

DESARROLLO Y VALIDACION DE UNA ESCALA ACTITUDINAL HACIA EL TRABAJO DOCENTE DE LOS PROFESORES DE LA FACULTAD DE EDUCACION DE LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

Carlos A. Carvajal Guillén

Introducción

El presente informe se refiere al desarrollo y validación de una escala actitudinal tipo Likert, para la identificación y evaluación de actitudes hacia el trabajo docente de los profesores de la Facultad de Educación de la Universidad de Costa Rica.

El Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica (1984) en el artículo 6, inciso d, expresa que la Institución debe formar un personal idóneo que se dedique a la enseñanza de las ciencias, las artes y las letras, para que sea capaz de participar en forma eficaz en el desarrollo del Sistema Educativo Costarricense.

El trabajo docente requiere de actitudes positivas hacia él, razón por la cual debe determinarse, mediante instrumentos adecuados, aquellas que actualmente existen a nivel concreto del docente de la Facultad de Educación, para luego establecer las que se pretende, y así ejecutar programas tendientes al desarrollo de los aspectos antes mencionados. Cada una de las tres intencionalidades citadas requieren de actitudes positivas para su logro.

La validación de escalas para la identificación de actitudes docentes constituye una necesidad fundamental para obtener datos y así establecer perfiles docentes acordes con los fines institucionales y específicos de la Facultad de Educación para la satisfacción de necesidades educativas.

La obtención de una escala actitudinal válida y confiable para medir actitudes hacia el trabajo docente implicará la identificación

posterior de las actitudes que poseen los profesores de la Facultad de Educación como elementos para la toma de decisiones, relacionados con su mejoramiento cualitativo.

La clarificación de actitudes hacia el trabajo de los profesores constituye un valioso elemento para la predicción de conductas referidas a las decisiones en el aula, a la investigación y al bien común. Por otra parte, constituye el fundamento de una serie de importantes situaciones sociales, tales como las relaciones de amistad, conflicto o cooperación, por ejemplo.

La identificación de actitudes hacia el trabajo docente ayuda a formar una idea relativamente estable de la realidad educativa en que se desarrolla el profesor, en relación con la enseñanza, la investigación y la acción social que se estipulan en los principios y fines de la Universidad de Costa Rica y se proponen en el Estatuto Orgánico.

Problemas

En el estudio se plantean los siguientes problemas de investigación metodológica en relación con la escala actitudinal por generar:

- ¿Cuáles son las evidencias de validez de contenido?
- ¿Cuál es la evidencia de validez de constructo y la de consistencia interna?
- ¿Cuáles son los factores que integran las escalas y los ítemes que forman cada una de ellas?

Objetivos

Elaborar la escala actitudinal
 Obtener evidencias de la validez de contenido y de constructo
 Obtener evidencias de consistencia interna
 Agrupar ítems en factores o sub-escalas.

Métodos

- Tipo de investigación

Esta investigación se ubica en el tipo metodológico descrito por Kerlinger, F.N. (1988). Constituye una indagación controlada de elementos teóricos que se aplican a la medición, matemática y estadística. Comprende el estudio teórico y la construcción de instrumentos de medición tales como escalas, construcción y análisis de ítems, entre otros.

- Fuentes de datos

Se recurrió a 22 docentes miembros de cada una de las cinco escuelas de la Facultad de Educación para generar los ítems iniciales. Se emplearon 30 docentes de las 5 Sedes Regionales para la realización de la prueba piloto.

- Las variables

1. Actitud:

Para efectos de este estudio, la actitud hacia el trabajo docente se define como una organización duradera de convicciones, conocimientos, sentimientos, afectos en general, dotada de una carga afectiva en favor o en contra y que predispone a una acción coherente con las cogniciones y afectos a dicho objeto (Rodríguez, A. 1977).

La variable actitud tiene otras sub-variables determinadas por los constructos o factores, identificados en la teoría psicológica-social; entre ellas se pueden citar la participación democrática y la valoración social del trabajo docente, entre otras.

