A partir de esta revisión, se identificaron instrumentos que servirán de punto de partida para el diseño de la Escala de Colegialidad Docente. Delimitamos los instrumentos de referencia respecto a otros factores presentes en el Modelo global de evaluación de la Dimensión Educativa de la Cohesión Social, pero que se definen con carácter específico en el mismo -como por ejemplo otros factores psico-socio-afectivos-, por lo que algunos aspectos considerados en los instrumentos que se toman como referencia, fueron eliminados o reajustados.

Respecto a la SL, tomamos como instrumento de referencia el elaborado por Cetina Canto y otros (2011), por su mayor amplitud en cuanto a los criterios evaluativos que consideran, así como por el hecho de que se adapta mejor al constructo propuesto. Debe tenerse en cuenta de que en nuestro caso, se pretende evaluar la percepción que tiene el sujeto, o miembro de una institución, acerca de lo que recibe por parte de diferentes agentes de la organización. A partir de nuestra definición del constructo, redujimos los elementos a evaluar en nuestra adaptación de la escala a aquellos que pueden ser relevantes e influir en sus sentimientos de satisfacción en el lugar de trabajo. Estos elementos son nueve: logro, la realización exitosa en la solución de problemas en el trabajo; posibilidad de crecimiento; relaciones interpersonales; políticas de compañía y administración; responsabilidad, como satisfacción cuando se le da la responsabilidad en el trabajo o para el trabajo de otros o darle nueva responsabilidad; condiciones de trabajo; seguridad en el trabajo; estatus; y seguridad en el trabajo.

Para la evaluación del CLI nos basamos en la escala diseñada por Vázquez y Guadarrama (2001) al considerarla la más completa para este tipo de ambiente y más específica. Para ello, utilizamos los elementos de mayor relevancia en lo que se refiere a la percepción del ambiente académico, como aquella que puede tener un agente exterior de lo que se vive en la propia institución. En concreto, el instrumento incluye los siguientes elementos:

- ✓ *Elementos Objetivos*: Estructura; Comunicación; Trabajo en equipo; Liderazgo; y Toma de decisiones;
- ✓ *Elementos Subjetivos*: Participación; Conflicto; Responsabilidad; y Motivación (solo de los incentivos que se instrumentan para motivar a los empleados y responder a sus necesidades, ya que la satisfacción de los miembros por recibir los incentivos se incluye reflejar en la sub-escala de satisfacción).

Por último, respecto al COI se pretendió reunir criterios para poder valorar la percepción de lo que el miembro de la organización quiere aportar a la organización. Se trata pues de identificar elementos de evaluación que nos permitan, como definieron González Such y otros (2011) evaluar el compromiso a nivel organizacional (afectivo, calculado y normativo), compromiso social (interno y colectivo) y el compromiso ético, que pueden mostrar las personas respecto a la organización en la que están inmersas.

2. Objetivos

El objetivo general que guía este trabajo es aportar evidencias de validación de constructo acerca de la Escala de Validación por jueces, basándonos en un estudio comparativo entre valoraciones aportadas por profesorado (especialistas en evaluación de la docencia) de España y de México.

Como objetivos específicos, tenemos:

1. Estimar la concordancia entre jueces, como expresión de la consistencia y/o fiabilidad de las valoraciones emitidas.
2. Estimar la relevancia de los elementos implicados en cada una de las dimensiones o sub-escalas de la Escala de Colegialidad.
3. Estimar la susceptibilidad de cambio de los elementos implicados en cada una de las dimensiones o sub-escalas de la Escala de Colegialidad.
4. Comprobar si existen diferencias en las valoraciones emitidas por los especialistas de México y España.

3. Metodología

Como se ha señalado, se trata de un estudio basado en el juicio de expertos, analizando la concordancia de sus valoraciones y los niveles que otorgaban a cada uno de los elementos de la escala de Colegialidad en dos criterios: relevancia respecto al modo en que se ha definido constructo, y susceptibilidad de cambio de cada uno de los elementos evaluados.

3.1. *Recogida de información*

La recogida de información se realizó a partir de una encuesta, que incluía la escala de valoración para los jueces, administrada on-line mediante la plataforma *EncuestaFácil*, bajo licencia del Grupo GEM de la Universitat de València (UV).

La tarea que se ha planteado a los jueces participantes ha sido que valoraran si los diferentes elementos a incluir en la Escala que se presentaban para cada dimensión de Colegialidad (Clima Institucional, Satisfacción Laboral y Compromiso), representaban adecuadamente la definición teórica de la misma, en el marco de la definición de Colegialidad Docente que hemos aportado. La escala de valoración ha sido dicotómica (SI/NO).

Como señalamos anteriormente, se les solicitó su opinión acerca de la relevancia de los enunciados para evaluar el constructo teórico sobre la colegialidad docente, así como su susceptibilidad de cambio. Es importante señalar que hemos incluido este segundo criterio (susceptibilidad de cambio), dado que entendemos que cualquier evaluación en el ámbito educativo se puede considerar como tal siempre que permita producir cambios. Por ello, los aspectos que se evalúan deben ser considerados también en función de su permeabilidad al cambio.

