



Investigación y educación en un mundo en red. Madrid, 21-23 septiembre 2011

XV CONGRESO NACIONAL Y I INTERNACIONAL de MODELOS DE INVESTIGACIÓN EDUCATIVA
- *Investigación y Educación en un mundo en red* Madrid, 21-23 septiembre 2011

Título de la Comunicación propuesta. **Estudio de validación por jueces de una escala para medir la competencia de compromiso en universitarios.**

Autores:

José González Such
Purificación Sánchez Delgado
Jesús M. Jornet Meliá

Contacto:

José González Such. Universitat de València.
jose.gonzalez@uv.es
Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación. UVEG.
Av. Blasco Ibáñez, 30. 46010 Valencia.
Teléfono: 96.3864317.

Presentación

Compromiso es un constructo complejo y multifacético. Se ha definido de múltiples formas, y es difícil resumirlo a partir de la investigación precedente, por lo que es necesario definir claramente el tipo o tipos de compromiso que vamos a tener en cuenta para asegurar que las medidas que utilicemos son apropiadas para este objetivo (Meyer, Allen y Smith, 1993). Dentro del proyecto EVALSOFT¹ se ha desarrollado el estudio de la competencia relacionada con el Compromiso.

El constructo Compromiso se ha estudiado sobre todo en el ámbito organizacional, analizando el compromiso de los empleados, conocida como Compromiso Organizacional, aunque también se ha estudiado el compromiso hacia sindicatos, empleo, profesiones, carreras, etc. Así, Draper y Fraser (2000) estudian el compromiso del profesor desde dos perspectivas: directamente con preguntas sobre compromiso o intención de permanencia o abandono, y más indirectamente midiendo la satisfacción con el trabajo.

En nuestro ámbito, nos vamos a centrar en los alumnos, por lo que Compromiso lo entenderemos como un constructo multifacético. De esta forma, a partir de la definición de compromiso propuesta, intentaremos desglosar las distintas partes de esta definición y aplicar una serie de preguntas y acciones que nos permitan medir de manera adecuada el constructo de referencia.

¹ Evaluación de Competencias Interpersonales (“softskills”) en los Grados Universitarios. Estudio comparativo entre entornos virtuales y presenciales, dirigido por la Dra. Mercedes García de la Universidad Complutense de Madrid.

Las facetas de la definición de Compromiso

En términos generales, *Compromiso* es una obligación contraída por la persona con respecto a distintos aspectos de su entorno vital. Esta obligación se asume como un deber moral o psicológico. Suele estar vinculado a la motivación. Este compromiso puede ser de varios tipos:

- Organizacional: Comprender, asumir, adoptar y defender los fines, valores y retos de la institución en el trabajo diario.
- Social: Aceptación y adopción de los fines, valores y retos de la sociedad.
- Ético: Obligación moral y psicológica sobre la actuación personal propia y ajena.
- Interpersonal: Comprender y aceptar los derechos propios y de los demás.

Respecto a la definición inicial, entendemos que el Compromiso Interpersonal se integra en el resto de definiciones, por lo que proponemos eliminarlo de la definición.

Compromiso Organizacional

En cuanto al compromiso organizacional, nos centramos en la definición ya clásica de Meyer y Allen (1990) de Compromiso afectivo, calculado y normativo. Así, encontramos los siguientes enfoques:

- Afectivo: Compromiso como una relación afectiva hacia la organización.
- Calculado: Compromiso como coste asociado a dejar la organización.
- Normativo: Compromiso como una sensación de obligación hacia la organización.

El aspecto común a los tres enfoques es que el compromiso es un estado psicológico que: (a) caracteriza la relación del empleado con la organización y (b) tiene implicaciones para la decisión de continuar o no como miembro de la organización (Meyer y Allen, 1991).

Compromiso Organizacional (CO) puede ser definido como un vínculo psicológico entre el empleado y su organización que hace menos probable que el empleado abandone voluntariamente la organización. Se trata de una actitud multidimensional (Allen y Meyer, 1996).