Trabajo docente:

Es toda actividad física o intelectual del docente que conduce a un resultado deseado y que proporciona los medios para la satisfacción de necesidades y propósitos personales, profesionales e institucionales, en relación con estudiantes y demás profesores.

- Criterios para generar la escala tipo Likert

En esta investigación se empleará el procedimiento de rasgos sumados de Likert (Likert, R. A. 1976).

Se definieron diez supuestos teóricos o constructos que sirvieron de base para que los "representantes de los docentes", de cada una de las escuelas de la Facultad de Educación formularan ítems iniciales relacionados con base en sus sentimientos, cogniciones y creencias en términos positivos y negativos, acerca de su trabajo docente. Estos supuestos teóricos son los siguientes: Superación Cognoscitiva, Creatividad, Participación Democrática, Altruismo, Autoestima, Exito, Prestigio, Estética, Respeto por los Demás. Un constructo o factor es una unidad hipotética, una variable latente que se supone fundamenta las pruebas, escalas, reactivos y, en realidad, las medidas de casi cualquier tipo (Kerlinger, F.N. 1988).

Los ítems se someten a un análisis de congruencia entre el ítem y el concepto del constructo para identificar la validez de contenido y así obtener esta evidencia. Esta evaluación fue realizada por 10 jueces.

- Análisis de los ítems

Se pretende que la escala cumpla con tres tipos de validez: de contenido, de constructo y aquella relacionada con algún criterio (Brown, F.G. 1980).

Una vez realizada la calificación de los ítems (182) por los jueces, y determinado el grado de congruencia, se obtuvieron los ítems válidos para cada uno de los constructos (143). La prueba piloto se estructuró tomando en cuenta los ítems y distribuidos al azar. El instrumento se aplicó a 30 profesores universitarios del área de educación en

distintas especialidades educativas de las Sedes Regionales. Para determinar la validez de constructo se realizó un análisis factorial con el fin de obtener un criterio válido de constructo.

Como evidencia de validez conceptual se puede hacer uso del procedimiento empleado para evidenciar la validez de contenido. Luego un análisis factorial que reforzará la validez de constructo.

Para evaluar la consistencia a nivel de contenido se aplicó a la prueba el procedimiento estadístico de "t" de student para identificar los ítemes discriminantes; además, se calculó la r de Pearson con la finalidad de depurar la escala identificando la consistencia interna entre los ítemes. Se tomó la determinación de seleccionar aquellos ítemes cuya r de Pearson fuera mayor que 0,30.

Como es una escala múltiple se aplicó el Alpha de Cronbach para las escalas correspondientes a cada constructo y para el instrumento en su totalidad, con la finalidad de identificar la confiabilidad. Corresponde al cálculo de la consistencia interna.

Análisis e interpretación de los resultados

La validez de contenido

Los 10 constructos previos (participación democrática, superación cognoscitiva, creatividad, altruismo, estética, independencia, autoestima, prestigio y respeto por los demás), representaron la síntesis de la teoría relacionada con las características actitudinales del docente universitario en el campo educativo. Con base en esas categorías los "representantes de profesores" generaron distintos tipos de ítemes (182), que fueron reestructurados con base en el criterio de Edwards, A.L. 1957 y los cuales fueron evaluados por los 10 jueces como válidos en relación con el constructo.

Existe un predominio del número de ítemes positivos sobre el de los negativos. La totalidad de ítemes positivos obtenidos es de 81 y de negativos 62. El análisis hecho por los jueces evidencia la relación que existe entre el ítem y el constructo.

Con base en los 143 ítemes considerados como válidos por los jueces se formuló la

prueba piloto que fue aplicada a 30 docentes universitarios del área de educación.

Los datos obtenidos se sometieron a los análisis estadísticos correspondientes para identificar la evidencia de validez y confiabilidad.

