



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
PSICOLOGÍA**

**“Evidencias de validez y confiabilidad del cuestionario
de bienestar laboral general en docentes de la Ciudad
de Trujillo”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

AUTORES:

Br. Díaz Torres, Jessica Paola

Br. Medina Indalez, Katherine Smith

ASESOR:

Dra. Aguilar Armas, Mercedes

Dr. Rodríguez Julca, José

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

PSICOMETRÍA

PERÚ - 2019



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo Díaz Torres, Jessica Paola....., identificado con DNI N° 71689857,
egresado de la Escuela Profesional de Psicología..... de la
Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y
comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado
" Evidencias de validez y confiabilidad del cuestionario de bienestar laboral general en docentes
de la ciudad de Tarma....."; en el Repositorio Institucional de la UCV
(<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822,
Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....



FIRMA

DNI: 71689857.....

FECHA: 15 de Febrero del 2019.

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



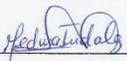
**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo Marina Indalez Katherine Smith....., identificado con DNI N° 73629336....., egresado de la Escuela Profesional de Psicología..... de la Universidad César Vallejo, autorizo () , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Evidencias de validez y confiabilidad del Cuestionario de bienestar laboral general en... docentes de la Ciudad de Trujillo."; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....


FIRMA

DNI: 73629336.....

FECHA: 15 de Febrero del 2019.

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Página del jurado



Dra. Mercedes Aguilar Armas



Mg. Lilia Zegarra Pereda



Mg. Tomás Caycho Rodríguez

Dedicatoria

A Dios, por guiarnos y permitirnos culminar esta etapa satisfactoriamente.

A nuestros padres por su apoyo constante a lo largo de nuestra vida de aprendizaje, por instruirnos con valores y principios que nos guían como profesionales y seres humanos, ya que son nuestra mayor motivación para seguir adelante en el camino de la Psicología.

Atte.: Las autoras.

Agradecimiento

A Dios, por acompañarnos cada día en estos años de vida universitaria

A nuestros padres porque este nuevo logro es en gran parte gracias al esfuerzo que han realizado para formarnos como profesionales y al amor que día a día nos brindan.

A nuestros asesores Dra. Aguilar Armas Mercedes Haydee, Dr. José Rodríguez Julca, por los conocimientos brindados y la asesoría permanente, para poder realizar satisfactoriamente la presente investigación.

A los docentes de las distintas instituciones quienes colaboraron activamente con la aplicación del cuestionario.

Atte.: Las Autoras

Declaratoria de autenticidad

Nosotras Díaz Torres Jessica Paola con DNI 71689857 y Medina Indalez Katherine con DNI 73629336, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en la investigación de tesis de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología, declaramos bajo juramento que toda la documentación que acompañamos es veraz y auténtica.

Así mismo, declaramos también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, Enero del 2019

**Jessica Paola
Díaz Torres
DNI 71689857**

**Katherine Smith
Medina Indalez
DNI 73629336**

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Cumpliendo con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, es grato para nosotras presentar nuestra investigación titulada: Evidencias de validez y confiabilidad del cuestionario de bienestar laboral general de la Ciudad de Trujillo, esperando de esta forma cumplir con los requisitos para la aprobación, para obtener el Título Profesional.

**Jessica Paola
Diaz Torres
DNI 71689857**

**Katherine Smith
Medina Indalez
DNI 73629336**

Índice

Página del jurado.....	4
Dedicatoria.....	5
Agradecimiento.....	6
Declaratoria de autenticidad.....	7
Presentación.....	8
Índice.....	9
Índice de Tablas.....	11
Índice de gráficos.....	12
Resumen.....	13
Abstract.....	14
I. INTRODUCCIÓN.....	15
1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	15
1.2. TRABAJOS PREVIOS.....	18
1.3. TEORIAS RELACIONADAS AL TEMA.....	18
1.3.1. BIENESTAR.....	18
1.3.2. BIENESTAR PSICOLÓGICO.....	19
1.3.3. BIENESTAR LABORAL.....	20
1.3.4. FACTORES DEL BIENESTAR LABORAL.....	21
1.3.4.1. BIENESTAR PSICOSOCIAL.....	21
1.3.4.1.1. AFECTOS.....	21
1.3.4.1.2. COMPETENCIAS.....	21
1.3.4.1.3. EXPECTATIVAS.....	21
1.3.4.1.4. EFECTOS COLATERALES.....	21
1.3.4.1.5. SOMATIZACIÓN.....	22
1.3.4.1.6. DESGASTE.....	22
1.3.4.1.7. ALIENACIÓN.....	22
1.3.5. ENFOQUE TEÓRICO.....	22
1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	23
1.5. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.....	23
1.6. OBJETIVOS.....	23
II. MÉTODO.....	24
2.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	24
2.2. VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN.....	24
2.2.1. VARIABLE.....	24

2.3.	POBLACIÓN Y MUESTRA	27
2.3.1.	POBLACIÓN	27
2.3.2.	MUESTRA.....	27
2.3.3.	CRITERIOS DE SELECCIÓN	27
2.4.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	28
2.4.1.	TÉCNICAS	28
2.4.2.	INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	28
2.4.3.	VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	28
2.4.4.	MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS	29
2.5.	ASPECTOS ÉTICOS.....	30
III.	RESULTADOS:.....	32
IV.	DISCUSIÓN	44
V.	CONCLUSIONES	48
VI.	RECOMENDACIONES	49
	ANEXOS.....	56
	Anexo 1: Ficha de Tamizaje.....	56
	Anexo 2: Carta de consentimiento informado.....	58
	Anexo 3: Protocolo del cuestionario de bienestar laboral general (Original)	59
	Anexo 4: Protocolo del cuestionario de bienestar laboral (Adaptado por Medina y Díaz, 2018)	62

Índice de Tablas

Tabla 1	
Operacionalización	25
Tabla 2	
<i>Evidencias de validez basada en el contenido por medio del método de criterio de jueces del Cuestionario de Bienestar Laboral General.</i>	32
Tabla 3	
<i>Análisis de la Matriz de Correlaciones para valoración de la viabilidad de la realización de análisis Factorial Exploratorio del Cuestionario de Bienestar Laboral General.</i>	34
Tabla 4	
<i>Extracción de Factores por método de Mínimos Cuadrados no Ponderados y Rotación Oblicua del Cuestionario de Bienestar Laboral General.</i>	35
Tabla 5	
<i>Índices de ajuste del AFC por método Mínimos Cuadrados no Ponderados ajustado a la Media y la Varianza (WLSMV) para la valoración de la adecuación del modelo explicado al modelo teórico del Cuestionario de Bienestar Laboral General.</i>	38
Tabla 6	
<i>Matriz de cargas factoriales estandarizadas por sub factores del Cuestionario de Bienestar Laboral General.</i>	40
Tabla 7	
<i>Índices de consistencia interna Omega para los sub-factores del Cuestionario de Bienestar Laboral General.</i>	43

Índice de gráficos

Grafico 1

Dimensión Bienestar Psicosocial **¡Error! Marcador no definido.**

Grafico 2

Dimensión Efectos Colaterales..... **¡Error! Marcador no definido.**

Resumen

La presente investigación de diseño instrumental, tuvo como objetivo determinar las evidencias de validez y confiabilidad del cuestionario de bienestar laboral general en docentes de la Ciudad de Trujillo, con una muestra censal conformada por 348 docentes de distintas instituciones educativas estatales de nivel secundario. Se utilizó el instrumento: Cuestionario de Bienestar Laboral General, de Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes, manejándose la técnica de evaluación psicométrica. En cuanto a la validez de contenido a través de la evaluación de juicio de expertos, los ítems muestran significancia alta con índices entre .83 y 1,00. Además, para determinar la confiabilidad se utilizó el método omega con un resultado entre .73 y .84, siendo valores aceptables. La presente investigación será de beneficio en el ámbito organizacional, aportando un instrumento válido y confiable para nuestra realidad, así mismo servirá como instrumento y antecedente a futuras investigaciones.

Palabras claves: Bienestar Laboral, validez, confiabilidad

Abstract

The present instrumental research had the main purpose to determine the validity and reliability of the general labor well-being questionnaire in teachers of Trujillo city, with a sample of 348 teachers from different public institutions of high school. The instrument used was: The General Labor Well-Being Questionnaire of the authors Blanch, Sahagun, Cantera and Cervantes, handling the psychometric evaluation technique. Regarding the content validity through expert judgment evaluation, the items evidence high significance with indexes between .83 and 1.00. In addition, to determine reliability was used the omega method with a result between .73 and .84, being acceptable values. The present investigation will be benefit in the organizational scope, providing a valid and reliable instrument for our reality, likewise it will serve as an instrument and antecedent to future investigations.

Keywords: Labor Well-Being, validity, reliability

I. INTRODUCCIÓN

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA

Actualmente estamos pasando por periodos de dificultades y preocupaciones respecto a las finanzas que afectan el período de bienestar, el escaso trabajo e interacciones con el mismo, con alarmantes frecuencias de huelgas que aquejan en primer lugar a los jóvenes, existiendo la posibilidad de ser hecho a un lado, afectando a todas las edades y niveles sociales (Palomino, Grande y Linares, 2014). Es parte del día a día sentir inseguridad en el trabajo, las incertidumbres respecto a las decisiones; por falta de confianza, seguridad, etc., que en la mayoría de veces no nos permite generar buenos resultados, de esta forma el bienestar de las personas se ve afectado tanto psicológico, social, y emocional, influyendo en su desarrollo profesional y familiar.

Según Beleño, Crissien, Silvera y Ucrós (2014) explicaron que, en el ámbito educativo, organizaciones que cumplen el rol de formar a otros seres humanos tienen diversas exigencias aún más complejas, ya que el cliente es la formación del propio ser humano quien requiere de personas que lo impulsen hacia un crecimiento en calidad de vida y exigencias, buscando con ello una adecuada educación y desarrollo de los métodos administrativos.