3.2. *Grupos de estudio*

El estudio se basó en dos grupos de jueces, uno de España y otro de México. Las características de los participantes son las siguientes:

El grupo de estudio que ha actuado como jueces expertos, y han sido objeto de consulta en España, ha estado formado por 20 docentes de primaria y secundaria, de edades entre los 26 y 63 años, un 45% eran hombres y un 50% eran mujeres (1 persona no respondió la pregunta). El 40% de los jueces ejercían su docencia en el tramo de educación primaria (8 personas) y el 35% trabajaban en la E.S.O. (7 personas), el 25% de ellos no han respondido la pregunta sobre el tramo en el que ejercían la docencia. Entre todos los docentes que han sido encuestados 11 personas han declarado trabajar en un centro público (55%), 3 personas en un centro privado (15%) y 5 personas en el centro privado concertado (25%), una persona no ha contestado la pregunta sobre el centro en que trabaja. En cuanto a los años de docencia, éstos oscilaban entre uno y 40.

El grupo de estudio de México, ha estado formado por 11 docentes, 3 de ellos de primaria (los demás no han contestado la pregunta), la edad ha variado de 32 a 48 años. El 45% eran mujeres y el 45% hombres, una persona no ha contestado. La titulación máxima que han identificado fue Maestría (7 sujetos), Licenciatura (1 sujeto). Casi todos, con excepción de una persona que no contestó la pregunta, declararon trabajar en los centros públicos. En general, llevaban trabajando en su profesión de 10 a 30 años, y de 4 a 23 en el centro actual. Indicaron además que a lo largo de su carrera han pasado hasta por 9 centros de trabajo.

3.3. Análisis de datos

Los análisis realizados han sido los siguientes para cada uno de los objetivos considerados³:

La concordancia entre jueces se ha calculado a partir de dos indicadores: W de Kendall y α de Cronbach⁴. La dificultad que implica el análisis de juicios (asociadas al n° de casos, y la existencia de valores perdidos), nos ha llevado a considerar criterios de exclusión/inclusión de jueces. Se han eliminado los jueces:

- ✓ Que no ofrecían valoraciones en ninguno de los elementos de la dimensión
- ✓ Los que no valoran al menos el 50% de los elementos de una dimensión.

Imputación de valores perdidos. Con el fin de no perder jueces por el hecho de que presentaran un valor perdido (en muchos casos ocurría así), se ha procedido a la imputación de valores perdidos cuando en el total de valoraciones emitidas por todos los jueces los valores perdidos excedieran del 5%. En los casos que se han imputado valores, se ha realizado mediante la técnica de mediana teniendo en cuenta puntos adyacentes y considerando todos los valores.

Con el total de jueces seleccionados como casos útiles para el análisis (es decir, los señalados en el criterio a y b), se han estimado los indicadores de concordancia y consistencia.

La estimación de la relevancia y de la susceptibilidad de cambio de los elementos implicados en cada una de las dimensiones o sub-escalas de la Escala de Colegialidad, se ha realizado mediante estadísticos descriptivos univariados.

La comparación de las valoraciones emitidas por los especialistas de México y España, se ha realizado mediante la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney.

³ Los datos han sido procesados con la con el Paquete Estadístico SPSS, versión 19, bajo licencia de la Universitat de València.

⁴ Transponiendo la matriz de valoraciones para analizar la consistencia inter-jueces.

5. Resultados

En cuanto al primer objetivo, la estimación de concordancia de juicios, se pueden observar los siguientes resultados:

1. En las valoraciones realizadas por el grupo de España considerando el criterio de *Relevancia* –ver tabla 1–, se observa una concordancia moderada y significativa en las subescalas de SL y de CLI. Únicamente en la de COI no se observa significación estadística, si bien la W es moderada. Los coeficientes α no se han podido estimar para SL y COI, dado que se presentan un promedio de covarianzas negativas. En SL y CLI se observa un porcentaje elevado de jueces (%JCAT) que señalan que todos los elementos de las dimensiones son relevantes, a excepción de la sub-escala de COI en la que la que este indicador baja al 15%. Como puede observarse en la tabla 2, en ningún caso se han eliminado jueces, ni se ha procedido a imputación de valores perdidos. En relación al criterio de *Susceptibilidad de Cambio* –ver tabla 1–, en todas las sub-escalas se observan niveles de concordancia elevados y significativos. No obstante, como en el caso anterior, no se han podido estimar los valores de α para dos sub-escalas; en este caso: SL y CLI. En todos los casos se han eliminado del análisis jueces por no aportar valoraciones en la dimensión: en SL (1 caso) y en CLI y COY (2 casos). Asimismo, en estas dos últimas sub-escalas se ha procedido a la imputación de valores perdidos para poder estimar los estadísticos de concordancia y consistencia.

Tabla 1. Indicadores de concordancia y consistencia en cada dimensión, por criterio de valoración y grupo de jueces (España y México)

SUB-ESCALA	Nº DE DIMENSIONES	RELEVANCIA							
		ESPAÑA				MÉXICO			
		W	SIGN	A	%JCAT	W	SIGN	A	%JCAT
Satisfacción laboral	9	.39	.01	*	60/00	.22	.13	.36	63/00
Clima institucional	10	.31	.00	.38	55/00	.48	.00	.28	50/00
Compromiso institucional	6	.33	.46	*	15/00	.08	.93	.72	00/00
Satisfacción laboral	9	.64	.00	*	40/16	.53	.00	.36	50/00
Clima institucional	10	.71	.00	*	25/20	.62	.00	.17	14/14
Compromiso institucional	6	.54	.00	.43	05/10	.39	.04	.43	17/00

Nota: Nº de Dimensiones evaluadas por cada juez; W: Coeficiente de concordancia de Kendall; Sign. Estadística; α de Cronbach; %JCAT: Porcentaje de jueces que emiten valoraciones 1 en todos los elementos de la escala/ Porcentaje de jueces que emiten valoraciones 0 en todos los elementos de la escala.