Análisis de validez de los ítemes

El análisis de homogeneidad de los 143 ítemes se llevó a cabo mediante dos procedimientos: "t" de student y el de la correlación momento-producto de Pearson.

Cálculo de "t" de student: análisis discriminante de ítemes

Con base en las respuestas a los 143 ítemes se efectuó una "t" de student con la finalidad de identificar los ítemes discriminantes.

A continuación se presentan los ítemes en los siguientes cuadros:

Cuadro 1

Ítemes obtenidos del análisis discriminante ("t" de student)

No. Ítem	"t" Student	Varianza
6	-2,34	0,043
8	-1,78	0,098
9	-2,55	0,023
10	-2,26	0,043
11	-2,39	0,035
12	-3,35	0,006
14	-2,24	0,044
15	-2,02	0,063
16	-2,76	0,017
17	-2,26	0,043
18	-1,85	0,091
19	-2,26	0,043
20	-2,97	0,014
21	-2,14	0,051
22	-2,24	0,049
30	-2,26	0,043
31	-3,86	0,002
35	-4,28	0,001
36	-2,58	0,028
37	-3,86	0,003
39	-4,24	0,001
40	-3,86	0,002
41	-2,90	0,015
44	-2,39	0,032
45	-1,93	0,076
46	-3,86	0,002
47	-4,02	0,002
48	-3,56	0,003

Cuadro 2

Ítemes obtenidos del análisis discriminante
(*t de student)

No. Ítem	*t Student	Varianza
49	-3,03	0,010
52	-2,90	0,015
53	-4,25	0,001
54	-3,86	0,002
57	-3,03	0,010
58	-3,03	0,010
61	-3,12	0,008
62	-2,05	0,060
64	-3,00	0,010
66	-2,50	0,034
67	-3,00	0,010
69	-3,12	0,012
70	-3,12	0,012
71	-2,90	0,015
72	-3,03	0,010
75	-3,03	0,010
76	-2,16	0,049
77	-2,39	0,032
78	-2,69	0,010
79	-3,00	0,010
82	-3,03	0,010
87	-3,00	0,010

Los dos cuadros 1 y 2 anteriores definen los ítemes válidos cuya t de student fue superior a 1,75, según lo define Edwards, A. L. (1957). Además, se consideraron como válidos aquellos ítemes cuya varianza fue igual a 0 y que presentaron diferencia entre grupos iguales o mayores a 0,50. Estos ítemes se agregaron a aquellos cuya "t" de student fue superior a 1,75. El total de estos ítemes es 38.

Con el procedimiento "t" student se determinó, que cuando no había varianza y la diferencia entre grupos era igual o mayor a 0,50, el ítem se acepta, porque cuando había significancia, las diferencias eran mayores o iguales a 0,50.

El total de ítemes eliminados según el procedimiento de "t" de student es de 55. De esta manera se obtienen 88 ítemes que se reordenan del 1 al 88 para el siguiente análisis de correlación momento-producto de Pearson.

Cálculo de correlación Momento-Producto de Pearson

Mediante este procedimiento cada uno de los 88 ítemes resultantes se correlacionó

con el puntaje total. La finalidad de este análisis fue obtener mayor evidencia de la validez de ítemes.

Los resultados de este análisis se muestran en el siguiente cuadro:

Cuadro 3

Análisis de homogeneidad de los ítemes
correlación momento-producto de pearson,
de cada ítem con el puntaje total de la prueba