Bermejo (2016) manifiesta que en la labor de docente nacen exigencias que pueden ocasionar síntomas de estrés; algunos investigadores manifestaron, por ejemplo: pérdida de motivación en los alumnos, incumplimiento de normas, inadecuada gestión del tiempo, y abundancia de labor académica, enfrentar los diversos cambios en la gestión educativa, poca apreciación social de la profesión, condiciones de trabajo inadecuadas (inestabilidad, salario bajo, etc) y la falta de apoyo y trabajo en equipo con la administración. A esto se conoce como profesiones de servicio, porque trabaja con y para las personas, en este caso con alumnos principalmente, aunque también con los padres, y demás equipo de docentes, es por ello que el bienestar laboral de los colaboradores es una de las principales metas de las organizaciones, porque este constituye un indicador

efectivo en la gestión, logrando un adecuado desempeño y un óptimo resultado (Gómez, 2015).

El noticiero RPP noticias (14 de marzo, 2014) por medio de la campaña Regiones en Marcha demostró que el ausentismo de profesores y el presupuesto son factores primordiales que dificultan el progreso de la educación liberteña. A su vez estadísticas de la Defensoría del Pueblo, reflejan que el ausentismo en docentes en la Libertad alcanza el 23%; a esto se añade, la ausencia de presupuesto, ya que aún falta contratar 200 docentes del nivel secundario, resaltando ello, los educadores desempeñan un papel muy importante que se ve afectado por la Administración, Dirección y Ugeles (Medina, 2017).

Sin embargo, existen aspectos positivos dentro de esta problemática, el Ministerio de Educación (Minedu, 09 de mayo, 2018) otorgó a los maestros sobresalientes las Palmas Magisteriales, el máximo reconocimiento que concede el Estado a los individuos que han realizado contribuciones extraordinarias con respecto a la educación y la cultura del país, además recibirán una bonificación económica mensual vitalicia, aportando a que el trabajo de muchos docentes se haga conocido a lo largo de todo el país, mejorando la educación, ya que es importante que los profesionales sean reconocidos; por otro lado tenemos un estudio de la Fundación Varkey (CNN, Octubre del 2017) evaluó el aprecio de los docentes resaltando las sociedades asiáticas y su alto nivel en esta, la Organización de las Naciones Unidas Para la Educación, Ciencia y Cultura (Octubre, 2016) indica que se debe tener una formación y desarrollo profesional, motivación y deseo de mejora.

En nuestro país, RPP noticias (18 de febrero, 2016) resaltó la gestión del Ministerio de Educación donde invirtió s/. 689 millones de soles al año en cursos, talleres y actualizaciones, donde se capacitó a 185 mil docentes; así mismo, la Universidad Privada del Norte, Lima (16 de mayo, 2017) manifestó que la profesión docente está acumulando condiciones que van a mejorar significativamente su proyección y hacerla más atractiva para su elección como carrera.

Por tal motivo los docentes se sienten con mayor motivación, con esa iniciativa del estado por dichos reconocimientos, incrementando así su satisfacción y bienestar, según Diener (2000) quien afirma que el bienestar (subjetivo psicológico) radica en cierto grupo de reflexiones de valor y cierta reacción emocional referentes al nivel, puesto que la práctica

es experimentada como agradable, grata y buena. Así, desde la psicología positiva (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000) refieren que las organizaciones saludables son aquellas donde se efectúan estrategias que llevan al crecimiento de un clima laboral positivo, haciendo que los colaboradores estén contentos con lo que hacen, logrando que su compromiso sea en su totalidad (Bock, Tamashiro y Escalante, 2010, citado por Huapaya, 2017).

A partir de esto se ve la necesidad de evaluar el bienestar, teniendo pruebas que la miden como son: Escalas de Bienestar Psicológico, cuyo autor es José Sánchez Cánovas, consta de 65 ítems; también tenemos la Escala de Bienestar Psicológico para Adultos (bieps-a), cuyo autor es Casullo; la prueba tiene 13 ítems, evaluando cuatro factores. Por otro lado, existe la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff, evalúa 6 sub-escalas, con un total de 39 ítems. Así mismo entre las escalas para medir el bienestar laboral existen.

Sin embargo, existe una escala de Bienestar Laboral General de Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes (2010) que constituye una herramienta psicométrica adecuada para la evaluación en personal de sanidad y educación, lo cual va acorde a nuestra población; es por ello la importancia de realizar este estudio de validez y confiabilidad de esta variable, puesto que es una prueba nueva, consta de 55 ítems divididos en 2 escalas, factores psicosociales y efectos colaterales, tiene ítems claros, coherentes, entendibles y de fácil respuesta, permitiendo que el tiempo de la aplicación sea más rápida, además ha sido trabajada en varios países del mundo como Brasil, Chile, Colombia y España, cuenta con aspectos provechosos de validez (contenido) por medio de una revisión literaria y de un consejo de jueces, también se realizó el análisis factorial exploratorio, con rotación promax y rotación varimax, confirmado la existencia de estos factores con las tres escalas, tal como lo proponía el modelo teórico, y que explican, en conjunto, el 77 % de la varianza total. En cuanto a su fiabilidad obtuvieron un alfa de Cronbach de .82 y .96, esto refleja puntuaciones fiables para futuras investigaciones, los ítems de la prueba original se mantienen y se adecuan correctamente a la realidad de la localidad. Es así que teniendo estos resultados como base para la elaboración de esta investigación, constituye de esta forma, una adaptación que puede ser utilizada para medición y descripción de la variable en docentes de los centros educativos de la ciudad de Trujillo, lo cual permitirá fortalecer el clima, el desempeño laboral y el incremento de una mejor calidad de vida.

1.2. TRABAJOS PREVIOS

Blanch, Sahagún, Cantera & Cervantes (2010) crearon el Cuestionario de bienestar laboral general aplicándolo a 1252 individuos de los países de Brasil, Chile, Colombia y España, en profesiones de sanidad y formación pública logrando datos satisfactorios en relación a validez y confiabilidad; el resultado de la validez de contenido muestra condiciones satisfactorias con ítems claros y coherentes. Además, realizaron un análisis de componentes principales con rotación promax, obteniendo en la dimensión de bienestar psicosocial un 64% y en la dimensión de efectos colaterales 69%. Por otro lado los puntajes de los niveles revelaron una consistencia interna favorable con valores de alfa de Cronbach comprendidos entre .97 (Bienestar Laboral general y Bienestar Psicosocial), .91 (efectos colaterales), .93 (afectos), .95 (competencias), .96 (expectativas), .87 (Somatización y agotamiento) y .82 (Alienación), lo cual refleja que el instrumento muestra puntuaciones fiables para próximas investigaciones en docentes, siguiendo además las pautas establecidas para ser utilizado como herramienta de medición y diagnóstico. Respecto a la validez las cargas factoriales oscilan en tres componentes que van de .564 a .856, con una varianza total de 77%. La consistencia interna de las escalas es alta y su procedimiento al momento de construirlo, adecuándose a las líneas metodológicas.

1.3. TEORIAS RELACIONADAS AL TEMA

1.3.1. BIENESTAR

El estudio del bienestar laboral a lo largo de los años ha sido tan complejo que los investigadores no logran un consenso (García-Viniegra y Gonzales, 2000). Es por ello que definiremos en base a distintos autores el concepto de bienestar:

Todas las personas poseen un umbral respecto al bienestar, o nivel un nivel básico que se mantiene a lo largo de la vida. Los humanos poseen una alta capacidad de adaptación, que después de un periodo el impacto emocional de algún acontecimiento disminuye hasta que finalmente se desvanece totalmente (Valls, 2008). Además, es aquella situación donde las necesidades quedan satisfechas y se pronostica que seguirán satisfechas (Millán, 1973).

Así mismo Victoria (2004) comenta que los humanos tienden a conferir variada prioridad a los aspectos de su vida. La prioridad depende del nivel de bienestar instantáneo. Menciona que esto se ve influenciado por la cultura y sociedad, además tiene permanencia a largo plazo, más allá de las variaciones de los efectos predominantes. Por último, Diener y Suh (2000) interrelacionan el bienestar subjetivo con lo afectivo, donde explican que, si en la experiencia de vida de una persona se manifestó altos estímulos buenos en lugar de malos, además al mismo tiempo experimentó ambos, esto genera la satisfacción hacia la vida sea más alto.

1.3.2. BIENESTAR PSICOLÓGICO

Cánovas (1998) entiende que es aquella sensación de felicidad percibida de forma subjetiva, la capacidad de reflexionar respecto a la satisfacción de la vida o las emociones, su frecuencia e intensidad.

Por otro lado, García-Viniegra y González (2000) lo define como un constructo que manifiesta el sentimiento positivo y el pensamiento que tiene el ser humano de sí mismo, la cual se caracteriza por su entorno subjetivo vivencial y se encuentra vinculado a las áreas físicas, psíquicas y sociales. Es el nivel como una persona percibe su existencia, y el grado en que está conforme con la misma.

Así mismo Waterman (1993) quien fue uno de los pioneros en este tema, lo designa como aquellos sentimientos de “expresividad propia”, este estado lo relaciona con experiencias de implicación significativa de acciones que realiza el individuo, además de creerse realizado y vivo, percibiendo que las acciones que realizamos nos brinda satisfacción y le da sentido a nuestra vida.

Ryff y Keyes (1995) comentan, una característica particular del bienestar psicológico es nuestra voluntad por mejorar y la realización de desarrollo personal. De esta forma tiene que ver con la existencia del propósito de vida, con su significado personal, desafíos y con el esfuerzo para sobrellevarlos y lograr metas importantes. Enfocando su visión en el progreso, forma y cualidad de hacer frente a los retos.

Compton (2001) la determina por su ámbito relativo, progresiva y multidimensional, añadiendo los ámbitos personales y socioculturales ya sea como obstáculo o contribución.

No obstante, Wrosch, Scheier, Carver y Schulz (2003) nos dicen que esta deriva de la importancia de la persistencia que refleja el individuo en las metas cuando no pueden ser logradas con la facilidad acostumbrada o frecuente, el cual está relacionado con la autorregulación y los diversos cambios de la vida.

1.3.3. BIENESTAR LABORAL

Bienestar Laboral Según Blanch (2005) es el nivel de placer que tiene el individuo por la actual vivencia en su ámbito laboral y las expectativas percibidas.