(*) no estimable por existencia de covarianzas negativas.

Fuente: Elaboración propia.

2. Respecto a las valoraciones emitidas por el grupo de México referidas al criterio de *Relevancia* –ver tabla 1–, se observa una concordancia baja y no significativa en las sub-escalas de SL y COI. Únicamente en la de CLI es media y estadísticamente significativa. En este grupo, no obstante, sí que se han podido estimar los coeficientes α , los cuáles son medio-bajos para SL y CLI, y alto en el caso de COI. Como en el grupo Español, en SL y CLI se observa un porcentaje elevado de jueces (%JCAT) que señalan que todos los elementos de las dimensiones son relevantes, a excepción de la sub-escala de COI. En la tabla 2 se observa que se ha eliminado un juez en las sub-escalas de SL y de COI, si bien en ninguna de ellas se ha procedido a

imputación. En relación al criterio de *Susceptibilidad de Cambio* –ver tabla 1-, en todas las sub-escalas se observan niveles de concordancia medios y significativos, siendo α medio-bajo o bajo. En todos los casos se han eliminado del análisis jueces por no aportar valoraciones en la dimensión: en SL y COI (4 casos), y en CLI (3 casos). No obstante, no se ha procedido a imputación de valores perdidos, realizándose los análisis con las valoraciones obtenidas.

Tabla 2. N° de valoraciones emitidas, valores perdidos, casos eliminados en cada dimensión, por criterio de valoración y grupo de jueces (España y México)

SUB-ESCALA	ESPAÑA						MÉXICO					
	RELEVANCIA			SUSCEPTIBILIDAD DE CAMBIO			RELEVANCIA			SUSCEPTIBILIDAD DE CAMBIO		
	N° V	%VP	JE	N° V	%VP	JE	N° V	%VP	JE	N° V	%VP	JE
Satisfacción laboral	180	2.78	0	171	2.92	1	80	2.50	1	54	0	4
Clima institucional	200	2.00	0	180	8.89	2	100	3.00	0	70	1.43	3
Compromiso institucional	120	4.17	0	108	6.48	2	54	1.85	1	36	0	4

Nota: N°V: Número total de valoraciones emitidas; %VP: Porcentaje de Valores Perdidos; JE: Jueces eliminados del análisis.

Fuente: elaboración propia.

Respecto a los objetivos 2 y 3 los resultados pueden observarse en las tablas 3 a 5 y gráficos 1 a 3.

Tabla 3. Dimensiones de la Sub-Escala: Satisfacción Laboral

1.	Logro											
2.	Posibilidad de crecimiento											
3.	Relaciones interpersonales											
4.	Vigilancia técnica (políticas de la administración)											
5.	Responsabilidad											
6.	Políticas de la compañía y administración											
7.	Condiciones de trabajo											
8.	Estatus											
9.	Seguridad en el trabajo											
Dimensiones	RELEVANCIA						SUSCEPTIBILIDAD DE CAMBIO					
	PAÍS											
	ESPAÑA (%)			MÉXICO (%)			ESPAÑA (%)			MÉXICO (%)		
	SI	NO	Ns/N C	SI	NO	Ns/N C	SI	NO	Ns/N C	SI	NO	Ns/N C
1	95	0.5	0	90.9	0	9.1	60	30	10	36.4	27.3	36.4
2	90	10	0	90.9	0	9.1	65	30	5	36.4	27.3	36.4
3	90	5	5	90.9	0	9.1	45	45	10	36.4	27.3	36.4
4	80	15	5	72.7	18.2	9.1	55	40	5	54.5	9.1	36.4
5	90	10	0	72.7	18.2	9.1	70	25	5	45.5	27.3	27.3
6	80	10	10	72.7	18.2	9.1	55	35	10	54.5	9.1	36.4
7	95	5	0	81.8	9.1	9.1	70	30	0	45.5	18.2	36.4
8	85	10	5	72.7	9.1	18.2	55	35	10	45.5	27.3	27.3
9	95	5	0	90.9	0	9.1	65	25	10	45.5	18.2	36.4

Fuente: Elaboración propia.

En la dimensión de *SL*, los *elementos más Relevantes* son, por este orden: Logro, Condiciones de trabajo, Seguridad en el trabajo, Posibilidad de crecimiento, Relaciones interpersonales, Responsabilidad, Estatus, Vigilancia técnica (políticas de la administración), Políticas de la compañía y administración. las ordenaciones de relevancia que ofrecen ambos grupos son prácticamente idénticas. Únicamente se diferencian que en el grupo de México reconocen menor relevancia que en el de España

a las condiciones de trabajo, y quedaría situado en el quinto lugar de la ordenación mencionada.