Por otra parte, hemos optado por incluir ítems relativos al compromiso con la Institución, es decir, la Universidad. La otra opción es ajustarlos a compromiso con estudios, aunque entendemos que en este caso podría interactuar con otras variables de tipo vocacional. Por tanto, proponemos una adaptación de la escala de Allen y Meyer (1990) al caso de la Universidad.

Compromiso social

Respecto al Compromiso Social, Castelfranchi (1995) indica que debemos describir la cooperación entre agentes autónomos, actividad de grupo y Organizaciones. Distingue entre “Compromiso social” como diferenciado de “Compromiso individual-interno” y de “Compromiso colectivo”. El “Compromiso social” es relacional: no puede ser definida con respecto a un agente simple (sea un individuo o un grupo).

Además, esta noción no es únicamente conductual: *puede ser analizado en términos de estados mentales de los participantes*”, aunque no puede ser reducido a los compromisos individuales de los participantes. “*No hay Organización sin Obligaciones*”. Como vemos, lo vincula al Compromiso Organizacional. Propone tres tipos de compromiso:

Interno: Se refiere a “una relación entre un agente y una acción”. El agente quiere hacer una acción determinada con un objetivo determinado. La forma de capturar como persistente es establecer que la intención sólo se abandonará cuando el agente crea que el objetivo se ha alcanzado, o es imposible de alcanzar, o que ya no está motivado.

Social: Diferencia entre social y colectivo. Social designa un agente formado por muchos agentes individuales (un grupo o un equipo) y denota la idea de compromisos recíprocos dentro de un equipo de agentes. Social no es sinónimo de colectivo. “El compromiso de un agente con otro”. Expresa la relación entre al menos dos agentes.

Colectivo o grupal. Compromiso interno de un agente colectivo o grupo. Un grupo de agentes tiene compromiso interno con una intención determinada y (normalmente) hay un conocimiento mutuo sobre ello.

Consideramos que de cara a la aplicación con alumnos, debemos centrarnos sobre todo en el compromiso grupal, aunque entendemos que todos están muy relacionados.

Compromiso ético

En primer lugar diferenciamos entre valores y ética. Bolívar (2005) propone las siguientes definiciones:

“Los valores son los marcos preferenciales de orientación del sujeto, que se especifican y expresan en normas éticas o morales, como criterios o pautas concretas de actuación, y forman códigos morales, como conjunto de normas o principios y de leyes morales en una sociedad o profesión (deontológicos). La ética, como reflexión crítica de segundo orden sobre los valores o comportamientos previos, proporciona razones que justifican o no las acciones, analizando los comportamientos morales. La ética explica, desde patrones de generalidad o universalidad, la experiencia moral humana y prescribe los modos de comportamiento justificables.” (Bolívar, 2005; p: 95-96).

Por otro lado, la Universidad Nacional de Colombia establece unos valores que puedan ser compartidos por los miembros de la institución, después de un proceso de consultas con los miembros de la misma. *Señalan la conducta ética como vehículo de una transformación cultural que posibilite a las personas tomar mayor consciencia de su rol, comprendiéndolo y asumiéndolo.* Los valores que establecen

son: Equidad, Honestidad, Diálogo, Solidaridad, Respeto, Pertenencia y Responsabilidad

Hemos propuesto una escala basada en estos valores, puesto que nos parecen muy adecuados al constructo de referencia.

Otra forma de medir el compromiso ético es la Técnica Puzzle de Aronson (Traver y García López, 2006): Esta técnica ha mostrado su eficacia para educar en actitudes, particularmente en la actitud de solidaridad entre el alumnado. La idea central de esta técnica consiste en dividir el grupo-clase en equipos de trabajo, responsabilizando a cada miembro del equipo de una parte diferente de la tarea a realizar, de la que llegará a convertirse en un "experto". Los estudiantes de los diferentes equipos que tienen asignada la misma parte del tema se juntan para discutirlo en grupos de especialistas. Después, regresan a sus equipos originarios para enseñar a sus compañeros aquello que han aprendido. La realización de la totalidad del trabajo está condicionada por la cooperación y la responsabilidad recíprocas entre el alumnado. Esta técnica puede adaptarse para la medida del compromiso ético y sobre todo de la competencia de solidaridad.

Compromiso interpersonal

Entendemos que este tipo de compromiso está incluido en los otros tipos de compromiso.

