



Universidad
Zaragoza



Facultad de Educación
Universidad Zaragoza

Hacia una Evaluación Inclusiva de la Eficacia Intercultural en el Profesorado en Formación de Infantil, Primaria y Secundaria en España

Carmen Elboj Saso
Carlos Gómez Bahillo
Tatiana Iñiguez Berrozpe
Diana Valero Errazu
Olga Serradell Pumareda

XX Conferencia de Sociología de la Educación
Federación Española de Sociología
Universidad de Alicante, 28 y 29 de junio, 2018

Índice

1. Introducción
2. Hacia una evaluación de la eficacia intercultural del profesorado
3. Metodología
4. Resultados
5. Conclusiones

1. Introducción

- En Educación Infantil, Primaria y Secundaria en centros públicos en España, el **alumnado de origen extranjero** representa un **10,5%** (MECD, 2018)
- Aulas como espacios multiculturales, que si se gestionan de forma inclusiva y dialógica por el centro y el profesorado, pueden transformarse en **espacios interculturales**
- Necesidad de **profesorado eficaz interculturalmente** para la gestión de estas aulas
- Relevancia, por tanto, de la **formación intercultural** de este profesorado
- Sin embargo: **escasa investigación** al respecto

2. Hacia una evaluación de la eficacia intercultural del profesorado

- Diferencia de 50 puntos en el **rendimiento del alumnado** inmigrante respecto al nativo (PISA, OCDE, 2016)
- Pero se ha demostrado el **efecto positivo** de la **experiencia**, la **actitud** y la **eficacia interculturales** del **profesorado** en el **rendimiento** del alumnado culturalmente diverso (Atwater, Lance, Woodard y Johnson, 2013; Im y Martin, 2015; Kirch, Bargerhuff, Cowan y Wheatly, 2007)
- **Eficacia intercultural del profesorado:** "enfoque democrático de enseñanza-aprendizaje que busca fomentar el pluralismo cultural dentro de sociedades culturalmente diversas" (Bennett, Niggle, y Stage, 1990, p. 244). Se logra desde la **formación del profesorado**
- ¿Cómo evaluarla?
 - Guyton & Wesche (2005) *Multicultural Efficacy Scale (MES)* (entre otras existentes)

2. Hacia una evaluación de la eficacia intercultural del profesorado

MES (Guyton & Wesche, 2005). “Inclusiva” (p. 21) porque engloba:

- 7 ítems sobre **experiencia** con la diversidad cultural (Likert 1-4)
- 7 ítems sobre **actitud** ante la diversidad cultural (Likert 1-4)
- 20 ítems sobre **eficacia** con la diversidad cultural (Likert 1-4)
- 1 pregunta categórica sobre el **enfoque** del profesorado ante la **educación intercultural**, distinguiendo entre:
 - a) La visión desde la tolerancia a otras culturas en el aula;
 - b) la visión asimilacionista, por la cual se aboga por que el alumnado diverso sea ayudado a asimilar la cultura de acogida;
 - c) la visión desde la identidad singular y valiosa de cada cultura;
 - d) el llamado “enfoque intercultural”, que enfatiza los beneficios del pluralismo cultural para la sociedad e intenta reducir los prejuicios basados en cualquier tipo de diversidad;
 - e) la visión intercultural desde el apoyo social, que implica que el profesorado actúe para promoverla

35 ítems en total

3. Metodología

Instrumento

- MES (Guyton & Wesche, 2005) traducida y adaptada al contexto español: ***Escala de Eficacia Intercultural*** (EEFI) con los 35 ítems anteriores + una sección de preguntas socio-personales
- Una vez recogidos los resultados (n.=296 participantes) se testó la fiabilidad interna de la escala traducida (alpha de Cronbach).