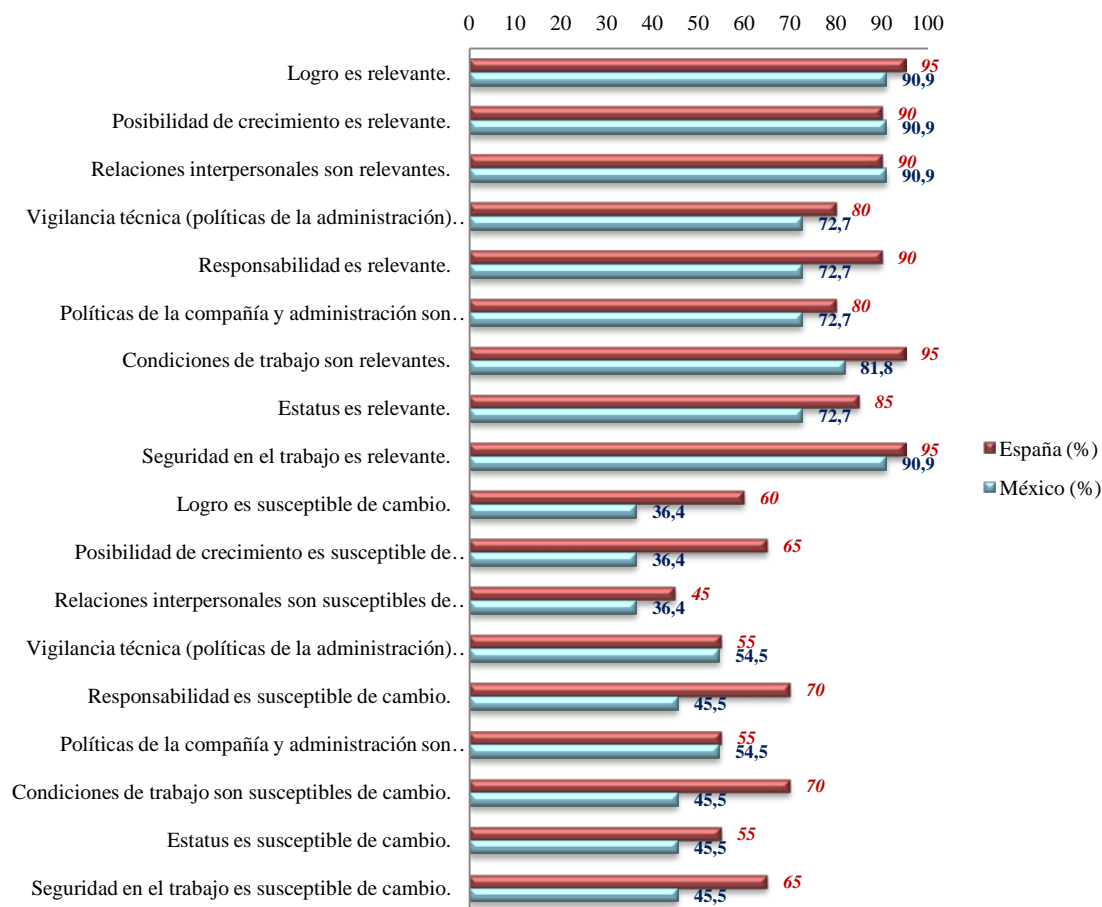


Gráfico 1. Sub-Escala: Satisfacción Laboral

Fuente: Elaboración propia.

En la *Susceptibilidad de Cambio* es donde se aprecian más diferencias. En primer lugar, hay que señalar que en el grupo de España se aprecian más expectativas de cambio (sus valoraciones oscilan entre el 45% y el 70%), mientras que en de México son menores (36.4% a 54.5%). Asimismo sus opiniones muestran diferencias en cuanto a lo que observan en cada país más factible cambiar. En el caso de España, los elementos más susceptibles de cambio son, por este orden: Responsabilidad, Condiciones de trabajo, Posibilidad de crecimiento, y Seguridad en el trabajo (todas ellas por encima del 60% de expectativa de cambio), y la más difícil de cambiar es la de Relaciones Interpersonales (45%). En el grupo de México los elementos más susceptibles de cambio son: Vigilancia técnica (políticas de la administración), y Políticas de la compañía y administración (ambas, 54.5%); y en las que menor expectativa de cambio muestran son: Posibilidad de crecimiento, Logro, y Relaciones Interpersonales (36,4%).

Tabla 4. Dimensiones de la Sub-Escala: Clima Organizacional

Dimensiones	RELEVANCIA						SUSCEPTIBILIDAD DE CAMBIO					
	PAÍS						PAÍS					
	ESPAÑA (%)			MÉXICO (%)			ESPAÑA (%)			MÉXICO (%)		
	Si	No	Ns/Nc	Si	No	Ns/Nc	Si	No	Ns/Nc	Si	No	Ns/Nc
10. Estructura; Percepción que tienen los individuos acerca de las tareas que realizan...	90	5	5	100	0	0	50	35	15	27.3	45.5	27.3
11. Comunicación; Percepción que tienen las personas acerca de los canales de información que tiene la institución...	95	5	0	90.9	9.1	0	60	30	10	27.3	45.5	27.3
12. Trabajo en equipo; Percepción de las personas sobre las relaciones que los individuos establecen dentro de la institución en los grupos de trabajo...	100	0	0	90.9	9.1	0	70	25	5	18.2	54.5	27.3
13. Liderazgo; Percepción que tienen las personas con respecto al estilo de liderazgo de su jefe inmediato, la forma en que estimula al grupo...	95	5	0	81.8	9.1	9.1	60	25	15	54.5	27.3	18.2
14. Toma de decisiones; Percepción que tienen los individuos de la forma en que se toman las decisiones y si éstas se toman en donde radican los puestos de decisión...	85	15	0	72.7	18.2	9.1	60	35	5	18.2	45.5	36.4
15. Participación del empleado; Percepción que tienen los individuos acerca del grado en que participa y se involucra en las actividades e interacciones de su grupo de trabajo	100	0	0	81.8	18.2	0	40	40	20	27.3	45.5	27.3
16. Conflicto; Percepción que tienen las personas respecto a la posibilidad de que la dirección de la institución trate de que ellos manifiesten diferencias en la opinión...	85	10	5	63.6	27.3	9.1	40	35	25	36.4	45.5	18.2
17. Responsabilidad; Percepción que tienen las personas de la autodirección que existe entre el personal de la institución, así como del grado en que se preocupan por su actividad y se entregan a ella	85	5	10	90.9	9.1	0	45	35	20	36.4	36.4	27.3
18. Trabajo significativo y estimulación de la creatividad y/o la autonomía personal...	95	5	0	72.7	27.3	0	65	25	10	36.4	36.4	27.3
19. Motivación; Percepción que tienen las personas acerca de los incentivos que se propician en la institución para motivar a los empleados y responder a sus necesidades.	85	15	0	90.9	9.1	0	60	30	10	36.4	36.4	27.3