Método

Se ha elaborado una escala de valoración de la competencia compromiso a partir de distintas escalas previas, incluyendo los apartados de Compromiso Organizacional (Afectivo, Calculado y Normativo), Compromiso Social/grupal, y Compromiso Ético.

Instrumento

A partir de las definiciones expuestas, se elaboró una escala abreviada para medir la competencia compromiso en niveles universitarios – ver cuadro 1-.

La escala fue objeto de una validación de constructo mediante expertos en la que participaron jueces de diferentes universidades², aplicando el cuestionario de validación por internet³. Características que se valoran: Relevancia, Pertinencia, Utilidad y Claridad de cada uno de los ítems respecto al constructo a evaluar. Los ítems iniciales del instrumento se presentan en el cuadro 1.

Cuadro 1: Escala de la Competencia Compromiso	
Compromiso Organizacional	
Compromiso Organizacional: Compromiso Afectivo	
1	Me gustaría continuar el resto de mis estudios en esta Universidad.
2	Realmente siento como si los problemas de esta Universidad fueran míos.
3	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi Universidad.

² Como se ha señalado, en el marco del proyecto EVALSOFT

³ Powered by encuestafacil.com y Universia

4	Me siento unido emocionalmente a esta Universidad.
5	Me siento integrado plenamente en mi Universidad.
6	Estudiar en esta Universidad significa personalmente mucho para mí.
7	Me siento orgulloso de formar parte de esta Universidad.
8	La presencia de un tutor aumentaría mi grado de compromiso con esta Universidad
9	Creo que hay justicia distributiva entre los profesores
Compromiso Organizacional: Compromiso calculado	
10	Hoy permanecer en esta Universidad es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.
11	Sería muy duro para mí dejar esta Universidad inclusive si lo quisiera.
12	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi Universidad en estos momentos.
13	Siento como si tuviera muy pocas opciones de estudio, como para pensar en salir de esta Universidad.
14	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la Universidad, podría haber considerado estudiar en otro sitio.
15	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta Universidad, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.
Compromiso Organizacional: Compromiso Normativo	
16	Me siento moralmente obligado a permanecer en mi Universidad.
17	Estoy en deuda con la Universidad.
Compromiso Social/grupal	
18	Cuando me comprometo a realizar un trabajo, lo cumplo.
19	Mi grado de compromiso con el grupo es elevado.
20	Si veo que algún compañero necesita ayuda, le apoyo.
21	Creo que realizar bien una tarea repercute en el grupo.
22	Grado de ejecución colaborativa de las tareas en el grupo.
23	Me identifico con el resto de alumnos del curso
24	Me identifico con el resto de alumnos del grupo de trabajo
25	En general, compartimos las tareas de manera equilibrada dentro del grupo
26	Mis relaciones con los otros miembros del curso son buenas
27	Mis relaciones con los otros miembros del grupo son buenas2
28	Siempre respeto al otro.
29	Me gusta compartir en comunidad
30	Creo que la colaboración entre los miembros de un grupo es positiva.
Compromiso ético	
31	Creo que tengo un alto grado de Equidad
32	Creo que tengo un alto grado de Honestidad
33	Creo que tengo un alto grado de Diálogo
34	Creo que tengo un alto grado de Solidaridad
35	Creo que tengo un alto grado de Respeto
36	Creo que tengo un alta sensación de Pertenencia
37	Creo que tengo un alto grado de Responsabilidad

Análisis de datos.