Nº Ítem	Correlación	Nº Ítem	Correlación	Nº Ítem	Correlación
1	0,6034	31	0,6158	61	0,5532
2	0,4291	32	0,1212*	62	0,4567
3	0,3914	33	0,2224*	63	0,4150
4	0,3159	34	0,0830*	64	0,6239
5	0,5424	35	0,5992	65	0,5914
6	0,4436	36	0,3986	66	0,4286
7	0,6251	37	0,6370	67	0,4209
8	0,3417	38	0,3895	68	0,6236*
9	0,5262	39	0,5698	69	0,6686
10	0,2343*	40	0,4586	70	0,6657
11	0,4082	41	0,4350	71	0,6274
12	0,5469	42	0,6735	72	0,5982
13	0,3549	43	0,5823	73	0,5010
14	-0,3650*	44	0,5473	74	0,6951
15	0,3385	45	0,5043	75	0,3036*
16	0,4877	46	0,4949	76	0,3588
17	0,5063	47	0,7685	77	0,4883
18	0,4356	48	0,2596*	78	0,2897*
19	0,4361	49	0,3994	79	0,3492
20	0,3716	50	0,4782	80	0,4205
21	0,3939	51	0,5349	81	0,7148
22	0,5676	52	0,5404	82	0,4802
23	0,6252	53	0,5689	83	0,6161
24	0,5538	54	0,6142	84	0,3566
25	0,5867	55	0,3309	85	0,6259
26	-0,6188*	56	0,3675	86	0,4950
27	0,6400	57	0,4747	87	0,4953
28	0,3606	58	0,4352	88	0,6343
29	0,5021	59	0,5312		
30	0,3173	60	0,5633		

El cuadro muestra aquellos ítemes que tienen la característica de ser discriminantes o válidos y cuya (r) es superior a 0,30. Se eliminan aquellos ítemes marcados con (*) por cuanto se correlacionan muy bajo o negativamente con el total de la prueba. Así se obtiene un total de 78 ítemes que evidencian validez.

Cálculo de consistencia interna

Con la totalidad de 78 ítems se determinó el Alpha de Cronbach para este conjunto. Correspondió un Alpha de 0,9486; demostrando una confiabilidad muy alta.

Análisis de factores

Una vez obtenida la homogeneidad de los ítems mediante la correlación momento-producto de Pearson, en la que los setenta y ocho de ellos se correlacionaron con el total de los puntajes obtenidos, se procedió a su agrupación mediante un análisis factorial (varimax). Para efectos de análisis y reubicación de ítems se tomó el siguiente criterio: primero, se asocia a un factor cuando su carga factorial es igual o mayor a 0,30; segundo, cuando un ítem carga alto (carga factorial mayor o igual a 0,30) en dos o más factores, se agrupa en el factor cuya carga sea más alta, siempre y cuando exista una diferencia de 0,50 con respecto a las restantes cargas factoriales y tercero, si un ítem carga alto en dos o más factores, con una diferencia de menor o igual a 0,10 en las cargas factoriales, se asociará a aquel factor con el que tenga mayor similitud, de acuerdo con el juicio del investigador (Calvo, J.A. 1980).

Con este análisis factorial se eliminaron 16 de los 78 ítems; de tal manera que el total de ítems válidos y confiables resultantes es de 62, distribuidos en 5 factores. A continuación se presenta el cuadro que muestra el valor característico y porcentajes obtenidos en cada factor.

El siguiente cuadro muestra la ubicación de los diferentes ítems en cada uno de los factores. Con el análisis factorial último los diferentes ítems se ubicaron claramente en 5 factores. El sexto factor obtuvo 4 ítems que no definían ningún rasgo contemplado en los constructos previos debido a su heterogeneidad.

Seguidamente se presenta la carga del ítem en cada uno de los 5 factores identificados, con la finalidad de analizarlos dentro del parámetro de la teoría y así redefinir los factores.