Resultados:

Tabla 1. Valor del alpha de Cronbach para las escalas y subescalas MES (original) y EEFI (adaptación al contexto español)

Escala	Experiencia	Actitud	Eficacia	TOTAL
MES	.79	.72	.93	.89
EEFI	.71	.72	.94	.92

* En otras investigaciones paralelas se llevó a cabo un análisis factorial confirmatorio mediante ecuaciones estructurales que permitió ajustar la EEFI y obtener estos valores

3. Metodología

Instrumento

- Se llevó a cabo un **Análisis Factorial Exploratorio** (*Principal Component Analysis –PCA-*)
 - La solución de 3 componentes explicaba el 44% de la varianza
 - Cada uno de los 3 componentes se corresponde con cada una de las **3 subescalas**, apoyando la coherencia interna de la EEFI:
 - Primer componente: Subescala de Eficacia con la Diversidad (ítems 15-34 del cuestionario, explicando el 27,8% de la varianza),
 - Segundo componente: Subescala de Actitud ante la Diversidad (ítems 8-14; explicando el 8,4% de la varianza),
 - Tercer componente: Subescala de Eficacia con la Diversidad(ítems 1-7; explicando el 7,9% de la varianza).

3. Metodología

Instrumento: Análisis Factorial exploratorio

Tabla 2. PCA de la EEFI

	Componente		
	1	2	3
SUBESCALA EFICACIA			
21. Puedo presentar la diversidad de grupos en nuestra sociedad de una manera que construya el respeto mutuo (F07)	,765		
26. Puedo ayudar a los estudiantes a resolver situaciones problemáticas causadas por actitudes estereotipadas y / o prejuiciosas (F12)	,758		
34. Puedo involucrar a los estudiantes en la toma de decisiones y aclarar sus valores con respecto a los asuntos multiculturales (F20)	,754		
29. Puedo identificar soluciones a los problemas que puedan surgir como resultado de la diversidad (F15)	,746		
23. Puedo proporcionar actividades de enseñanza-aprendizaje mostrando cómo los prejuicios afectan a los individuos (F09)	,743		
30. Puedo identificar los agentes sociales que influyen en las oportunidades de las personas diversas (F16)	,731		
32. Puedo ayudar a los estudiantes a asumir la perspectiva de grupos étnicos y culturales diferentes a los suyos (F18)	,724		
24. Puedo planificar actividades para reducir los prejuicios hacia grupos diversos (F10)	,703		
16. Puedo adaptar los métodos de enseñanza-aprendizaje para satisfacer las necesidades de los estudiantes de grupos diversos (F02)	,693		
15. Puedo proporcionar actividades de enseñanza-aprendizaje para ayudar a los estudiantes a desarrollar estrategias de convivencia y resolución de conflictos entre culturas (F01)	,689		
20. Puedo ayudar a los estudiantes a valorar sus propios prejuicios (F06)	,687		
22. Puedo desarrollar actividades que aumenten la autoconfianza de los estudiantes diversos (F08)	,665		
27. Puedo conseguir que los estudiantes de grupos diversos trabajen juntos (F13)	,665		
33. Puedo ayudar a los estudiantes a ver la historia y los acontecimientos actuales desde perspectivas diversas (F19)	,663		
28. Puedo identificar prácticas escolares que pueden herir a los estudiantes diversos (F4)	,654		
31. Puedo identificar las maneras en las que los grupos diversos contribuyen a nuestra sociedad plural (F17)	,639		
17. Puedo desarrollar materiales de enseñanza-aprendizaje apropiados para un aula multicultural (F03)	,617		
19. Puedo analizar materiales de enseñanza-aprendizaje para discernir posibles contenidos estereotípicos y / o prejuiciosos (F05)	,607		
25. Puedo identificar sesgos culturales en los libros de texto usados en la escuela (F11)	,562		
18. Puedo desarrollar métodos de enseñanza-aprendizaje que desmitifiquen acerca de los grupos diversos (F04)	,554		
SUBESCALA ACTITUDES			
14. La biblioteca del colegio debería reflejar todas las diferencias raciales y culturales del aula (A07)		,730	
12. Es esencial incluir las perspectivas de grupos diversos cuando se enseñan contenidos sobre la historia europea (A05)		,688	
13. El currículo y los libros de texto deberían incluir las contribuciones de la mayoría, o todos, los grupos culturales de nuestra sociedad (A06)		,641	
8. Los profesores deberían adaptar los contenidos en clase para reflejar las diferentes culturas representadas en el aula (A01)		,612	
9. Los/as profesores/as deberían proporcionar oportunidades al alumnado para compartir sus diferencias culturales en la comida, la forma de vestir, su vida familiar o sus creencias (A02)		,610	
11. Los chicos y chicas deberían ser enseñados por sus profesores/as acerca de su propio origen étnico y cultural (A04)		,414	
10. Discutir las tradiciones éticas y las creencias en la escuela lleva a discusiones y desunión entre alumnado de diferentes culturas (A03)			
SUBESCALA EXPERIENCIA			
2. Fui a la escuela con personas diversas durante mi adolescencia (E02)			,758
1. Cuando era niño/a jugaba con personas distintas a mí (E01)			,705
7. Cuando era adolescente estaba en el mismo equipo o club con estudiantes diversos/as (E07)			,672
3. En el barrio donde viví cuando era niño/a había diversidad de personas (E03)			,641
4. En el pasado elegí leer libros sobre personas distintas a mí (E04)			,476
6. En el pasado elegí ver películas y programas de televisión sobre personas distintas a mí (E06)			,457
5. Una persona diversa era uno de mis modelos a seguir cuando era niño/a (E05)			,406