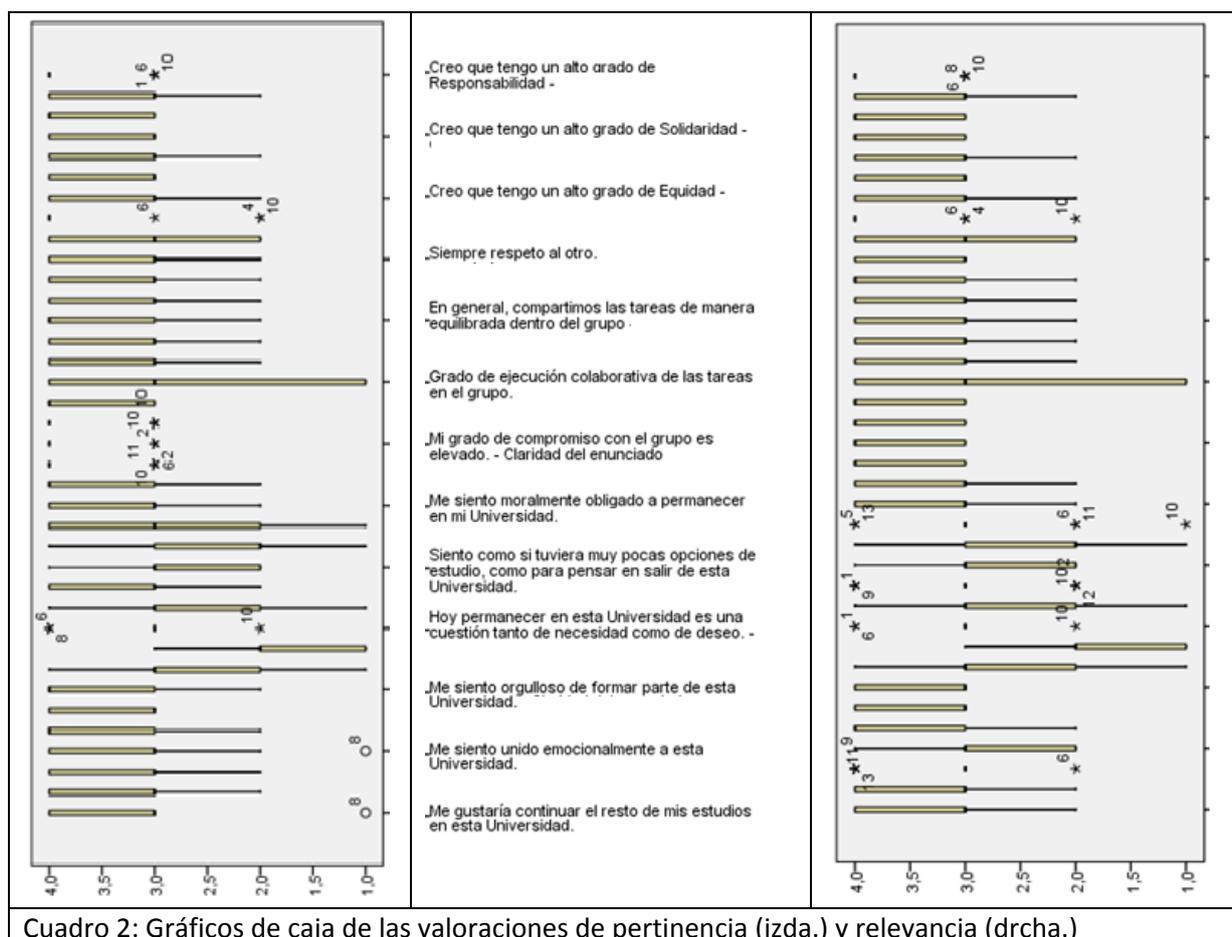
El objetivo es analizar la consistencia interna de las respuestas, analizar la estructura de la escala y establecer una especificación del constructo a analizar. Para ello, se utilizaron dos estrategias de análisis. En primer lugar, análisis de las valoraciones por ítems. Para ello, se emplearon el Coeficiente alfa de Cronbach (1951) del total de las valoraciones de la escala y por apartados y los gráficos de caja de las valoraciones de los expertos.

Por otra parte, se analizaron las respuestas por jueces, se analizan las valoraciones de cada uno de los jueces y en conjunto, aplicando el coeficiente alfa de Cronbach, el coeficiente de concordancia W de Kendall y el coeficiente de correlación intraclass, con el fin de observar las distribuciones resultantes.