Cuadro 4

Análisis factorial carga de los ítems en cada uno de los factores

Nº	valor de	Factor	Nº	valor de	Factor
			Item	carga	
73	0,87	1	23	0,72	3
66	0,77	1	22	0,70	3
06	0,76	1	31	0,64	3
72	0,75	1	38	0,59	3
61	0,75	1	44	0,58	3
43	0,68	1	36	0,57	3
52	0,67	1	16	0,52	3
07	0,61	1	70	0,49	3
01	0,55	1	08	0,48	3
41	0,54	1	69	0,47	3
46	0,53	1	71	0,45	3
59	0,53	1	27	0,69	4
26	0,52	1	40	0,66	4
33	0,50	1	10	0,63	4
53	0,47	1	35	0,61	4
64	0,42	1	19	0,57	4
51	0,44	1	48	0,56	4
74	0,32	1	78	0,54	4
68	0,30	1	55	0,52	4
21	0,81	2	47	0,51	4
28	0,75	2	29	0,50	4
37	0,72	2	57	0,43	4
14	0,65	2	49	0,40	4
63	0,62	2	09	0,38	4
20	0,60	2	44	0,88	5
15	0,59	2	03	0,69	5
77	0,57	2	42	0,52	5
62	0,55	2	34	0,48	5
54	0,50	2	24	0,48	5
11	0,47	2	32	0,47	5
13	0,35	2	30	0,41	5

Con base en los análisis de tipo semántico y estadístico, se procedió a identificar el referente teórico para redefinir las sub-escalas correspondientes a los factores resultantes. Los referentes identificados y adecuados con la teoría sobre rasgos actitudinales fueron los siguientes:

- FACTOR 1. Participación democrática.
- FACTOR 2. Importancia social del trabajo docente.
- FACTOR 3. Valoración profesional.
- FACTOR 4. Mejoramiento profesional.
- FACTOR 5. Satisfacción por los logros positivos en el trabajo docente.

Descripción de los referentes relacionados con los factores representativos que han sido obtenidos

A continuación se describen los cinco factores de la escala:

FACTOR 1. Participación democrática

Consta de 19 ítems, referidos a la relación de tipo democrático que establece el docente con sus colegas y alumnos en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Los ítems se refieren a los siguientes elementos: alternativas en la solución de problemas, libertad de intercambio de ideas, crítica de ideas, libertad en el trabajo del estudiante, compartir experiencias educativas, respeto y aceptación por las opiniones de los demás, fomento de libre expresión de ideas y toma de decisiones.

FACTOR 2. Importancia social del trabajo docente

Consta de 12 ítems que se identifican con la importancia que atribuye el docente a su profesión en términos del beneficio que aporta a la sociedad. Los ítems hacen referencia a la trascendencia, importancia y aprovechamiento de la experiencia docente, altruismo y respeto hacia los demás.

FACTOR 3. Valoración profesional

Consta de 11 ítems indicadores de la valoración que el docente tiene de sí mismo en relación con la importancia que le atribuye a su trabajo docente. Los ítems se refieren a la toma de decisiones, superación profesional, respeto por su función docente y relación con los estudiantes.

FACTOR 4. Mejoramiento profesional en el proceso de enseñanza-aprendizaje

Consta de 13 ítems indicadores de los esfuerzos creativos para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Los ítems se relacionan con la estética, la creatividad y la libertad de acción.

FACTOR 5. Satisfacción por el logro de resultados en el trabajo docente

Consta de 7 ítems relacionados con la satisfacción del docente por el logro de resultados esperados en el trabajo docente. Los ítems están referidos a la satisfacción por resultados positivos esperados tales como el cumplimiento de metas y objetivos, aplicación del conocimiento para resolver problemas y la docencia como factor de productividad intelectual.

Cálculo del Alpha de Cronbach para cada una de las cinco sub-escalas resultantes

Con la finalidad de identificar la confiabilidad de cada una de las sub-escalas se aplica el Alpha de Cronbach. Los resultados obtenidos para el Alpha de Cronbach, oscilan entre 0,9144 para el factor o sub-escala 1 y 0,7325 para el factor o sub-escala 5; situación que muestra al instrumento con una muy alta confiabilidad en sus 62 ítems. El coeficiente de determinación o varianza verdadera es alta a partir del factor 5 y la varianza de error es menor, al considerarse que la varianza total es igual a la varianza verdadera más la varianza error.