También existen otros autores que definen el bienestar laboral:

Según Muñoz (2007) dice que al referirse al bienestar laboral estamos hablando del salario, clima, trato entre compañeros y jerarquía, mandatos, seguridad, limpieza y ergonomía de los contextos, factores inapropiados, hábitos respecto a la postura, tipo de contratos, y baja estimulación; lo cual influyen de buena o mala forma en los colaboradores. Gómez (2013) refiere que el bienestar laboral es una de las metas más esperadas de las organizaciones porque es un indicador positivo de las acciones que toma la organización con la finalidad de mejorar el desempeño y por lo tanto permite alcanzar nuevos resultados.

Así mismo, según Estrada y Ramírez (2010) refieren que el bienestar laboral manifiesta al contentamiento de las insuficiencias, a nivel de organización, como personales dentro de la empresa, obteniendo los nuevos desafíos de las variaciones políticas y culturales, así como de los ocurridos dentro de la organización.

Por otro lado, Chiavenato (2004) refiere que el bienestar laboral es el resguardo de los privilegios y ambiciones de los colaboradores, ellos brindan sus servicios, para apoyar y complementar la organización.

La gerencia de toda organización tendría como meta promover, cuidar y beneficiar el bienestar laboral de sus colaboradores, sea cual sea su rubro, ya que son su principal herramienta de progreso, su activo y mejor apoyo para el éxito (Restrepo, Rodríguez y Rojas, 2013).

1.3.4. FACTORES DEL BIENESTAR LABORAL

1.3.4.1. BIENESTAR PSICOSOCIAL

Las personas frecuentemente están preparadas de diversas formas para hacer frente a los nuevos contextos laborales, las diversas demandas y el nivel de preparación requeridos, añadiendo ciertas capacidades y formaciones específicas (Gómez, 2006). Entonces se puede percibir como factores psicosociales a la manera en que el colaborador asume en su día a día los contextos y desafíos que surgen en su centro laboral.

1.3.4.1.1. AFECTOS

Se define al nivel en la cual el individuo percibe períodos afectuosos, agradables, y el agrado observado por el logro de los propios objetivos (Veenhoven, 1984).

1.3.4.1.2. COMPETENCIAS

Se refiere al manejo de ciertos conocimientos, cualidades y habilidades, importantes en el desempeño del papel como profesional y de sus ocupaciones respectivamente, en un nivel alto de calidad y eficiencia (Repetto y Pérez, 2003).

1.3.4.1.3. EXPECTATIVAS

Es una evaluación del momento actual del sujeto para su propio futuro, donde la satisfacción será la diferencia entre el logro y sus aspiraciones (García-Viniegras, Gonzales y Veenhoven, 1994).

1.3.4.1.4. EFECTOS COLATERALES

Hace referencia a aquellos daños que se pueden generar de forma inconsciente o involuntaria a través de un acto dirigido a otros resultados (Beleño, Crissien, Silvera y Ucrós, 2014). Benavides, Ruíz y García (2001), citado por Duro (2008) refieren, si el contexto laboral hay buenas condiciones, reflejará una consecuencia positiva en la salud, la satisfacción y el bienestar de los colaboradores, pero si, las condiciones no son las adecuadas, esto desencadenará en efectos negativos, como ausentismo, baja motivación, llegando a generar accidentes laborales, malestar psíquico, físico y social.

1.3.4.1.5. SOMATIZACIÓN

Es la manifestación de la molestia social y personal debido a los síntomas físicos, que conlleva a la presencia de un médico, un somatizador puede ser un individuo que: efectúa una atribución somática y la existencia de percepción de una respuesta idónea al procedimiento psiquiátrico (Bridge, Goldberg, Evans y Sharpe, 1991).

1.3.4.1.6. DESGASTE

Síndrome de estrés crónico perteneciente a las profesiones de servicio, las cuales se caracterizan por la atención y su nivel de intensidad y prolongación con personas que tienen necesidad y dependencia (Maslach y Jackson, 1982).

1.3.4.1.7. ALIENACIÓN

La sensación de incapacidad para modificar alguna situación, la consecuencia de la exhibición de las personas a contextos en los cuales no se cuenta con un control (Seligman, 1984, citado por Docampo, 2002).

1.3.5. ENFOQUE TEÓRICO

Salanova, Martínez y Llorens (2005) describen que, en la perspectiva de la Psicología Positiva, nace de aquella composición del significado de salud integral estudiada en una situación específica del trabajo. Así que es definida como el estudio probado de aquellas funciones óptimas de la salud de los individuos y grupos en las empresas, a fin de que el bienestar psicosocial dentro del cargo y del progreso de organizaciones sea más saludables. Tiene como fin, narrar, exponer y pronosticar el óptimo funcionamiento, a su vez de incrementar y fortalecer el bienestar psicosocial y una buena calidad de vida profesional y a nivel de organización.

1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuáles son las evidencias de validez y confiabilidad del cuestionario de bienestar laboral general en docentes de la Ciudad de Trujillo?

1.5. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Esta investigación asumirá un valor teórico debido a que mediante el producto obtenido incrementará el conjunto de juicios, con respecto a las evidencias de validez y confiabilidad de pruebas psicométricas que midan el bienestar laboral general consiguiendo aumentar los conocimientos acerca de este tema. Así mismo esos resultados serán utilizados como referencia para otras investigaciones, que quieran tocar el mismo tema o temas similares. A nivel metodológico podrá servir como base para la ejecución de futuras investigaciones que adquieran relación con la misma, además brindará a nivel social, un impulso activo de la promoción, promoviendo las evidencias de validez y confiabilidad de futuras pruebas psicológicas.

Por otro lado, la práctica de este instrumento, reside en que conseguirá ser valioso para la aplicación en docentes, el mismo que nos accederá a identificar el nivel de bienestar laboral general y así lograr tomar medidas justas de acción y/o prevención.

Además, será importante en cuanto a un aporte teórico en el marco psicosocial, logrando distinguir cómo es que se manifiesta el bienestar laboral general en profesores de las I.E públicas de la Ciudad de Trujillo. Por último, quedará registrado como un antecedente, respecto a las evidencias de validez y confiabilidad del cuestionario de bienestar laboral general.

1.6. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

- Determinar las evidencias de validez y confiabilidad del cuestionario de bienestar laboral general en docentes de la Ciudad de Trujillo.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Hallar las evidencias de validez de contenido, a través del criterio de jueces expertos de las inferencias del cuestionario de bienestar laboral general en docentes de la Ciudad de Trujillo.
- Hallar las evidencias de validez basada en la estructura interna a través del análisis factorial exploratorio del cuestionario de bienestar laboral general en docentes de la Ciudad de Trujillo.
- Hallar las evidencias de validez basadas en la estructura interna a través del análisis factorial confirmatorio del cuestionario de bienestar laboral general en docentes de la Ciudad de Trujillo.
- Establecer la confiabilidad mediante la consistencia interna del cuestionario de bienestar laboral general en docentes de la Ciudad de Trujillo.

II. MÉTODO

2.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Se utiliza la investigación instrumental planteado por Montero y León (2001) quienes lo describen como aquellos estudios orientados a la elaboración de pruebas y apartados, que abarca; el diseño y a su vez la adaptación de los mismos.

2.2. VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN

2.2.1. VARIABLE

“Bienestar Laboral”

Tabla 1
Operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Bienestar Laboral	<p>Bienestar Laboral Según Blanch (2005) es el nivel de placer que tiene el individuo por la actual vivencia en su ámbito laboral y las expectativas percibidas.</p>	<p>El bienestar laboral se medirá a través de las dimensiones contempladas en el cuestionario de bienestar laboral general que plantean Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes (2010).</p>	<p>Bienestar Psicosocial</p>	<p>Afectos: Se define al nivel en la cual el individuo percibe periodos afectuosos, agradables, y el grado observado por el logro de los propios objetivos (Veenhoven, 1984). Ítems, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10.</p> <p>Competencias: Se refiere al manejo de ciertos conocimientos, cualidades y habilidades, importantes en el desempeño del papel como profesional y de sus ocupaciones respectivamente, en un nivel alto de calidad y eficiencia (Repetto y Pérez, 2003). Ítems 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20</p> <p>Expectativas: Es una evaluación del momento actual del sujeto para su propio futuro, donde la satisfacción será la diferencia entre el logro y sus aspiraciones (García, Gonzales y Veenhoven, 1994). Ítems 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30,31,32,33,34,35,36,37,38,39,40,41,42.</p>	<p>Intervalo, Constituye e magnitud es, con la propiedad de coincidencia de la distancia entre los puntos de escala de la misma amplitud, se logra realizar comparaciones de igualdad, y medir la distancia existente entre cada valor de escala. (Orlandoni, 2010)</p>
			<p>Efectos colaterales</p>	<p>Somatización: Es la manifestación de la molestia social y personal debido a los síntomas físicos, que conlleva a la presencia de un médico, un somatizador puede ser un individuo que efectúa una atribución somática y la existencia de percepción de una respuesta idónea al procedimiento psiquiátrico (Bridge, Goldberg, Evans y Sharpe 1991). Ítems de 43, 44, 45, 46 y 47.</p> <p>Desgaste: Síndrome de estrés crónico perteneciente a las profesiones de servicio, las cuales se caracterizan por la atención y su nivel de intensidad y prolongación con</p>	

personas que tienen necesidad y dependencia (Maslach y Jackson, 1982).

Ítems de 48, 49, 50 y 51

Alienación: La sensación de incapacidad para modificar alguna situación, la consecuencia de la exhibición de las personas a contextos en los cuales no se cuenta con un control (Seligman, 1984, citado por Docampo, 2002). Ítems del 52, 53, 54 y 55.

2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

2.3.1. POBLACIÓN

Estará compuesta por 348 docentes de la Ciudad de Trujillo en ambos sexos en las siguientes instituciones educativas estatales de nivel secundario; I.E. 80002 Antonio Torres Araujo; I.E.81007 Modelo; I.E Ricardo Palma, I.E G.U.E. José Faustino Sánchez Carrión, I.E Cesar Vallejo, I.E Liceo, I.E. Víctor Andrés Belaunde.