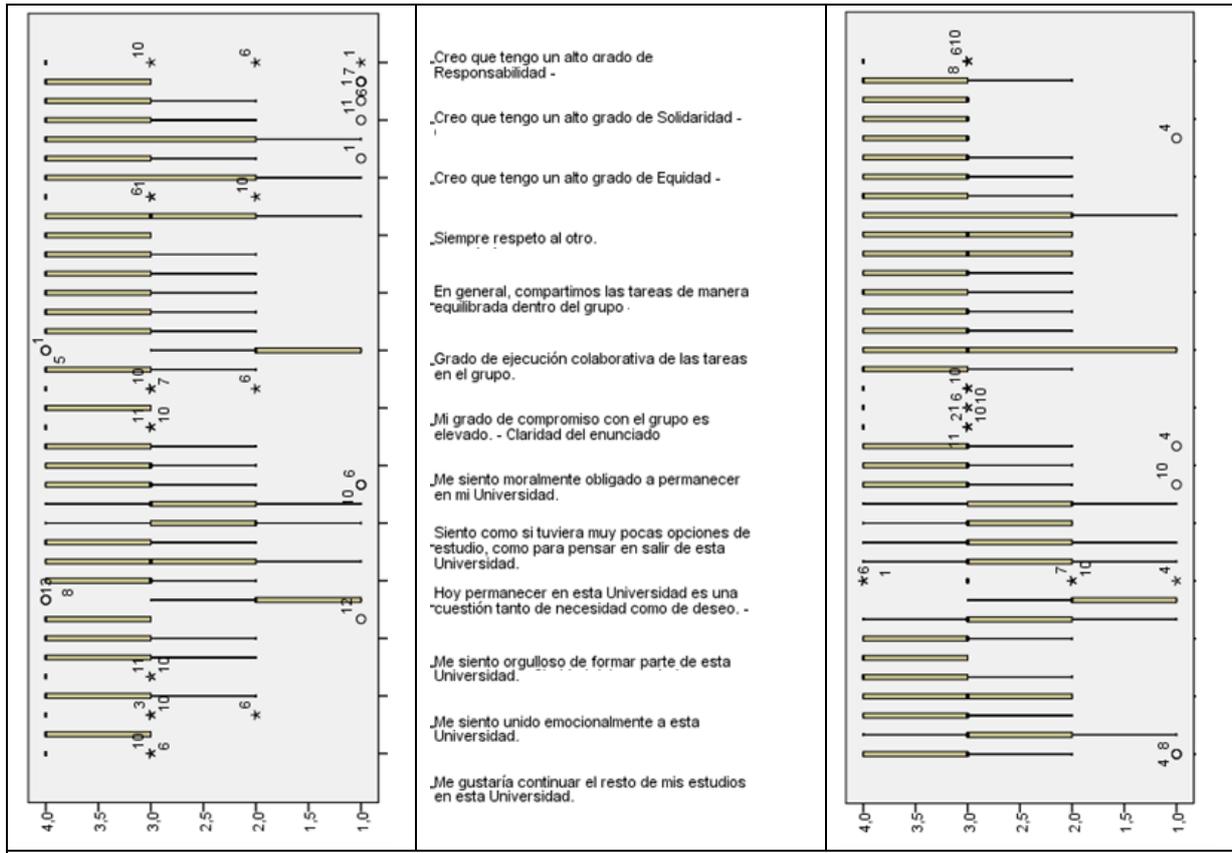
Resultados.

Análisis de las respuestas por ítems

Al analizar las respuestas por ítems, encontramos que los aspectos considerados de Pertinencia, Relevancia, Utilidad y Claridad presentan en general niveles elevados en las valoraciones de los jueces, en general por encima de una valoración promedio de 3, aunque algunos ítems presentan valoraciones más bajas, con porcentajes de respuesta elevadas dentro de las categorías de desacuerdo, como se verá más adelante. Los gráficos de caja muestran las distribuciones de las valoraciones para los distintos ítems considerados.



Cuadro 2: Gráficos de caja de las valoraciones de pertinencia (izda.) y relevancia (drcha.)



Cuadro 3: Gráficos de caja para las valoraciones de Claridad (izda.) y Utilidad (drcha)

El coeficiente alfa de Cronbach para todas las valoraciones (incluyendo Pertinencia, Relevancia, Utilidad y Claridad) es de 0.975, con 148 elementos. La media de las valoraciones ha sido de 3.23, con una media mínima de 1.85 y máxima de 3.85, lo que representa un rango de 2 puntos. La media de las correlaciones inter-elementos es 0,240, con un mínimo de -.739 y un máximo de 1.000, con una media de las valoraciones de 3.23 y una varianza de .18, lo que representa un Cociente de Variación de 13%, lo que nos indica una gran homogeneidad en las respuestas.