En este proceso no se eliminan ítems dada la homogeneidad que se presenta entre ellos.

Los ítems de cada subescala

Se exponen a continuación los ítems de cada una de las cinco sub-escalas que alcanzaron niveles de confiabilidad esperados. De esta forma podrán ser utilizados para conformar el instrumento válido y confiable que mida actitudes hacia el trabajo docente de los profesores de la Facultad de Educación de la Universidad de Costa Rica.

Los ítems marcados con la letra A reflejan actitud positiva y los señalados con B actitud negativa.

Subescala 1: Participación democrática

- (A) Siento agrado cuando mis alumnos, mis colegas y yo sugerimos alternativas de solución para un problema dado.

- (A) Es satisfactorio el trabajo docente cuando tengo libertad de intercambiar ideas y aprender de mis colegas y alumnos.
- (A) Someto a consideración de mis estudiantes y colegas mis ideas para mejorarlas.
- (A) Fomento en el estudiante la producción de trabajo original en un clima de libertad.
- (A) Me satisface participar activamente en grupos de trabajo.
- (A) Siento que mis ideas educativas contribuyen al bienestar de los demás.
- (A) Es agradable que un colega me enseñe, de alguna manera, otros conocimientos que no poseo.
- (A) Me interesa compartir mis puntos de vista con los demás colegas y estudiantes.
- (A) Valoro a los estudiantes con ideas innovadoras.
- (B) Los valores individuales de mis colegas no me interesan.
- (A) Incluyo los intereses y expectativas del estudiante en los programas que desarrollo en el aula.
- (B) El trabajo en grupos me desagrada.
- (A) Fomento en mis colegas y alumnos la libre expresión de ideas.
- (A) En la labor docente trato de compartir resultados de investigaciones para adquirir mayor conocimiento.
- (B) Muestro bajo nivel de interés para asistir a actividades que propician la actualización académica.
- (A) Creo importante tomar decisiones en los grupos de trabajo.
- (A) Creo que la opinión del alumno debe ser tomada en cuenta en el desarrollo de los programas educativos.
- (B) Mis puntos de vista sobre un asunto debo mantenerlos "cueste lo que cueste".
- (A) En mis lecciones promuevo que el estudiante ayude a los demás en el aprendizaje.
- Subescala 2: Importancia social del trabajo docente**
- (B) Considero que mi trabajo docente carece de trascendencia para el desarrollo social.
- (B) La manera de pensar de mis colegas y estudiantes en relación con mi trabajo docente no me interesa.
- (A) Me satisface ser docente para trabajar en beneficio de los demás.
- (A) Como docente soy promotor del desarrollo social.
- (A) Pienso que el trabajo docente es tan importante como el de otras profesiones.
- (B) Tengo la convicción de que las decisiones grupales me afectan negativamente.
- (B) Mi trabajo docente en comparación con otros trabajos contribuye poco al desarrollo de la sociedad en general.
- (B) Creo que el ser profesor de Educación posee un bajo rango si lo comparamos con otras profesiones.
- (A) Mi profesión es tan importante socialmente como lo es la del médico.
- (B) Como docente me siento inferior en la escala de prestigio social y profesional.
- (A) El trabajo docente hace que me sienta importante socialmente.
- (A) Percibo que el trabajo docente es poco atractivo socialmente.