2.3.2. MUESTRA

Según Fisher (1983), citado por Pineda y Decanales (1994) la dimensión de la muestra debe ser explicada a través de los siguientes juicios: de aquellos recursos que se encuentren aptos y de las demandas que adquiera el análisis de investigación, por tal motivo es conveniente coger una considerable cantidad de muestra, cuanto más grande y característica sea la muestra menos error tendrá. Es por ello que en esta investigación se trabajará con todos los docentes, con una población censal, puesto que se define como aquella parte que incorpora a todo un conjunto de población, permitiendo sistematizar el producto alcanzado (López, 1998, citado por Pinto, 2017).

2.3.3. CRITERIOS DE SELECCIÓN

INCLUSIÓN

- Docentes que laboren en Instituciones Educativas públicas de la Ciudad de Trujillo, en el 2018.
- Docentes con tiempo mínimo un año de trabajo.
- Docentes que acceden voluntariamente a la aplicación.
- Docentes de nivel secundario
- Docentes de ambos sexos
- Docentes con edades promedio entre 28 a 45 años

EXCLUSIÓN

- Docentes que tengan experiencia laboral menor de 1 año.
- Docentes con renovación de contrato cada 3 meses.

- Docentes que no contestaron todas las preguntas, con respuestas erradas o que marcaron dos respuestas en un mismo ítem.
- Docentes que rechazaron la colaboración para participar en la encuesta.

2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

2.4.1. TÉCNICAS

Se manejó la evaluación psicométrica, en el cual se proyectó que dimensión u atributo está representado en el individuo a través de conductas visibles en un test, prueba psicológica o instrumento psicométrico (Alarcón, 2008).

2.4.2. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

En esta investigación se utilizará el Cuestionario de Bienestar Laboral General. Este instrumento fue elaborado por Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes (2010) consta de 55 ítems, su aplicación es individual y colectiva a profesionales que actualmente se encuentren laborando, con experiencia mínima de un año, con un periodo de 30 minutos. El instrumento utiliza la escala tipo Likert con 7 opciones de respuesta, evaluando dos dimensiones principales: bienestar psicosocial (que comprende; afectos, competencias y expectativas) y efectos colaterales (somatización, desgaste y alienación).

2.4.3. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Con respecto a la validez, al inicio del proceso, se evaluó la validez de contenido del instrumento a través de una exploración literaria y mediante un consejo de jueces. Posteriormente en una segunda etapa se realizó la validez de constructo mediante un análisis de elementos primordiales de los ítems, incluido en los grupos de cada escala, dividido en tres componentes de las cargas factoriales que oscilan entre .564 y .856, lo cual es considerable.

Con respecto a la confiabilidad como resultados dentro de los puntajes de los niveles revelaron una consistencia interna favorable con valores de alfa de Cronbach

comprendidos entre .97, bienestar laboral general y bienestar psicosocial, .91, efectos colaterales, .93, afectos, .95, competencias, .96, expectativas, .87, somatización y agotamiento y .82, alienación; siendo todas estas correlaciones significativas. Los investigadores Carmines y

Carmines y Zeller (1979) consideran que, como regla, no deben ser inferiores a .80, tiene una varianza total de 77%. La consistencia interna de dichos niveles es alta y el procedimiento de construcción se ajustó a los estándares metodológicos.

2.4.4. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS

Para aplicar la investigación se trabajó a través del cuestionario de Bienestar Laboral General, se ejecutó con la ayuda de los programas informáticos y estadísticos MS Excel, SPSS IBM v.24.0 y R Studio. Se procedió a registrar los resultados de toda la prueba las cuales fueron ubicados en una base de datos de Microsoft Excel y consecutivamente se cargó al programa SPSS IBM v.24.0. El programa R Studio ayudó a efectuar los procesos estadísticos para establecer la estructura interna y la confiabilidad por consistencia interna.

Asimismo, teniendo en cuenta la estadística descriptiva, la cual es definida como el medio por el cual se examina cada variable observable, relatando las puntuaciones para la presentación de la información de forma numérica (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Se manejó medidas de tendencia central como son la media, mediana; también medidas de dispersión como la desviación estándar para especificar la muestra de estudio. Para descubrir si la muestra se ajusta al supuesto de normalidad, se ejecutó teniendo en cuenta los valores de asimetría y curtosis.

Posteriormente para establecer las evidencias de validez de contenido se hizo uso del método de juicio expertos, en este proceso se trabajó con la V de Aiken, siendo un estimador encaminado a valorar los acuerdos de los expertos en relación a los reactivos que conforman un instrumento (Escrura, 1988)

Por otro lado, para realizar el análisis factorial exploratorio, se tomó en cuenta la prueba de adecuación muestral KMO y el test de Esfericidad de Bartlett, se dividió la muestra y se tomó una cantidad de 148 sujetos para este análisis, ya que según Hair, Anderson, Tatham y Black (2004), citado por Frías- Navarro y Pascual (2012) indica que es

preferible trabajar con 100 a más unidades muestrales. Consecutivamente se recurrió al programa Factor 9.4.0. Fue desarrollado por el método de extracción de mínimos cuadrados no ponderados y la rotación oblicua (Pérez y Medrano, 2010).

Asimismo, se realizó la validez basada en la estructura interna del análisis factorial confirmatorio, la cual se define como el grupo de métodos estadísticos enfocados a corregir las deficiencias inherentes a la perspectiva exploratoria y lleva a una mayor concreción de las hipótesis que corresponde contrastar (Batista- Foguet, Coenders y Alonso, 2004). Hair, Anderson, Tatham, y Black (2000) refiere que se puede trabajar con un tamaño muestra entre 100- 200 sujetos, es por ello que se utilizó el restante de la muestra con 200 sujetos, Se estudiaron los parámetros en el programa estadístico R Studio, apoyado del estimador mínimo cuadrados ponderados ajustados a la media y la varianza (WLMSV), reflejando una mejor opción para evaluar variable de tipo categorial, sin manifestar sensibilidad a la normalidad multivariada (Finney, y DiStefano, 2006).

En efecto, se valoraron los índices de bondad de ajuste tanto absolutos (χ^2/gl , RMSEA, SRMR) como los índices comparativos (CFI, TLI).

En distintos modelos de investigación un tema importante es la fiabilidad empleada en aquellos procesos de medición (López y Pita, 2001). Por esta razón se estableció la confiabilidad mediante la consistencia interna a través del método Omega en el programa R Studio. Por eso la confiabilidad por consistencia interna se concibe como una pertenencia de las puntuaciones de un test, que establece el grado de precisión de los resultados adquiridos de un instrumento cuidando al margen el error posible (Ventura-León, y Caycho-Rodríguez, 2017). Asimismo, el coeficiente Omega es una mejor alternativa ya que refleja el verdadero nivel de fiabilidad, puesto que trabaja con cargas factoriales y no depende del número de ítems, transformación que hace más estable los cálculos (Ventura-León, y Caycho-Rodríguez, 2017).

2.5. ASPECTOS ÉTICOS

Vilchis (2002) indica que el respeto, la honestidad logran ser elementos primordiales, puesto que es una condición necesaria para el surgimiento de la confianza en las personas. Por esta razón para el proceso de la investigación se propuso una carta de consentimiento

informado a cada docente participante de las I.E públicas secundarias de la Ciudad de Trujillo.

Así mismo la actual investigación se logró desarrollar efectuando los siguientes artículos del Código de Ética Profesional del Colegio de Psicólogos del Perú (25 de Setiembre, 2017) que corresponden al capítulo IV del trabajo de investigación y X de los instrumentos de investigación:

Art. 23° Psicólogo que indaga debe realizarlo acatando las normas internacionales y nacionales que normaliza la investigación con seres humanos.

Art. 25° Conocer que todas las investigaciones trabajadas con personas, es esencial, contar con el consentimiento informado de aquellos que están involucrados dentro de la investigación.

Art. 27° Mostrar la indagación procedente de una investigación psicológica y que esta sea difundida, indistintamente del producto obtenido, sin infringir en alteraciones, ni copia y explicando si tiene problema de intereses.

Art. 53° Alcanzar los procedimientos probados para el proceso, validez y estandarización de las herramientas de valoración.

Art. 55° Emplear pruebas e instrumentos con procedimientos de validez solo con propósitos de investigación, anticipando una información al respecto y con las correspondientes existencias.

Art. 57° Manifestar al sujeto atendido acerca del medio, intención y resultado de la prueba, utilizando una buena comunicación, siendo clara y fructuosa protegiéndolo de cualquier contexto que coloque en riesgo su estabilidad emocional.

III. RESULTADOS:

En la tabla 2 se aprecian los índices de validez de contenido de los ítems pertenecientes al Cuestionario de Bienestar Laboral General, con intervalos de confianza de 95%. En claridad, se obtuvieron índices entre ,83 y 1,00, con intervalos de confianza entre ,68 y 1,00. Respecto a coherencia, los ítems obtuvieron índices de V de Aiken entre ,83 y 1,00, con intervalos de confianza entre ,68 y 1,00. Finalmente, en relevancia, los ítems obtuvieron índices de V de Aiken entre ,88 y 1,00, con intervalos de confianza entre ,90 y 1,00.

Tabla 2

Evidencias de validez basada en el contenido por medio del método de criterio de jueces del Cuestionario de Bienestar Laboral General.