Analizando las respuestas dadas a los aspectos de Pertinencia, Relevancia, Utilidad y Claridad en cada uno de los apartados descritos nos proporciona los datos del cuadro 4, en la que podemos ver que el valor mínimo del coeficiente alfa corresponde a las valoraciones de Relevancia en el apartado de Compromiso Organizacional: Compromiso afectivo, mientras que el valor máximo se sitúa en 0.941 correspondiente a Claridad del total de valoraciones.

Esto nos permite afirmar que las valoraciones son consistentes y que presentan un alto grado de homogeneidad en las respuestas.

Dimensión	Alfa de Cronbach				
	Pertinencia	Relevancia	Utilidad	Claridad	Elementos
Compromiso Organizacional: Compromiso Afectivo	0,655	0,418	0,58	0,699	9

Compromiso Organizacional: Compromiso calculado	0,803	0,793	0,795	0,633	6
Compromiso Organizacional: Compromiso Normativo	0,509	0,587	0,848	0,686	2
<i>Compromiso Social/grupal</i>	0,903	0,866	0,862	0,896	13
<i>Compromiso ético</i>	0,826	0,911	0,846	0,979	7
TOTAL	0,903	0,926	0,941	0,931	37
Cuadro 4: Valores del Coeficiente Alfa de Cronbach por apartados					

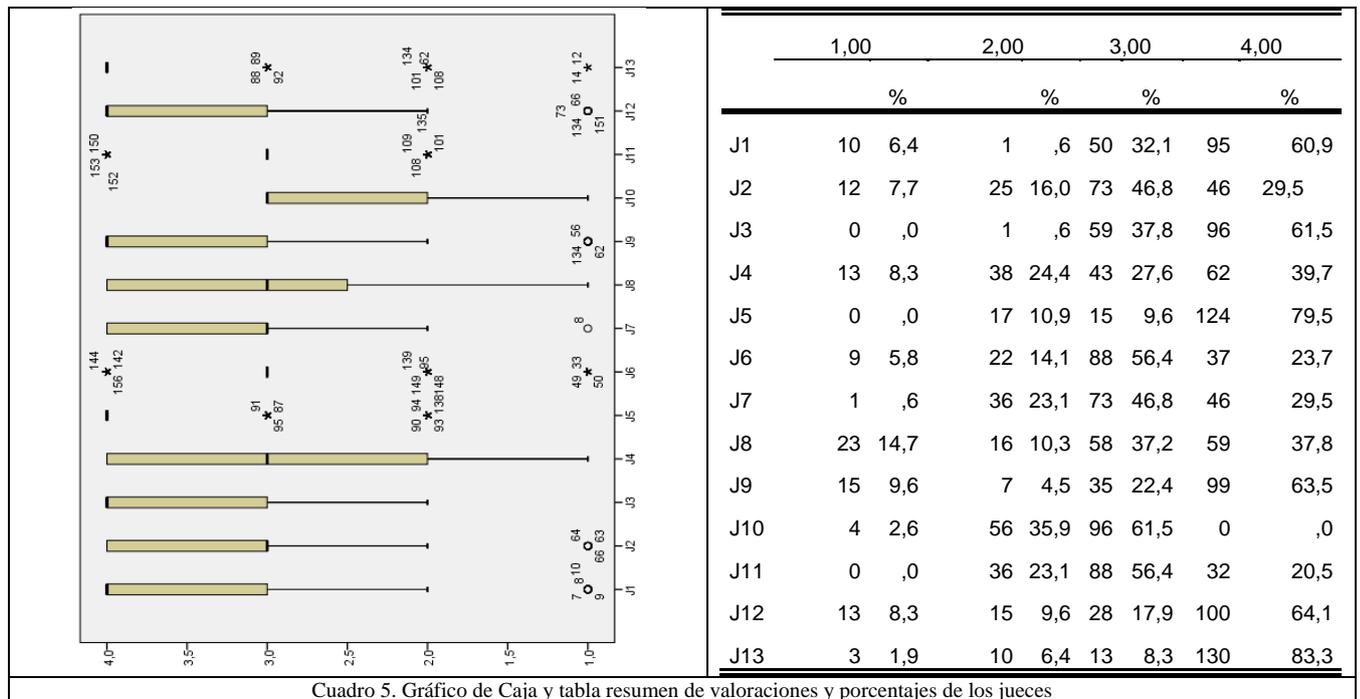
No obstante, como se ha señalado anteriormente, se ha preferido eliminar los ítems en los que el porcentaje de desacuerdo sea elevado, es decir, los ítems *La presencia de un tutor aumentaría mi grado de compromiso con esta Universidad*, *Creo que hay justicia distributiva entre los profesores* y *Grado de ejecución colaborativa de las tareas en el grupo*, lo que hace que el coeficiente alfa aumente a 0.977, así como la media de correlaciones entre elementos, que pasa de 0.240 a 0,266. Sin embargo, los análisis los realizaremos con los datos iniciales, a fin de comprobar la consistencia de las valoraciones. En estudios posteriores se analizará la aplicación del instrumento eliminando estos ítems y comprobando su funcionamiento en una aplicación piloto.