Fuente: Elaboración propia.

En la dimensión de CLI, las valoraciones de Relevancia que se ofrecen por el grupo de España son más elevadas. Todas ellas superan el 85%, mientras que en el de México sus valoraciones tienden a ser menores. Se aprecian tendencias de priorización diferente. Así, en el grupo de España, se pueden identificar cuatro grupos de elementos en función de su relevancia: Grupo 1 (Trabajo en equipo; Participación del empleado -100%-); Grupo 2 (Comunicación; Liderazgo; Trabajo autónomo -95%-); Grupo 3 (Estructura -90%-); y Grupo 4 (Toma de decisiones; Conflicto; Responsabilidad; Motivación -85%-). Por su parte, en el comité de México, se identifican cinco niveles de relevancia: Grupo 1 (Estructura -100%-); Grupo 2 (Trabajo en equipo; Comunicación; Responsabilidad; Motivación -91%-); Grupo 3 (Participación del empleado; Liderazgo -82%-); Grupo 4 (Toma de decisiones -73%-); y Grupo 5 (Conflicto -64%-).

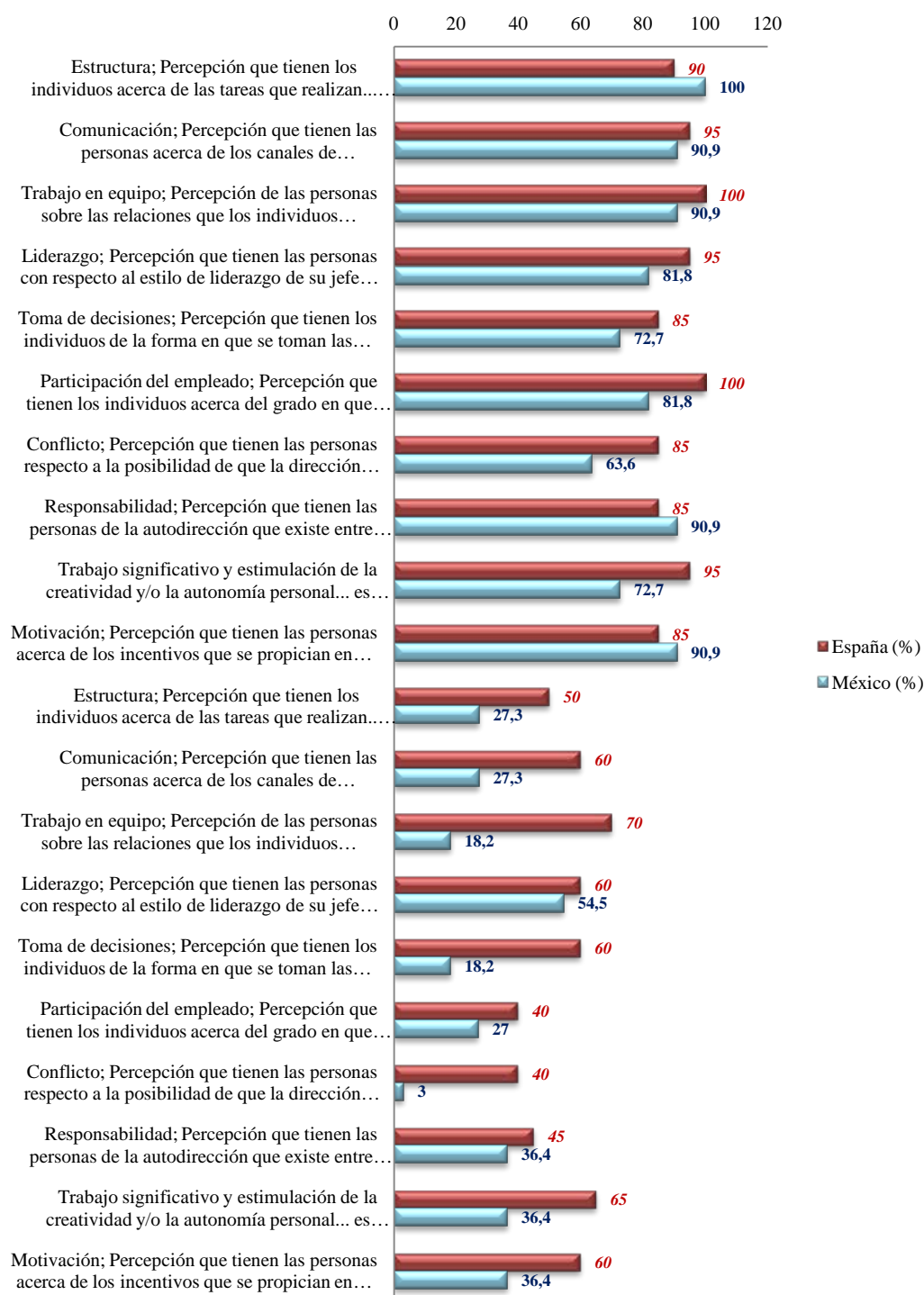


Gráfico 2. Sub-Escala: Clima Organizacional. % de acuerdo
Fuente: Elaboración propia.