Ítem	Claridad	IC 95%	Coherencia	IC 95%	Relevancia	IC 95%
1	,97	[,85; ,99]	,97	[,85; ,99]	1,00	[,90; 1,00]
2	,97	[,85; ,99]	,97	[,85; ,99]	,97	[,85; ,99]
3	,91	[,78; ,97]	,94	[,83; ,98]	,94	[,83; ,98]
4	,83	[,68; ,92]	,91	[,78; ,97]	,88	[,74; ,95]
5	1,00	[,90; 1,00]	1,00	[,90; 1,00]	1,00	[,90; 1,00]
6	,91	[,78; ,97]	,91	[,78; ,97]	,91	[,78; ,97]
7	,88	[,74; ,95]	,88	[,74; ,95]	,88	[,74; ,95]
8	,97	[,85; ,99]	,91	[,78; ,97]	,94	[,83; ,98]
9	,94	[,83; ,98]	,94	[,83; ,98]	,94	[,83; ,98]
10	,97	[,85; ,99]	,97	[,85; ,99]	,94	[,83; ,98]
11	,88	[,74; ,95]	,83	[,68; ,92]	,80	[,64; ,90]
12	,97	[,85; ,99]	,94	[,83; ,98]	,94	[,83; ,98]
13	,97	[,85; ,99]	,94	[,83; ,98]	,97	[,85; ,99]
14	,97	[,85; ,99]	,97	[,85; ,99]	,97	[,85; ,99]
15	,94	[,83; ,98]	,91	[,78; ,97]	,88	[,74; ,95]
16	,97	[,85; ,99]	1,00	[,90; 1,00]	,97	[,85; ,99]
17	1,00	[,90; 1,00]	1,00	[,90; 1,00]	1,00	[,90; 1,00]
18	,94	[,83; ,98]	,88	[,74; ,95]	,94	[,83; ,98]
19	,97	[,85; ,99]	,97	[,85; ,99]	,97	[,85; ,99]
20	,97	[,85; ,99]	,97	[,85; ,99]	,97	[,85; ,99]
21	1,00	[,90; 1,00]	1,00	[,90; 1,00]	1,00	[,90; 1,00]
22	,97	[,85; ,99]	,97	[,85; ,99]	,97	[,85; ,99]
23	1,00	[,90; 1,00]	,97	[,85; ,99]	1,00	[,90; 1,00]

24	1,00	[,90; 1,00]	,97	[,85; ,99]	,97	[,85; ,99]
25	,97	[,85; ,99]	,97	[,85; ,99]	,97	[,85; ,99]
26	,97	[,85; ,99]	,94	[,83; ,98]	,94	[,83; ,98]
27	,94	[,83; ,98]	,94	[,83; ,98]	,94	[,83; ,98]
28	,94	[,83; ,98]	,97	[,85; ,99]	,94	[,83; ,98]
29	,97	[,85; ,99]	1,00	[,90; 1,00]	1,00	[,90; 1,00]
30	1,00	[,90; 1,00]	1,00	[,90; 1,00]	1,00	[,90; 1,00]
31	,88	[,74; ,95]	,91	[,78; ,97]	,88	[,74; ,95]
32	,86	[,71; ,93]	,91	[,78; ,97]	,91	[,78; ,97]
33	1,00	[,90; 1,00]	1,00	[,90; 1,00]	1,00	[,90; 1,00]
34	,97	[,85; ,99]	,97	[,85; ,99]	,97	[,85; ,99]
35	1,00	[,90; 1,00]	,97	[,85; ,99]	1,00	[,90; 1,00]
36	,97	[,85; ,99]	1,00	[,90; 1,00]	1,00	[,90; 1,00]
37	1,00	[,90; 1,00]	1,00	[,90; 1,00]	1,00	[,90; 1,00]
38	1,00	[,90; 1,00]	1,00	[,90; 1,00]	1,00	[,90; 1,00]
39	,97	[,85; ,99]	1,00	[,90; 1,00]	1,00	[,90; 1,00]
40	,97	[,85; ,99]	,94	[,81; ,98]	1,00	[,90; 1,00]
41	1,00	[,90; 1,00]	1,00	[,90; 1,00]	1,00	[,90; 1,00]
42	1,00	[,90; 1,00]	1,00	[,90; 1,00]	1,00	[,90; 1,00]
43	,97	[,85; ,99]	,97	[,85; ,99]	,97	[,85; ,99]
44	1,00	[,90; 1,00]	,97	[,85; ,99]	,97	[,85; ,99]
45	,97	[,85; ,99]	,97	[,85; ,99]	,97	[,85; ,99]
46	,97	[,85; ,99]	1,00	[,90; 1,00]	1,00	[,90; 1,00]
47	,97	[,85; ,99]	,97	[,85; ,99]	,97	[,85; ,99]
48	1,00	[,90; 1,00]	,97	[,85; ,99]	1,00	[,90; 1,00]
49	1,00	[,90; 1,00]	1,00	[,90; 1,00]	1,00	[,90; 1,00]
50	,97	[,85; ,99]	1,00	[,90; 1,00]	1,00	[,90; 1,00]
51	,91	[,78; ,97]	,94	[,81; ,98]	,94	[,81; ,98]
52	,97	[,85; ,99]	,88	[,74; ,95]	,94	[,81; ,98]
53	,88	[,74; ,95]	,83	[,68; ,92]	,88	[,74; ,95]
54	,88	[,74; ,95]	,86	[,71; ,93]	,91	[,78; ,97]
55	,94	[,81; ,98]	,88	[,74; ,95]	,94	[,81; ,98]

Nota: IC 95% = intervalos de confianza al 95%

En la tabla 3 se observa los supuestos previos al análisis factorial exploratorio, los mismos que reportan índices de adecuación muestral; es decir, en el test de KMO resultó significativo, con un índice de .73 para la dimensión Bienestar Psicosocial y .70 para Efectos Colaterales. Asimismo, el test de Esfericidad de Bartlett reporta un índice significativo ($p=.00$), lo que indica que existe correlación en la matriz resultante.

Tabla 3

Análisis de la Matriz de Correlaciones para valoración de la viabilidad de la realización de análisis Factorial Exploratorio del Cuestionario de Bienestar Laboral General.

Índices	Resultado AFE	
	Bienestar Psicosocial	Efectos Colaterales
Test de Esfericidad de Bartlett		
X ² Ji Cuadrado	999.1	4232.2
gl Grados de Libertad	811	7
P	0.00	0.00
Índice de Adecuación Muestral		
KMO- Kaiser Meyer Olkin	.73	.70

Nota: X² = índice Ji-cuadrado; gl = grados de libertad; KMO = índice Kaiser Meyer Olkin

En la tabla 4 se evidencian los 6 factores extraídos agrupados en dos dimensiones, a través del estimador Mínimos Cuadrados no Ponderados y rotación promin. Los 3 primeros factores explican en un 61% la dimensión Bienestar Psicosocial y los otros 3 factores explican en un 80.3% el factor efectos colaterales.

Tabla 4

Extracción de Factores por método de Mínimos Cuadrados no Ponderados y Rotación Oblicua del Cuestionario de Bienestar Laboral General.

Ítems	Componentes						Comunalidades
	Bienestar Psicosocial			Efectos Colaterales			
	1	2	3	4	5	6	
I2	.82						.888
I4	.81						.445
I5	.83						.654
I6	.81						.345
I7	.72						.654
I8	.80						.614
I9	.81						.671
I10	.67						.409
I11	.80						.698
I12	.71						.778
I13	.81						.678
I14	.80						.679
I15	.81						.876
I16	.74						.672
I17	.45						.567
I18	.52						.511
I20	.61						.812
I25		.67					.456

I28	.81		.421
I29	.78		.455
I30	.79		.658
I31	.71		.714
I32	.89		.788
I34	.81		.784
I36	.56		.563
I37	.56		.657
I1		.44	.324
I3		.33	.233
I19		.43	.353
I21		.55	.232
I22		.63	.683
I23		.66	.435
I24		.64	.234
I26		.61	.656
I27		.40	.412
I33		.51	.435
I35		.54	.234
I38		.30	.756
I39		.72	.456
I40		.61	.432
I41		.41	.534
I42		.62	.608
I50		.55	.623
I51		.87	.768
I52		.69	.564
I53		.83	.678
I54		.81	.575
I55		.76	.456

I44					.49		.233
I48					.81		.789
I49					.59		.676
I43						.71	.565
I45						.78	.564
I46						.83	.436
I47						.81	.675
<hr/>							
Var. Exp. Por factor	33.1	18.7	9.2	57.6	12.0	10.7	
Var. Acum.	33.1	51.8	61	57.6	69.6	80.3	
<hr/>							

La tabla 5 muestra los índices de adecuación del modelo explicado al modelo teórico del Cuestionario de Bienestar Laboral General, mediante el análisis factorial confirmatorio. Se realizó el análisis por factor y sus respectivos sub-factores y, además, el modelo general, por tanto, para el factor bienestar psicosocial se obtuvo índices de ajuste de RMSEA=.06 y SRMR=.08, asimismo, los índices de ajuste comparativo de CFI=.91 y TLI=.90. Por otro lado, el factor efectos colaterales con sus respectivos sub-factores obtuvieron índices de ajuste absoluto de RMSEA=.07 y SRMR=.06, además, los índices de ajuste comparativo de CFI=.94 y TLI=.93.