Análisis de las respuestas por jueces

Los jueces han sido 13 expertos pertenecientes a distintas universidades, dentro del proyecto EVALSOFT. Para examinar la consistencia interna de sus valoraciones, se ha calculado el coeficiente alfa de Cronbach, que muestra un nivel de 0.777, siendo el alfa de Cronbach basada en elementos tipificados de 0.783, algo superior.

Analizando las respuestas, encontramos que según la correlación elemento-total corregida no se encuentra ningún juez que valore de forma contraria el resto, aunque el juez 1 presenta un indicador de 0.064, muy bajo. El resto de indicadores oscilan entre 0.320 del juez 6 y 0.596 del juez 12. De igual forma, podemos observar que el alfa de Cronbach si se elimina el elemento aumentará si eliminamos las valoraciones de los jueces que presentan una correlación corregida más baja (llegando a 0.795 si eliminamos la valoración del juez 1).

Como se puede observar en el gráfico de barras de las valoraciones (cuadro 5) todos los jueces tienden a acumular sus valoraciones hacia los valores de acuerdo (valores 3 y 4), excepto el juez 10 que se centra más en los valores 2 y 3. Los jueces que acumulan sus valoraciones hacia el muy de acuerdo son el 5 y el 13, mientras que los jueces 6 y 11 se centran más en las valoraciones de 3. No obstante, encontramos que la mayoría de los jueces presentan valores atípicos en sus valoraciones. Las valoraciones de los expertos se han distribuido de acuerdo con la siguiente tabla:



Cuadro 5. Gráfico de Caja y tabla resumen de valoraciones y porcentajes de los jueces

Dimensión	Alfa de Cronbach por jueces				
	Pertinencia	Relevancia	Utilidad	Claridad	Elementos
Compromiso Organizacional: Compromiso Afectivo	.881	.875	.846	.926	12
Compromiso Organizacional: Compromiso calculado	.290	.398	-	.511	6
Compromiso Organizacional: Compromiso Normativo	-	-	-	-	2
Compromiso Social/grupal	.786	.788	.802	.909	13
Compromiso ético	.650	.797	.505	.564	7
TOTAL	0.792	0.839	0.806	0.827	37
- Covarianza promedio entre los elementos negativa					

Cuadro 6: Valores del coeficiente alfa de Cronbach por jueces

Por otra parte, si consideramos la escala de valoración como cuantitativa, el Coeficiente de Correlación intraclase nos indica las medidas individuales (las valoraciones de cada uno de los jueces). De igual forma, las medidas promedio (la suma de las valoraciones de los jueces) nos señalan el mismo valor que el coeficiente alfa de Cronbach (ver cuadro 7).