Respecto a la *Susceptibilidad de Cambio*, se repite el patrón comentado en la dimensión anterior: el comité de España (valoraciones entre el 40% y 70%) muestra mayor confianza en el cambio que el de México (18%-55%). En el comité de España valoran como elementos más susceptibles de cambio, por este orden: Trabajo en equipo; Trabajo autónomo; Comunicación; Liderazgo; Toma de decisiones; Motivación; y Estructura (todos ellos con valoraciones entre el 50% y el 70%). En el comité de México, el único

elemento que observan con un buen nivel de posibilidades de cambio es Liderazgo (55%). En los demás elementos la expectativa es menor; así en Trabajo autónomo, Motivación, y Responsabilidad, un 36,4% cree que es susceptible de cambio; y los elementos menos permeables al cambio son el Trabajo en equipo y la Toma de decisiones (18,2%).

Tabla 5. Dimensiones de la Sub-Escala: Compromiso Institucional

DIMEN SIONES	RELEVANCIA						SUSCEPTIBILIDAD DE CAMBIO					
	PAÍS						PAÍS					
	ESPAÑA (%)			MÉXICO (%)			ESPAÑA (%)			MÉXICO (%)		
	SI	NO	Ns/NC	SI	NO	Ns/NC	SI	NO	Ns/NC	SI	NO	Ns/NC
1. Compromiso organizacional, a nivel Afectivo: Compromiso como una relación afectiva hacia la organización	95	5	0	81.8	9.1	9.1	40	45	15	18.2	45.5	36.4
2. Compromiso organizacional Calculado: Compromiso como coste asociado a dejar la organización	50	40	10	36.4	54.5	9.1	30	50	20	45.5	18.2	36.4
3. Compromiso organizacional Normativo: Compromiso como una sensación de obligación hacia la organización	100	0	0	63.6	27.3	9.1	40	55	5	9.1	54.5	36.4
4. Compromiso Social Interno: Se refiere a “una relación entre un agente y una acción”...	70	20	10	81.8	9.1	9.1	60	20	20	36.4	27.3	36.4
5. Compromiso Social Colectivo: Diferencia entre social y colectivo...	85	10	5	72.7	9.1	18.2	55	30	15	36.4	36.4	27.3
6. Compromiso ético: Obligación moral y psicológica sobre la actuación personal propia y ajena...	100	0	0	90.9	0	9.1	50	45	5	27.3	36.4	36.4

Fuente: Elaboración propia.

Por último, en la dimensión de COI, en cuanto a Relevancia, ambos comités ofrecen valoraciones muy similares. En el comité de España, por este orden, se sitúan los siguientes elementos: Compromiso ético y Compromiso organizacional Normativo (ambos con valoraciones del 100%), Compromiso organizacional Afectivo (95%), Compromiso Social Colectivo, Compromiso Social Interno, y Compromiso organizacional Calculado (50%). En el comité de México, se presentan los siguientes: Compromiso ético (91%), Compromiso organizacional Afectivo, Compromiso Social Interno, Compromiso Social Colectivo, Compromiso organizacional Normativo, Compromiso organizacional Calculado (36,4%).

La *Susceptibilidad de Cambio*, como en casos anteriores, muestra niveles de valoración más bajos. En España, se ofrecen valoraciones entre el 30% y el 60%, y en México entre el 9% y el 46%. Es pues, que se observa mayor confianza en la posibilidad de cambio en España que en México en los elementos considerados. En cuanto a la ordenación de los elementos por los comités de cada país, tenemos los siguientes. En España, los elementos más susceptibles de cambio son el Compromiso Social Interno (60%), Compromiso Social Colectivo, y Compromiso ético (50%); y el menos permeable es el Compromiso organizacional Calculado (30%). Por su parte el comité de México, identifica como el que se puede cambiar más fácilmente el Compromiso organizacional Calculado (46%), seguido del Compromiso Social Interno y el Compromiso Social Colectivo (ambos con 36,4%); el elemento menos susceptible de cambio es el Compromiso organizacional Normativo (9%).