Tabla 5

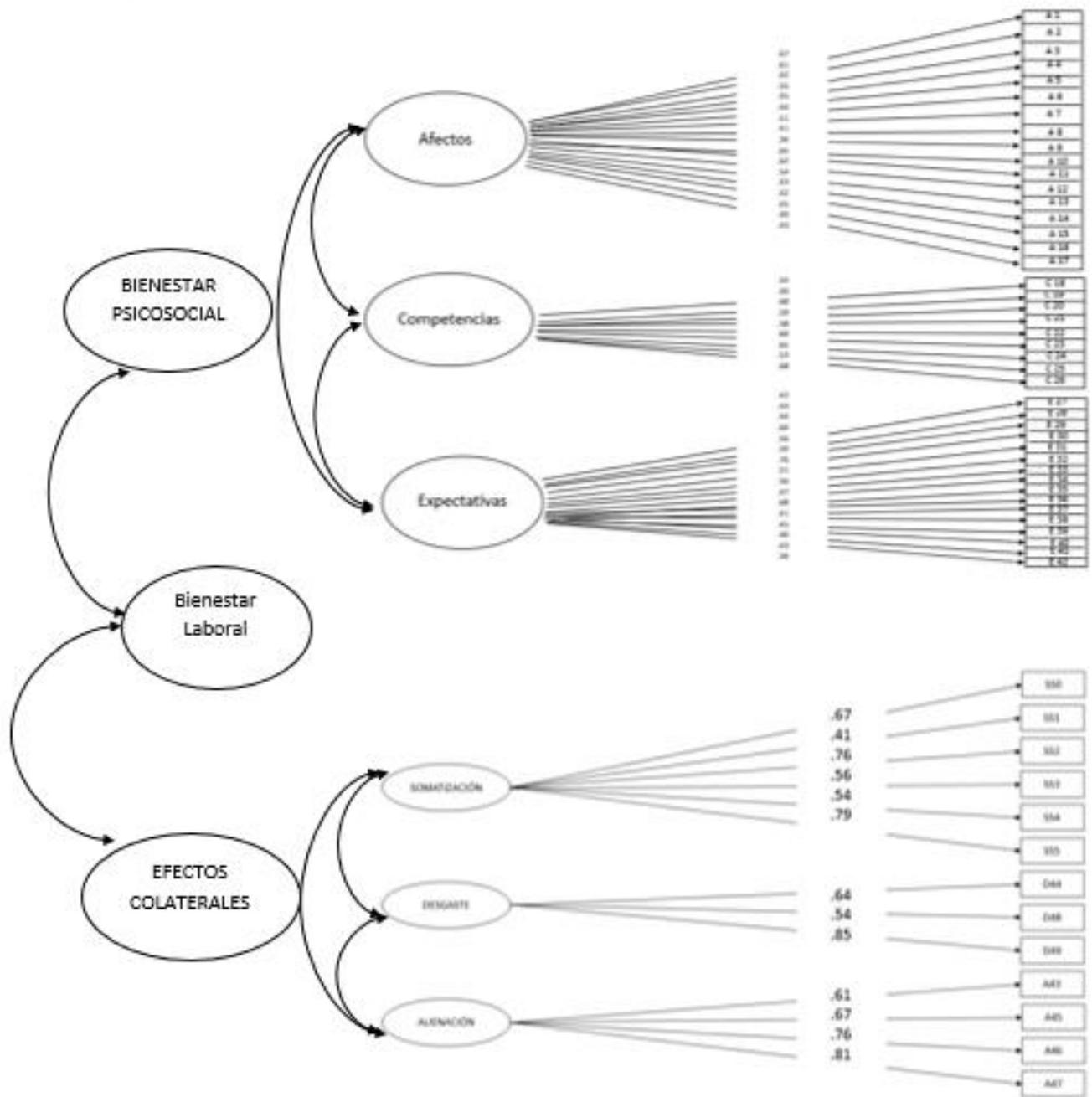
Índices de ajuste del AFC por método Mínimos Cuadrados no Ponderados ajustado a la Media y la Varianza (WLSMV) para la valoración de la adecuación del modelo explicado al modelo teórico del Cuestionario de Bienestar Laboral General.

Índices de Ajuste	Resultados del AFC	
	Bienestar Psicosocial	Efectos Colaterales
Ajuste Absoluto		
X ²	3812.11	321.09
gl Grados de libertad	789	143
RMSEA	.06	.07
SRMR	.08	.06
Ajuste Comparativo		
CFI Índice de bondad de ajuste	.91	.94
TLI Índice Tucker-Lewis	.90	.93

Nota: X²=Ji Cuadrado gl=Grados de Libertad; RMSEA; Error de Aproximación de la Media Cuadrática; SRMR: Raíz Cuadrática Media Residual Estandarizada; CFI= Índice de Ajuste Comparativo; TLI=Índice Tucker-Lewis

Grafico 1

Modelo Teórico de las variables



En la tabla 6 se muestra la matriz de cargas factoriales estandarizadas de los sub-factores del Cuestionario de Bienestar Laboral General. Se observan adecuadas cargas factoriales, con valores que oscilan entre .40 y .85 respectivamente.

Tabla 6

Matriz de cargas factoriales estandarizadas por sub factores del Cuestionario de Bienestar Laboral General.

Ítems	Componentes					
	Bienestar Psicosocial			Efectos Colaterales		
	1	2	3	4	5	6
I2	.61					
I4	.55					
I5	.45					
I6	.44					
I7	.51					
I8	.41					
I9	.34					
I10	.65					
I11	.62					
I12	.54					
I13	.43					
I14	.42					
I15	.45					
I16	.40					
I17	.43					
I18	.54					
I20	.68					
I25		.53				
I28		.43				
I29		.44				

I30	.64		
I31	.56		
I32	.54		
I34	.51		
I36	.47		
I37	.68		
I1		.67	
I3		.42	
I19		.40	
I21		.59	
I22		.58	
I23		.60	
I24		.65	
I26		.68	
I27		.42	
I33		.76	
I35		.56	
I38		.41	
I39		.45	
I40		.40	
I41		.43	
I42		.56	
I50			.67
I51			.41
I52			.76
I53			.56
I54			.54
I55			.79
I44			.64
I48			.54

I49	.85	
I43		.61
I45		.67
I46		.76
I47		.81

En la tabla 7, se aprecia los índices de confiabilidad según el coeficiente de consistencia interna Omega. Para el factor afectos, se obtuvo un índice de $\omega=.84$, el factor

competencias presentó un índice de $\omega=.80$ y el factor expectativas un índice de $\omega=.78$. Asimismo, el factor somatización obtuvo un índice de $\omega=.79$, el factor desgaste obtuvo un índice de $\omega=.73$ y finalmente para el factor alienación, un valor de confiabilidad de $\omega=.81$.

Tabla 7

Índices de consistencia interna Omega para los sub-factores del Cuestionario de Bienestar Laboral General.

Factores	Ω
Afectos	.84
Competencias	.80
Expectativas	.78
Somatización	.79
Desgaste	.73
Alienación	.81

Nota: ω : Coeficiente de consistencia interna Omega.

IV. DISCUSIÓN

Se dice que el bienestar laboral es un concepto evolutivo y trata de responder que siente el colaborador en situaciones de conflicto o a ciertas prácticas de supervisión. (Robbins, 1994, citado por Calderón, Murillo y Torres, 2003), siendo un factor importante tanto para la organización como para los colaboradores, es ahí donde se observa la necesidad de contar con herramientas que midan esta variable.

Es por ello que la presente investigación tuvo como objetivo principal determinar las evidencias de validez y confiabilidad del cuestionario de bienestar laboral general en docentes de la Ciudad de Trujillo, contando con una muestra de 385 docentes de nivel secundario de instituciones educativas estatales diferentes.

Cumpliendo con el primer objetivo el cual pretendió hallar las evidencias de validez de contenido, según (Martínez, Hernández, y Hernández, 2014) lo define como el nivel de confianza que se obtiene a través de las puntuaciones de los test y que este concuerde a la realidad del factor que se mida y la finalidad de su uso. Para la evaluación de esta herramienta, se realizó el uso estadístico V de Aiken y se tomó en cuenta 12 jueces expertos en la variable de estudio, modo que en la mayoría de los casos ha sido manejada como la estrategia por excelencia para dicha evaluación (Aiken, 1980, citado por Escurra, 1988); evaluando tres criterios: claridad, coherencia y relevancia con intervalos de confianza de 95%. En claridad, se obtuvieron índices entre .83 y 1,00, con intervalos de confianza entre .68 y 1,00. Respecto a coherencia, los ítems obtuvieron índices de V de Aiken entre .83 y 1,00, con intervalos de confianza entre .68 y 1,00. Finalmente, en relevancia, los ítems obtuvieron índices de V de Aiken entre .88 y 1,00, con intervalos de confianza entre .90 y 1,00. Resaltando la prueba original planteada por Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes (2010), reunieron condiciones satisfactorias en cuanto a la validez; esto implica que los resultados reflejan que los ítems según los especialistas son claros, coherentes y entendibles para su aplicación, en este caso docentes de las instituciones educativas, haciendo que el proceso de su adaptación se adecue a nuestro contexto.

Por tanto, se plantea identificar al análisis factorial, entendido como un método para establecer la validez de un constructo, asimismo busca reducir un extenso grupo de datos que se adquieren de variables correlacionadas entre ellas, llamadas variables latentes,

puesto que no son muy visible, es por ello que la carga factorial perteneciente al factor que el test pretende medir se nombra validez factorial. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010), es así que nuestro segundo objetivo estuvo basado en la obtención de la estructura interna por medio del análisis factorial exploratorio, siendo un conjunto multivariante de métodos estadísticos que se maneja a menudo para las investigaciones que pretenden validar los instrumentos de medición (Lloret- Segura, Ferreres- Traver, Hernández-Baeza, y Tomás- Marco, 2014) Al respecto el índice de adecuación muestral KMO resultó significativo, con un índice de .73 para la dimensión Bienestar Psicosocial y .70 para Efectos Colaterales. Los autores obtuvieron resultados satisfactorios para poder realizar el análisis factorial exploratorio. Hair, Anderson, Tatham y Black (1999), refiere que los resultados se explican de modo semejante a los coeficientes de confiabilidad, considerando como adecuado un valor igual o superior a .70, el cual indica una interrelación satisfactoria entre los ítems; asimismo el test de Esfericidad de Bartlett, reporta un índice significativo ($p=.00$), siendo la más utilizada, pues indica que si los resultados adquiridos de dicha comparación resultan significativos a un nivel $p<.05$, se rechaza la hipótesis nula y se cree que las variables están adecuadamente interrelacionadas para efectuar el AFE (Ferrando y Anguiano- Carrasco, 2010) lo que indica que existe correlación en la matriz resultante.

El método de extracción de factores fue el de Mínimos cuadrados no ponderados. Asimismo, se utilizó la rotación oblicua promin, puesto que existe correlación entre factores y variables observadas (Lloret- Segura, Ferreres- Traver, Hernández-Baeza, y Tomás- Marco, 2014). Se obtuvo seis factores agrupados en dos dimensiones, los 3 primeros factores explican un 61% la dimensión Bienestar Psicosocial y los otros 3 factores explican en un 80.3% el factor efectos colaterales. Estos resultados son similares a los que obtuvieron Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes (2010), prueba original, quienes realizaron un análisis de componentes principales con rotación promax, obteniendo en la dimensión de Bienestar psicosocial, que los 3 primeros factores revelan un 64%, por otro lado, los factores de la dimensión de efectos colaterales reflejan 69%, encontrando similitudes puesto que las dimensiones se mantienen de acuerdo al modelo teórico propuesto por los autores, confirmando la existencia de tres componentes distintos dentro de cada grupo: bienestar psicosocial y efectos colaterales

Por otro lado, respondiendo al tercer objetivo de la investigación, se determinó hallar la estructura interna a través de un análisis factorial confirmatorio, según Suárez (1991) permite organizar los datos, logrando facilitar la interpretación de las correlaciones, por tanto, para el factor bienestar psicosocial se obtuvo índices de ajuste de .91 y en el factor efectos colaterales con sus respectivos sub-factores obtuvieron índices de ajuste absoluto de .94. Al respecto, al valorar los factores encontramos un ajuste satisfactorio para los mismos, ubicándose por el mínimo del valor aceptado a .80. De igual manera se evidenció cargas factoriales, que oscilan entre .40 a .85; similares a la prueba original de Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes (2010), quienes tuvieron cargas factoriales de los tres componentes entre .564 y .856, tendiendo resultados mayores a lo establecido de .40 como mínimo aceptable, propuesta por Meda y otros (2008) aceptando aquellas cargas factoriales $\geq .40$ sean consideradas como válidas e importantes. Confirmando que cada uno de los ítems está ayudando en la medición de los respectivos factores de acuerdo a la teoría; cuanto más alto sea su valor más vinculado estará el ítem a cada factor, demostrando un adecuado ajuste en la población de estudio. Esto evidencia que el instrumento tuvo ítems claros, de fácil respuesta, lo cual hace inferencia acorde a la realidad de los docentes, permitiéndonos realizar adecuadamente la adaptación de la prueba.