Subescala 3: Valoración profesional

- (B) Al hacer un favor a un estudiante o colega siempre espero que me lo retribuya de alguna manera.
- (A) Como educador percibo que el trabajo docente es delicado y digno de respeto.
- (A) Mi trabajo docente hace que me sienta importante para el bien social.
- (B) En el trabajo docente que desarrollo no puedo tomar mis propias decisiones.
- (A) Acepto que cada alumno es diferente a los demás.
- (B) Hago mi trabajo docente porque tengo que hacerlo, sin que me importen los beneficios que mi labor signifique para la sociedad.
- (A) Soy tan importante como otros profesionales.
- (B) El compartir experiencias y conocimientos científicos, técnicos y docentes, con colegas y alumnos me disgusta.
- (B) Siento que pierdo el tiempo cuando asisto a actividades que conducen al conocimiento de temas relacionados con mi campo de especialización.
- (B) Pienso que debe haber una persona o líder que piense por los demás.
- (B) Soy apático en cuanto a asistir a actividades para el mejoramiento docente o académico.
- (B) Creo que mis esfuerzos por mejorar mi trabajo docente carecen de valor para el estudiante.
- (B) Muestro poco interés en diseñar material didáctico novedoso.
- (A) Expongo libremente mis nuevos puntos de vista sobre asuntos educativos polémicos.
- (B) El orden y la limpieza en los trabajos del estudiante no son motivo de mi preocupación.
- (A) Mi libertad de decisión hace que pueda trabajar más de lo que exigen mis superiores.
- (A) Creo que soy visto por otros profesionales de otros campos, como elemento importante que contribuye a dar solución a los problemas educativos del país.
- (B) Me agrada que mis jefes me digan lo que tengo que hacer en relación con una función asignada.
- (B) Considero que variar mis ideas para resolver un problema me provoca confusión.
- (A) Siento que mis ideas educativas contribuyen al bienestar de los demás.
- (A) Diseño materiales didácticos innovadores.

Subescala 4: Mejoramiento profesional

- (A) Presento trabajos académicos en forma clara y objetiva.
- (B) Poco me preocupa cuando un colega presenta materiales educativos con errores en su escritura y de orden lógico.
- (B) Soy apático cuando recibo estímulos positivos acerca de una labor educativa que he realizado.
- (A) Siento satisfacción cuando obtengo del trabajo docente buenos resultados.
- (A) Al finalizar cada jornada de trabajo me siento satisfecho de haberla realizado bien y de haber obtenido buenos resultados.
- (B) El trabajo docente me limita conocer otros aspectos de la realidad social.

Subescala 5: Satisfacción por el logro de resultados en el trabajo docente

- (A) Me siento satisfecho cuando presento a mis estudiantes una buena organización de mis lecciones.
- (A) Aplico mis conocimientos para resolver diversas situaciones.
- (A) La labor docente por sí me incita a conocer más a los demás.
- (B) Siento que la docencia que desarrollo es poco productiva intelectualmente.

Los ítemes que se eliminaron son aquellos cuya carga factorial es menor a 0,30 y los que cargan por igual en dos o más factores. Estos ítemes suman 16, de tal forma que el instrumento en su totalidad quedará conformado por 62 ítemes. Los ítemes eliminados son los siguientes: 2 - 5 - 12 - 17 - 18 - 25 - 39 - 50 - 56 - 58 - 65 - 67 - 76 - 75 - 60 - 45, de la totalidad de los 78 ítemes discriminantes, producto del análisis mediante la correlación momento-producto de Pearson. (Ver anexo Nº 4).

Discusión de resultados

El producto de la investigación es una escala actitudinal tipo Likert que muestra evidencia de validez y confiabilidad.

- El instrumento desarrollado posee evidencias de validez de contenido, dada mediante el criterio de expertos con base en la teoría, a pesar de su posterior reformulación de categorías dentro de la misma. La escala presenta los ítemes discriminantes considerados como válidos mediante el análisis de "t" de student cuando el valor "t" sea superior a 1,75 o cuando la diferencia sea superior a 0,5. Con los ítemes seleccionados mediante el procedimiento estadístico anterior se procedió a efectuar el análisis de correlación momento-producto (r de Pearson), para aumentar la validez de la escala. Se aplicó el Alpha de Cronbach para el total del puntaje resultante al aplicar la r de Pearson; obteniéndose así un Alpha de 0,9. Esto demuestra alta confiabilidad para todos los ítemes.