3. Metodología

Muestra

- Estudiantes de 4º curso de Educación Infantil y Primaria
- Estudiantes del Máster de Profesorado de Secundaria
- n.= 296

Tabla 3. Características de la muestra (resumen)

	Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Edad	20-25	194	65,5
	26-31	66	22,3
	32-37	23	7,8
	38-44	13	4,4
Género	Hombre	55	18,6
	Mujer	241	81,4
Estudios cursados	Magisterio de Infantil	107	36,1
	Magisterio de Primaria	43	14,5
	Máster en Profesorado de Secundaria	146	49,3
Situación laboral actual del encuestado/a	Desempleado	173	58,4
	Trabaja por cuenta ajena	73	24,7
	Trabaja por cuenta propia	9	3
	Trabajo informal	40	13,5
	Jubilado/a, Retirado/a	1	0,3

3. Metodología

Análisis

- **Primer paso:** ponderar las subescalas y calcular Índices sobre 10 de cada una de ellas:
 - Índice de Experiencia con la Diversidad (IED): puntuación 1-10, donde los rangos serían 1-5,4 (bajo), 5,5-8,6 (medio), 8,7-10 (muy positivo).
 - Índice de Actitud con la Diversidad (IAD): puntuación 1-10, donde los rangos serían 1-5,4 (bajo), 5,5-8,6 (medio), 8,7-10 (muy positivo)
 - Índice de Eficacia con la Diversidad (IEFD): puntuación 1-10, donde los rangos serían 1-6,8 (bajo), 6,9-8,3 (medio), 8,4-10 (muy positivo)
- **Segundo paso:** Análisis descriptivo (media y desviación estándar de cara subescala y la escala total)
- **Tercer paso:** Análisis de la influencia de los factores sociopersonales y educativos en estos índices (T de Student y ANOVA; post-hoc de Bonferroni)
- **Cuarto paso:** Regresión lineal múltiple para analizar la influencia de la experiencia, actitud y eficacia con la diversidad en el Índice total de Eficacia Intercultural

4. Resultados

Resultados descriptivos

Tabla 4. Valores estadísticos para los índices IED, IAD e IEFD

	Media	DE
IED	6,97	1,38
IAD	8,06	1,03
IEFD	8,14	1,27

Tabla 5. Distribución de la muestra por enfoque principal adoptado frente a la educación intercultural