El cuarto objetivo plantea estimar la confiabilidad por consistencia interna del Cuestionario de bienestar laboral general, que según Aliaga (2008) la define como la precisión con que el instrumento mide lo que mide, en una población determinada y en contextos similares de aplicación. Para el estudio se empleó el método de consistencia interna a través del coeficiente de omega, el cual se define como la correcta medida de la confiabilidad, puesto que trabaja directamente con cargas factoriales y no depende del número de ítems (Gerbing, y Anderson, 1988). Para el factor afectos, se obtuvo un índice de $\omega=.84$, el factor competencias presentó un índice de $\omega=.80$ y el factor expectativas un índice de $\omega=.78$. Asimismo, el factor somatización obtuvo un índice de $\omega=.79$, el factor desgaste obtuvo un índice de $\omega=.73$ y finalmente para el factor alienación, un valor de confiabilidad de $\omega=.81$. Por ende, los coeficientes antes mencionados muestran un valor aceptable, estos deben encontrarse entre .70 y .90 (Campo Arias y Oviedo, 2008). Blanch, Sahagún, Cervantes y cantera obtuvieron índices en alfa de Cronbach que oscilan entre

.82 y .96, esto quiere decir que el instrumento de bienestar laboral general muestra puntuaciones fiables para próximas investigaciones, siendo los docentes una población que entendió el cuestionario y se adaptó correctamente a las pautas establecidas, asimismo se puede utilizar a futuro como herramienta de medición y descripción en el área organizacional.

Finalmente se puede concluir a partir de los resultados obtenidos este cuestionario constituye un instrumento psicométricamente adecuado para la evaluación del bienestar laboral que se ajusta a la cultura y realidad de nuestra ciudad.

V. CONCLUSIONES

- El cuestionario de bienestar laboral general presenta evidencias de validez de contenido adecuado aplicado en los docentes de las instituciones educativas de la ciudad de Trujillo.
- En el análisis factorial exploratorio, resulto significativo, con un índice de 61 para la dimensión Bienestar Psicosocial y 80.3 para efectos colaterales, el cual sugiere una interrelación satisfactoria entre los ítems.
- En el análisis factorial confirmatorio revelo en los índices de bondad de mayor a .90, con cargas factoriales entre .40 y .85 indicando ajuste del modelo y la cultura, haciendo que sea confiable para su medición.
- Las confiabilidades mediante la consistencia interna de cuestionario de bienestar laboral general a través del coeficiente Omega mostraron valoraciones que van por encima del .70, lo que nos permite afirmar que las puntuaciones del instrumento son fiables.

VI. RECOMENDACIONES

- Realizar futuras investigaciones psicométricas sobre el Cuestionario de Bienestar laboral con otro tipo de población, como pueden ser trabajadores de hospitales o en personal administrativo de la ciudad de Trujillo.
- El cuestionario por los resultados satisfactorios obtenidos en cuanto a validez y confiabilidad se puede usar para medición y descripción del Bienestar Laboral General en docentes de la ciudad de Trujillo.
- Desarrollar la validez de tipo divergente, para comparar los resultados con una prueba que mida una variable opuesta al bienestar laboral.
- Desarrollar investigaciones tomando como referencia la adaptación para así brindar mayor consistencia a los resultados que se obtienen en una población similar.

VII. REFERENCIAS.

- Alarcón, R. (2008). *Métodos y Diseños de Investigación del Comportamiento*. Lima, Perú. Ed. Universitaria.
- Aliaga, T. (2008). *Psicometría: Test Psicométricos, Confiabilidad y Validez*. Recuperado el 04 de julio del 2015 de: <http://datateca.unad.edu.co/contenidos/401517/1U2LibroEAPAliaga.pdf>
- Batista-Foguet, J., Coenders, G. y Alonso, J. (2004). Análisis factorial confirmatorio. Su utilidad en la Validación de Cuestionarios relacionados con la salud. *Medicina Clínica*, 122(1), 21-27
- Beleño, R., Crissien, J., Silvera, L. y Ucrós, M. (2014). *Bienestar laboral de los docentes y administrativos de la universidad de la costa c.u.c. en el 2013* (Tesis de Especialización) Universidad de la Costa C.U.C, Colombia.
- Bermejo, L. (2016). *Bienestar docente. Estrategias para una vida emocionalmente más saludable en el trabajo del profesor*. Germany: Publicia.
- Blanch, J. (2005). Estudio de calidad de vida laboral en el subempleo. *Psicología de las Organizaciones, del Trabajo y Recursos Humanos y de la Salud*. Madrid: Biblioteca Nueva, 79-87
- Blanch, J., Sahagún, M., Cantera, L. y Cervantes, G. (2010). Cuestionario de bienestar laboral general: estructura y propiedades psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(2), 157-170
- Bridge, R., Golberg, D., Evans, B. y Sharpe, T. (1991). Determinants of somatization in primary care. *Psychological Medicine Magazine*, 21, 473-483
- Calderón, G., Murillo, S. y Torres, K. (2003). Cultura Organizacional y bienestar laboral. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe*, 16(25), 109-137
- Campo-Arias, A. y Oviedo, H. (2008). Propiedades Psicométricas de una Escala: la Consistencia Interna. *Revista de Salud Pública*, 10(5), 831-839
- Cánovas, J. (1998). *Escala de bienestar psicológico*. Madrid: TEA Ediciones. S.A.
- Carmine, E. and Zeller, R. (1979). *Reliability and Validity Assessment*. SAGE Publications. USA.

- Chiavenato, I. (2004). *Gestión del talento Humano*. Bogotá, Colombia: Editorial McGraw – Hill.
- CNN. (octubre, 2017). *¿Dónde están los maestros mejor pagados y valorados del mundo?* Estados Unidos. Recuperado de <https://cnnespanol.cnn.com/2017/10/29/donde-están-los-maestros-mejor-pagados-y-valorados-del-mundo/>
- Colegio de Psicólogo del Perú. (septiembre 2017). *Código de ética del colegio de Psicólogos del Perú*. Lima, Perú. Recuperado de: http://www.cpsp.pe/aadmin/contenidos/marcolegal/codigo_de_etica_del_cpsp.pdf
- Compton, W. C. (2001). The values problem in subjective well-being. *American Psychologist*, 56(1), 84
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist magazine*, 55, 34-43
- Diener, E. y Suh, E. (2000). *Cultura y Bienestar Subjetivo*. Massachusetts: The MIT Press.
- Docampo, M. (2002). Diferencias de género en las explicaciones causales de adolescentes. *Revista de Psicothema*, 14(3), 572-576
- Duro, M. (2008). Modelo conjunto de calidad de vida laboral y salud mental en el trabajo: Valor explicativo del modelo y de sus escalas. *Cuadernos de Administración*, (39), 9-18
- Escurra, L. (1988). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. *Revista de Psicología*, 6, 1-2
- Estrada, Y. y Ramírez, M. (2010). El bienestar laboral y su incidencia en la gestión exitosa de las empresas en el turismo. *Revista de investigación en turismo y desarrollo local*, 3(8), 1
- Ferrando, P. y Anguiano-Carrasco, C. (2010). El análisis factorial como técnica de investigación en psicología. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 18-33
- Finney, S, y DiStefano, C. (2006). Non- normal and categorical data in structural equation modeling. A second course Information Age Publishing, Greenwich, 269-314
- García-Viniegras, C. y González, I. (2000). La categoría bienestar psicológico, su relación con otras categorías sociales, *Revista Cubana de Medicina Integral*, 16 (6), 586-592

- García-Viniegras, C., Gonzales, I. y Veenhoven, R. (1994). El estudio de la satisfacción con la vida, *Revista Intervención Psicosocial*, 3, 87-116
- Gerbing, D. y Anderson, J. (1988). An update paradigm for scale development incorporating unidimensionality and its assessment. *Journal of Marketing Research*, 25(2), 186-192
- Gómez, A. (2013). *Percepción de los riesgos psicosociales ocasionadas por el medio ambiente en la profesión docente colombiana*. Colombia: Universidad de Manizales.
- Gómez, I. (2006). *Salud Laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo*. Universidad del Valle. Colombia. Recuperado de <http://sparta.javeriana.edu.co/psicologia/publicaciones/actualizarrevista/archivos/V6N109.pdf>
- Gómez, M. (2015). *Las prácticas de recursos humanos y su incidencia en el bienestar laboral de los empleados*. Bogotá, Colombia.
- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R, y Black, W. (1999). *Análisis Multivariante*. Madrid: Pretence Hall.
- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R, y Black, W. (200). *Análisis Multivariante*. (5ed). Madrid: Pretence Hall.
- Hernández, R; Fernández, C y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Huapaya, K. (2017). *Engagement y Satisfacción Laboral del Nivel Secundario de las I.E públicas del distrito de nuevo Chimbote*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Nuevo Chimbote.
- Lloret- Segura, S., Ferreres- Traver, A., Hernández-Baeza, A. y Tomás- Marco, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología*, 30 (3), 1151-1169
- López, I. y Pita, S (2001). *Medidas de concordancia: El índice de Kappa*. España: Fistera.
- Martínez, R., Hernández, J. y Hernández, V. (2014). *Psicometría*. Madrid: Alianza Editorial.