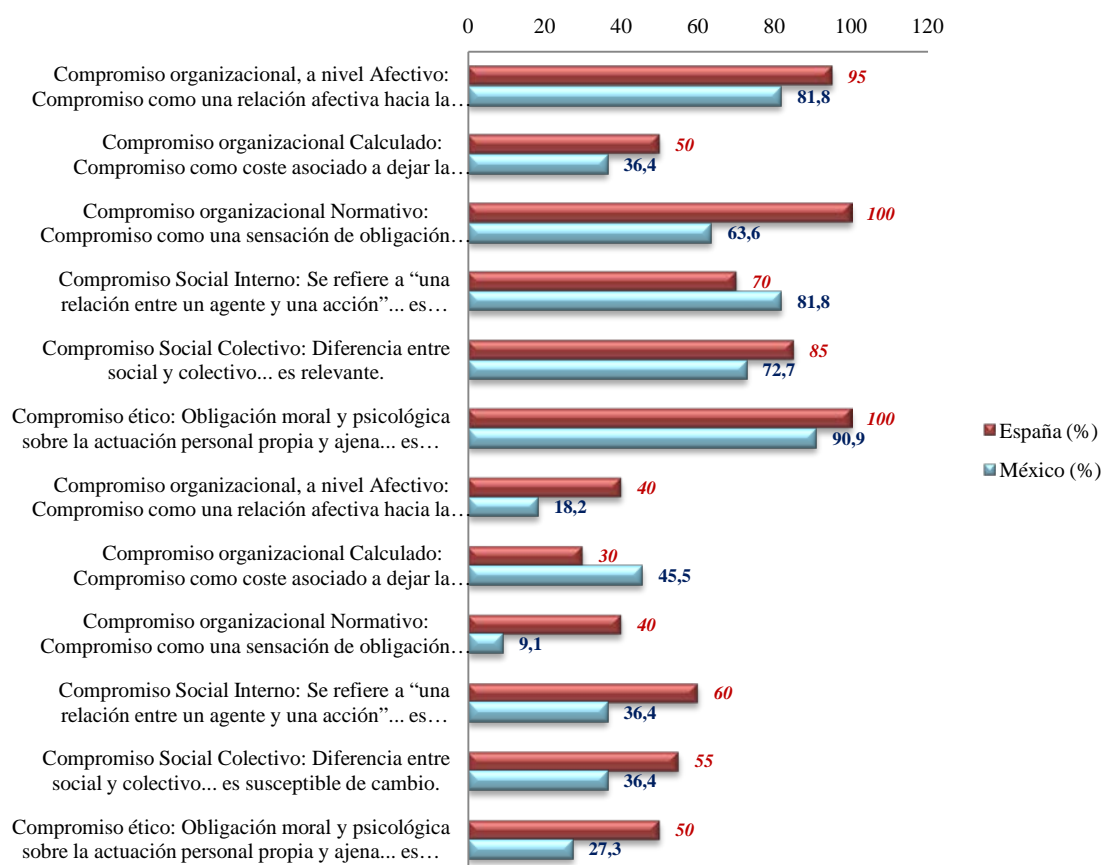


Gráfico 3. Sub-Escala: Compromiso Institucional . % de acuerdos

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto al *objetivo cuatro*, la *comparación entre las valoraciones emitidas por los comités de jueces de España y de México*, salvo pequeñas apreciaciones acerca del orden de relevancia o susceptibilidad de cambio que comentaremos en el apartado de discusión, hay que señalar que no se observan en el conjunto de la escala diferencias estadísticamente significativas, salvo en tres elementos:

- a) En cuanto a relevancia se observan dos elementos que resultan más relevantes para el grupo de España que para el de México:
 - i. (Sub-escala COI, elemento 3) Compromiso organizacional Normativo: compromiso como una sensación de obligación hacia la organización ($p \leq 0.01$), y
 - ii. (Sub-escala CLI, elemento 6) Participación del empleado; percepción que tienen los individuos acerca del grado en que participa y se involucra en las actividades e interacciones de su grupo de trabajo ($p \leq 0.05$).
- b) El Trabajo en equipo (percepción de las personas sobre las relaciones que los individuos establecen dentro de la institución en los grupos de trabajo) se observa más susceptible de cambio para el grupo de España (70%), que para el de México (18,2%) - $p \leq 0.02$).

5. Conclusiones

En términos generales, puede señalarse que el consenso manifestado por el grupo de jueces, tanto de España como de México, constituye una evidencia positiva en cuanto a la selección de elementos de evaluación establecidos para las dimensiones y sub-escalas de operativización del constructo.

No obstante, hay que señalar que es conveniente profundizar en esta dinámica de validación estableciendo un nuevo sondeo en el que se introduzcan mejoras que pueden señalarse a partir de los resultados obtenidos:

- ✓ Las diferencias observadas entre los grupos de ambos países, aunque estadísticamente son significativas tan sólo en tres elementos, muestran una tendencia clara en la que el grupo de España considera más relevante las tres dimensiones consideradas, así como una mayor confianza en que los aspectos a evaluar sean susceptibles de cambio. Esta tendencia podría explicarse en función de las diferencias en la cultura organizacional que se dan en el ejercicio profesional en ambos países.
- ✓ Desde un punto de vista técnico, la escala utilizada, de carácter dicotómico, puede ser la base de explicación de valores perdidos y del hecho de que algunos jueces hayan dejado de valorar por completo alguna de las sub-escalas. Por ello, entendemos que sería conveniente, para una segunda evidencia de validación, ofrecer a los jueces una escala de valoración más amplia, de cuatro o seis puntos que, si bien requiera decantarse por una opinión, permita graduarla.
- ✓ Este hecho estimamos que también se puede apoyar en la observación de que los mayores problemas de valoración se han dado en cuanto al criterio de susceptibilidad de cambio, que sin duda es más complejo. Así, mientras que la relevancia de un elemento es función de la opinión de cada juez acerca de la representatividad del elemento respecto del constructo que pretende medir, la susceptibilidad de cambio requiere que los jueces establezcan una valoración acerca de esta posibilidad; ello, sin duda, está marcado por elementos contextuales, de forma que entendemos que la tendencia de mayor valoración (aunque no significativa) que se da en el grupo de España, pone de manifiesto una mayor confianza en el cambio de cultura organizacional en la docencia que en el caso de México.
- ✓ Este siguiente sondeo debería sustentarse sobre grupos diferenciados, no sólo de países, sino también en función de factores como la experiencia del profesorado, el nivel en el que trabajan los docentes, y su especialidad.