Enfoque	Frecuencia	Porcentaje
a) Visión basada en la “tolerancia”	149	50,3
a) Visión “asimilacionista”	21	7,1
a) Visión desde la “identidad singular de cada cultura”	42	14,2
a) Visión “intercultural”	37	12,5
a) Visión “intercultural” fundamentada en el apoyo social	47	15,9

4. Resultados

Influencia de los factores sociopersonales y educativos en los índices

Tabla 6. Valoración de los índices IEI, IAI, IEFI por variables sociopersonales y educativas (media y nivel de significación) *p<0,05, **p<0,01

Variables independientes	Variables dependientes		
Sexo	IED	IAD	IEFD
Hombre	6,7	7,9	7,5**
Mujer	7	8,1	8,3**
Grupo de edad	IEI	IAI	IEFI
20-25	7,2*	8,1	8,1
26-31	6,8	7,9	8,2
32-37	6,3*	8,3*	7,8
38-44	6,4	7,2*	8,3
Estudios cursados	IEI	IAI	IEFI
Magisterio de Infantil	7	8,1	8,5**
Magisterio de Primaria	7,1	8,3	8,1
Máster Profesorado de Secundaria	6,9	7,9	7,8**
Nivel socioeconómico cuando era niño/a	IEI	IAI	IEFI
Bajo (0-19.999 €)	7	8,3	7,5*
Medio- Bajo (20.000-39.999 €)	6,8	8,1	8,3
Medio (40.000-59.999 €)	7,0*	7,9	8,3*
Medio-Alto (60.000-79.999 €)	7,3*	8,2	8,1
Alto (80.000 euros o más)	4,6*	7,6	8,2

4. Resultados

Influencia del IAD y el IEFD en el Índice total de Eficacia Intercultural (IEFI)

Tabla 7. Modelo de regresión lineal múltiple IEFI

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	6,088	,599		10,158	,000
	IAI	,224	,064	,202	3,500	,001
	IE	,045	,048	,055	,949	,343

Variable dependiente: IEFI

5. Conclusiones

- **Propósito doble de esta investigación:** adaptar y validar una escala de eficacia intercultural y mensurar dicha eficacia en profesorado en formación.
- Alineado con Guyton & Wesche (2005) y otros estudios que han empleado su escala:
 - Puntuación **medio-alta** en **actitud** y **eficacia** con la diversidad
 - Pero en el “enfoque hacia la interculturalidad” en el aula, los participantes **no muestran un conocimiento real:** la mayoría (50,3%) se limitaron a la visión de la “tolerancia” de las diferentes culturas
- A diferencia de otros estudios (Nadelson, 2012) existe influencia de los **factores socio-personales y educativos** en el IED (ser joven 20-25); en el IAD (edad 32-37); y en el IEFD (ser mujer, partir de un nivel socioeconómico medio)
- Mayor IEFD en Magisterio de Educación Infantil que en el Máster de Profesorado (posiblemente porque hay mayor formación al respecto en estos estudios que en el máster). **IMPORTANCIA DE LA FORMACIÓN INTERCULTURAL** (Aguado Odina, Gil Jaurena y Mata Benito, 2008; Goenechea, 2008; Jordán, 2007)
- Es más decisiva la **actitud hacia la diversidad** que el haber tenido muchas experiencias con personas culturalmente diversas. Cualquier profesor/a puede ser eficaz interculturalmente si tiene actitud proclive hacia ello y recibe formación en esta competencia (Martin y Dagostino-Kalniz, 2015; Gómez Barreto, et al., 2017)



Universidad
Zaragoza



Facultad de Educación
Universidad Zaragoza

Muchas Gracias

Carmen Elboj Saso
Carlos Gómez Bahillo
Tatiana Iñiguez Berrozpe
Diana Valero Errazu
Olga Serradell Pumareda

XX Conferencia de Sociología de la Educación
Federación Española de Sociología
Universidad de Alicante, 28 y 29 de junio, 2018