- Se realizó el análisis factorial para ubicar grupos de ítemes en factores. Como producto de este análisis se obtuvieron seis factores o categorías que, luego de realizar un análisis cualitativo y semántico de los ítemes, resultaron ubicados en cinco factores identificables. De esta manera, se hizo necesario reformular las diez categorías de ítemes iniciales con base en la teoría, de tal forma que éstas se redefinieron de acuerdo con la teoría empleada. Estas son las siguientes: Participación democrática, Importancia social del docente, Valoración profesional, Mejoramiento profesional y Satisfacción por el logro de resultados en el trabajo docente. De este modo la escala en su totalidad consta de cinco subescalas que son las siguientes: Participación democrática con 19 ítemes; Importancia social del trabajo docente con 12 ítemes; Valoración profesional con 11 ítemes; Mejoramiento profesional con 13 ítemes y Satisfacción por el logro de resultados en el trabajo docente con 7 ítemes.
- Esta investigación permite al docente de la Facultad de Educación contar también con una escala confiable que posee evidencias de consistencia interna, dado que los reactivos de la prueba miden el mismo rango o característica. Los índices de consistencia interna se obtuvieron mediante el Coeficiente Alpha de Cronbach y así se seleccionaron los ítemes que aportaron una medida precisa y segura de cada uno de los constructos. El constructo o factor Participación democrática obtuvo Alpha de 0,91; el de importancia social, un Alpha de 0,88, el de valoración profesional con un Alpha de 0,84; el de mejoramiento del proceso de enseñanza y aprendizaje, un Alpha de 0,87; y, por último, el de satisfacción por el logro de resultados en el trabajo docente, un Alpha de 0,73. Los Alpha de Cronbach obtenidos en los constructos o factores, superaron el criterio establecido de mantener los ítemes cuyo Alpha fuese mayor de 0,60. El instrumento o escala en su totalidad es altamente confiable por cuanto el

Alpha de Cronbach fue de un 0,94. Esto demuestra alta confiabilidad. Se obtiene así un sesgo relativamente bajo debido a diferentes factores.

El estudio de medición de tipo metodológico permitió la elaboración de la escala actitudinal tipo Likert para medir actitudes hacia el trabajo docente de los profesores de la Facultad de Educación de la Universidad de Costa Rica. Esta escala permitirá dotar a los profesionales de un instrumento válido y confiable que mida las actitudes hacia el trabajo docente, y así contribuir al mejoramiento cualitativo de la docencia universitaria en la Facultad de Educación, mediante programas educativos para mantener actitudes positivas.

La escala puede ser aplicada individualmente, así como también a grupos definidos de profesores de la Facultad de Educación en relación con variables de tipo laboral y profesional, entre otras.

Referencias

- Brown, F. G. *Principios de la medición en psicología y educación*. México, Edit. Manual Moderno, S. A., 1980.
- Calvo, J. A. *Análisis de Factores*. San José. Oficina de Inspección. Casa Presidencial, 1980.
- Crombach, L.J. "Coefficient Alpha and the internal Structure of Test" En N.A. Nehrens y R.L. Egel. *Principles of Educational on Psychological Measurement*, Chicago, Rand Mc. Nally 1986, P. 132, 167.
- Edwards, A.L. *Techniques of Attitude Scale Construction*. New York, Appleton Century Crofts, 1957.
- Kerlinger, F. N. *Investigación del comportamiento*. México, Mac. Graw-Hill/ Interamericana de México, S. A. 1988.
- Likert, R. A "Una técnica para medir actitudes". 1932, en G.F. Summers. *Medición de actitudes*. México, Trillas, 1976.
- Rodríguez, A. *Psicología Social*. México: Editorial Trillas, 1977. Iera. Edición.
- Universidad de Costa Rica. *Estatuto Orgánico*. San José, Costa Rica. Oficina de Publicaciones de la Universidad de Costa Rica, 1984.