Dimensión	Coeficiente de correlación intraclase				
	Pertinencia	Relevancia	Utilidad	Claridad	Elementos

Compromiso Organizacional: Compromiso Afectivo	.364**	.368**	.296**	.531**	9
Compromiso Organizacional: Compromiso calculado	.033*	.052	-	.080	6
Compromiso Organizacional: Compromiso Normativo					2
<i>Compromiso Social/grupal</i>	.250**	.252**	.296**	.455**	13
<i>Compromiso ético</i>	.188*	.395**	.113	.206	7
TOTAL	0.792	0.839	0.806	0.827	37

Cuadro 7: Valores del Coeficiente de Correlación Intraclase por jueces

Otra forma de calcular la concordancia entre los jueces es mediante el Coeficiente de concordancia W de Kendall considerando que las valoraciones se pueden entender como ordinales. Los resultados muestran el nivel de acuerdo común entre las valoraciones de los jueces, obteniendo en la mayoría de los apartados considerados relaciones significativas entre los evaluadores, como se puede comprobar en la tabla 8.

<i>Dimensión</i>	<i>W de Kendall</i>				
	<i>Pertinencia</i>	<i>Relevancia</i>	<i>Utilidad</i>	<i>Claridad</i>	<i>Elementos</i>
Compromiso Organizacional: Compromiso Afectivo	.270**	.196*	.241*	.378**	9
Compromiso Organizacional: Compromiso calculado	.491**	.477**	.503**	.320*	6
Compromiso Organizacional: Compromiso Normativo	.672	.723	.876*	.784	2
<i>Compromiso Social/grupal</i>	.536**	.455**	.403**	.524**	13
<i>Compromiso ético</i>	.541**	.701**	.618**	.874**	7
TOTAL	0.226**	0.286**	0.242**	0.268**	0.245**

* Significativa al 0.05 **Significativa al 0.01

Cuadro 8: Valores del Coeficiente de Concordancia W de Kendall por jueces

Conclusiones

Se ha llegado a la especificación de la competencia Compromiso, dirigida a evaluarla en niveles universitarios. Se propone un instrumento para su medida, en el que se contemplan los aspectos de Compromiso Organizacional (afectivo, calculado y Normativo, Compromiso Social/grupal y Compromiso ético. También se propone la técnica puzzle de Aronson. Se ha estudiado el nivel de consistencia y concordancia en las valoraciones mediante distintos procedimientos. Los resultados muestran buenos niveles de fiabilidad y señala la adecuación de la mayoría de ítems respecto a su Relevancia, Pertinencia, Utilidad y Claridad, como evidencias de validación de constructo, a partir del juicio de expertos. Sin embargo, hace falta ahondar en estos

estudios para depurar el instrumento y realizar una aplicación piloto para analizar su funcionamiento.

Bibliografía:

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, **63**, 1–18.
- Allen, N.J. y Meyer, J.P. (1996): Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*, *49*, 252-276.
- Bolivar, A. (2005). El lugar de la ética profesional en la formación universitaria. *Revista Mexicana De Investigación Educativa*, *10(24)*, 93-123.
- Castelfranchi (1995): Commitments: From Individual Intentions to Groups and Organizations. Proceedings of the First International Conference on Multiagent Systems.
- Cronbach, L.J. (1951): Coefficient alpha and the internal structure of test. *Psychometrika*, *16*: 297-334.
- Draper, J., & Fraser, H. (2000). Teaching commitment and school development. *Improving Schools*, *3(3)*, 27-32.
- Losada, J.L. y Arnau, J. (2000): Fiabilidad entre observadores con datos categóricos mediante el ANOVA. *Psichotema*, *12, 2*, 335-339.
- Meyer, J. P. y Allen, N. J. (1991): A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, **1**, 61–89.
- Meyer, J.P.; Allen, N.J. y Smith, C. (1993): Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, *v78, n4*, 538-551.
- Traver, J.A. y García López, R. (2006): La técnica puzle de Aronson como herramienta para desarrollar la competencia “compromiso ético” y la solidaridad en la enseñanza universitaria. *Revista Iberoamericana de Educación*, *40 4*.
- Vicerrectorado de Tecnologías de la Información e Innovación Docente (2008): *Programa de Desarrollo del Personal Docente e Investigador: Catálogo de Competencias*. Cádiz: Universidad de Cádiz
- http://www.unal.edu.co/simege/simege/2009/Premio/TALLER_COMPROMISO_ETICO.pdf