Por otra parte, y respecto a las valoraciones concretas que han emitido acerca de los elementos de cada sub-escala, podemos observar los siguientes aspectos:

- ✓ En ambos casos, se puede afirmar que se sustenta la operativización del constructo en las dimensiones y elementos que se han identificado.
- ✓ Sin embargo, las valoraciones de relevancia y susceptibilidad de cambio que se ofrecen por parte del comité de España son mayores que las del comité de México. Ello es difícil de explicar, pues no disponemos de datos que puedan apoyar una hipótesis interpretativa. Entre ellas, podemos apuntar hacia la diferencia en el número de casos de ambos comités, o a elementos de la cultura organizacional.

- ✓ El hecho de que sea en el criterio de susceptibilidad de cambio donde se aprecian diferencias importantes en cuanto al nivel de valoración (aunque recuerdese que no son significativas a nivel estadístico), creemos que señala hacia factores relativos a la cultura organizacional y la percepción de los docentes como parte de la misma.
- ✓ En cualquier caso, sería necesario no sólo mejorar y replicar el sondeo realizado, sino incluir en los mismos elementos que pudieran coadyuvar en la identificación de explicaciones plausibles.

Referencias

- Antúnez, S. (1993). *Claves para la organización de centros escolares*. Barcelona: Horsori.
- Bakieva, M. (2011). *Colegialidad docente. Una evidencia de Validación de Constructo para el diseño de un instrumento de evaluación*. València: Universitat de València.
- Bakieva, M., Jornet, J.M. y Carmona, C. (2012). Collegiality construct validation: assessment and evaluation of an instrument. Poster presentado en el *European Congress of Educational Research ECER 2012*. Septiembre, Cádiz.
- Bolívar, A. (1993). Culturas profesionales en la enseñanza. *Cuadernos de Pedagogía*, 219(nov.), 68-72.
- Calatayud, M^aA. (2009). *Entresijos de los centros escolares. Desvelarlos para mejorarlos*. Ajibe. Málaga.
- Campbell, T. y Southworth, G. (1990). Rethinking collegiality: Teachers'views. *Annual Meeting of the A.E.R.A.*, Boston.
- Cetina Canto, Th., Aquilar Ortega, C. y Ortega, I. (2011). Satisfacción laboral: una propuesta para su medición. *Revista de Estudios Clínicos e Investigación Psicológica*, 1(1), 41- 53.
- Fullan, M. y Hargreaves, A. (1997). *¿Hay algo por lo que merezca la pena luchar en la escuela?*. Sevilla: M.C.E.P.
- González Such, J., Sánchez Delgado, P. y Jornet Meliá, J.M. (2011). Estudio de validación por jueces de una escala para medir la competencia de compromiso en universitarios. Comunicación presentada en el *XV Congreso Nacional y I Internacional de Modelos de Investigación Educativa "Investigación y Educación en un mundo en red"*. Septiembre, Madrid.
- González González, M^aT. (Coord.) (2003). *Organización y Gestión de Centros Escolares*. Madrid: Prentice.
- Hargreaves A. (1999). *Profesorado, cultura y postmodernidad: cambian los tiempos, cambia el profesorado*. Madrid: Morata.
- Jornet, J.M. (2010). La dimensión educativa de la Cohesión Social. Algunas reflexiones desde la evaluación. Ponencia presentada en el *II Coloquio de la Red Iberoamericana de Investigadores en Evaluación de la Docencia (RIIED)*, Valencia, Septiembre.
- Jornet, J.M. (2012). Las dimensiones docentes y cohesión social: reflexiones desde la evaluación. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 5(1), 349-362.
- Jornet, J. M., Carmona, C. y Bakieva, M. (2010). Hacia una Definición del Constructo de Colegialidad Docente: Estrategias Metodológicas de Evaluación. Ponencia presentada en el *II Coloquio de la Red Iberoamericana de Investigadores en Evaluación de la Docencia (RIIED)*. Valencia, Septiembre.
- Jornet, J.M., Carmona, C y Bakieva, M. (2012). Hacia una Definición del Constructo de Colegialidad Docente: Estrategias Metodológicas de Evaluación. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 5(1e), 179-185.

- Little, J.W. (1982). Norms of Collegiality and Experimentation: Workplace Conditions of School Success. *American Educational Research Journal*, 19(3), 325-340.
- Padrón, J. (1997). *La colaboración como forma de trabajo del profesorado en los centros de Educación Primaria en Tenerife (un estudio de las relaciones de trabajo del profesorado y los procesos de enseñanza-aprendizaje en el aula)*. Tesis doctoral. Tenerife: Universidad de la Laguna. Recuperado de <ftp://tesis.bbt.ull.es/ccssyhum/cs184.pdf>
- Vázquez, R. y Guadarrama, J. (2001). El clima organizacional en una institución tecnológica de educación superior. *Revista Tiempo de Educar*, 3(5), 105-131.