- Maslach, C. y Jackson, S. (1982). Burnout in health professions: a social psychological analysis En G. Sanders y J. Suls, (Eds) *Social psychology of health and illness* Hillsdale,N.J: Erlbaum.
- Meda, R.M., Moreno, B., Rodríguez, A., Morante, M.E. y Ortiz, G.R. (2008). Análisis Factorial Confirmatorio del MBI-HSS en una muestra de Psicólogos Mexicanos. *Psicología y Salud* Vol. 18, Núm. 1:107-116
- Medina, W. (2017). *Gestión humana y bienestar laboral en la I.E. Machu Picchu*, Canto Grande-Lima, 2017 (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima.
- Millán, A. (1973). *Persona humana y justicia social*. Madrid: Rialp.
- Ministerio de educación (mayo, 2018). *Maestros destacados serán condecorados por el MINEDU, con las palmas magisteriales*. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/n/noticia.php?id=46615>
- Montero, I. y León, O. (2001). Usos y costumbres metodológicos en la Psicología española: un análisis a través de la vida de Psicothema (1990-1999). *Psicothema*, 13, 671-677
- Muñoz, C. (2007). *Perspectiva psicológica del bienestar subjetivo*. Psicogente. Recuperado de <http://publicaciones.unisimonbolivar.edu.co:82/rdijital/psicogente/index.php/psicogente/article/viewFile/31/35>
- Organización de las Naciones Unidas Para la Educación, Ciencia y Cultura. (octubre, 2016). *El mundo necesita casi 69 millones de nuevos docentes para cumplir con los objetivos de educación de 2030*. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002461/246124s.pdf>
- Orlandoni, M. (2010). Escalas de medición en Estadística. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 12(2), 243-247
- Palomino, P., Grande, M. y Linares, M. (2014). La salud y sus determinantes sociales. Desigualdades y exclusión en la sociedad del siglo XXI. *Revista Internacional de Sociología*, 72(1), 45-70
- Pérez, E. y Medrano, L. (2010). *Análisis factorial exploratorio: Bases conceptuales y metodología*. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 2 (1), 58-66

- Pineda, B. y Decanales, F.(1994). Metodología de la investigación, manual para el desarrollo de personal de salud. *Organización Panamericana de la Salud*. Washington.
- Pinto, J. (2017). *Gestión de riesgos de seguridad de la información en la Escuela de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú, Puente Piedra 2016* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- Repetto, E. y Pérez, J.(2003). *Orientación y Desarrollo de los Recursos Humanos en la pequeña y mediana empresa*. Madrid: UNED.
- Restrepo, M , Rodríguez , R y Rojas, Y. (2013). *El Bienestar Laboral y el Talento Humano en la Institución Educativa Eduardo Santos*. (Tesis de Especialización). Universidad Católica de Manizales. Colombia.
- RPP noticias. (febrero, 2016). *Así está el Perú 2016. Los docentes en la educación pública*. Lima: Copyright. Recuperado de <http://rpp.pe/politica/elecciones/asi-esta-el-peru-2016-los-docentes-en-la-educacion-publica-noticia-939152>
- RPP noticias. (marzo, 2014). *Ausentismo docente y presupuesto obstaculizan educación*. La Libertad: Copyright. Recuperado de <http://rpp.pe/peru/actualidad/la-libertad-ausentismo-docente-y-presupuesto-obstaculizan-educacion-noticia-676937>
- Ryff, C. y Keyes, C. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719-727
- Salanova, M., Martínez, I. y Llorens, S. (2005). *Psicología Organizacional Positiva. Psicología de la Organización*. Madrid: Pearson Prentice Hall.
- Seligman, M. y Csikszentmihalyi, M. (2000). *Positive Psychology: An introduction*. Barcelona: American Psychologist.
- Suárez, A. (1991). *Proceso general de investigación. Validez y diseño*. Valencia, España: Tea ediciones.
- Universidad Privada del Norte (mayo, 2017). *Situación de los docentes del Perú*. Recuperado de: <http://blogs.upn.edu.pe/estudios-generales/2017/05/16/situacion-de-los-docentes-en-el-peru/>
- Valls, A. (2008). *Automotivación*. Barcelona, España: Bresca Editorial.
- Veenhoven, R. (1984). *Conditions of Happiness*. Dordrecht: Reidel.

- Ventura- León, J. y Caycho- Rodríguez, T. (2017). El coeficiente Omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 15(1), 625-627
- Victoria, C. (2004). *El bienestar psicológico: dimensión subjetiva de la calidad de vida*. Recuperada de: <http://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol8num2/art1vol8no2.pdf>.
- Vilchis, X. (2002). *Filosofía, Cultura y Sociedad. La importancia del respeto como valor fundamental en la responsabilidad social*. Mexico: Razón y Palabra.
- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrast of personal expressiveness (eudaemonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 678-691
- Wrosch, C., Scheier, M. Carver, C. y Schulz, R. (2003). The importance of goal disengagement in adaptive self-regulation: When giving up is beneficial. *Self and Identity*, 2, 1-20

ANEXOS

Anexo 1: Ficha de Tamizaje

FICHA DE TAMIZAJE

1. ¿EN LA QUE LABORA:

2. NIVEL EN EL QUE ENSEÑA

Inicial

Primaria

Secundaria

3. INDIQUE:

Edad:

Sexo: F

M

4. ¿CUAL ES EL TIEMPO QUE LLEVA LABORANDO:

.....

...

5. ¿CUÁL ES SU MODALIDAD DE CONTRATO?:

Cada 3 Meses

Cada 6 Meses

Cada 1 Año

Anexo 2: Carta de consentimiento informado

Carta de Consentimiento Informado

Yo, Miriam Victoria Cueva Rojas identificado con el número de DNI 18096233 indico que se me ha explicado que formaré parte del trabajo de investigación: "Evidencias de Validez y confiabilidad del cuestionario de bienestar laboral general en docentes de La Ciudad de Trujillo". Mis resultados se juntarán con los obtenidos por los demás participantes y en ningún momento se revelará mi identidad.

Se respetará mi decisión de aceptar o no colaborar con la investigación, pudiendo retirarme de ella en cualquier momento, sin que ello implique alguna consecuencia desfavorable para mí.

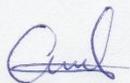
Por lo expuesto, declaro que:

- He recibido información suficiente sobre el estudio.
- He tenido la oportunidad de efectuar preguntas sobre el estudio.

Se me ha informado que:

- Mi participación es voluntaria.
- Puedo retirarme del estudio, en cualquier momento, sin que ello me perjudique.
- Mis resultados personales no serán informados a nadie.

Por lo expuesto, acepto formar parte de la investigación.



Firma

Trujillo, 31 de octubre del 2018

Anexo 3: Protocolo del cuestionario de bienestar laboral general (Original)

CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL GENERAL

Le agradecemos de antemano su disposición a responder el cuestionario, el tiempo y la atención que le va a dedicar y la valiosa información que nos va a proporcionar. Por favor, procure responder todas las preguntas.

Instrucciones:

Marque con una (x) la respuesta

1. Actualmente, en mi trabajo, siento:

insatisfacción	1	2	3	4	5	6	7	satisfacción	<input type="checkbox"/>
inseguridad	1	2	3	4	5	6	7	Seguridad	<input type="checkbox"/>
intranquilidad	1	2	3	4	5	6	7	Tranquilidad	<input type="checkbox"/>
Impotencia	1	2	3	4	5	6	7	Potencia	<input type="checkbox"/>
malestar	1	2	3	4	5	6	7	bienestar	<input type="checkbox"/>
desconfianza	1	2	3	4	5	6	7	confianza	<input type="checkbox"/>
incertidumbre	1	2	3	4	5	6	7	certidumbre	<input type="checkbox"/>
confusión	1	2	3	4	5	6	7	Claridad	<input type="checkbox"/>
desesperanza	1	2	3	4	5	6	7	esperanza	<input type="checkbox"/>
dificultad	1	2	3	4	5	6	7	Facilidad	<input type="checkbox"/>
insensibilidad	1	2	3	4	5	6	7	sensibilidad	<input type="checkbox"/>
irracionalidad	1	2	3	4	5	6	7	racionalidad	<input type="checkbox"/>
incompetencia	1	2	3	4	5	6	7	competencia	<input type="checkbox"/>
inmoralidad	1	2	3	4	5	6	7	moralidad	<input type="checkbox"/>
maldad	1	2	3	4	5	6	7	bondad	<input type="checkbox"/>
fracaso	1	2	3	4	5	6	7	éxito	<input type="checkbox"/>
incapacidad	1	2	3	4	5	6	7	capacidad	<input type="checkbox"/>
pesimismo	1	2	3	4	5	6	7	optimismo	<input type="checkbox"/>
ineficacia	1	2	3	4	5	6	7	eficacia	<input type="checkbox"/>
inutilidad	1	2	3	4	5	6	7	utilidad	<input type="checkbox"/>

2. En los últimos...

	Baja	1	2	3	4	5	6	7	Sube
Mi motivación por el trabajo		1	2	3	4	5	6	7	
Mi identificación con los valores de la organización		1	2	3	4	5	6	7	
Mi rendimiento profesional		1	2	3	4	5	6	7	
Mi capacidad de gestión de mi carga de trabajo		1	2	3	4	5	6	7	
La calidad de mis condiciones de trabajo		1	2	3	4	5	6	7	
Mi autoestima profesional		1	2	3	4	5	6	7	
La cordialidad en mi ambiente social de trabajo		1	2	3	4	5	6	7	
La conciliación de mi trabajo con mi vida privada		1	2	3	4	5	6	7	
Mi confianza en mi futuro profesional		1	2	3	4	5	6	7	
Mi calidad de vida laboral		1	2	3	4	5	6	7	
El sentido de mi trabajo		1	2	3	4	5	6	7	
Mi acatamiento de las pautas de la dirección		1	2	3	4	5	6	7	
Mi estado de ánimo laboral		1	2	3	4	5	6	7	
Mis oportunidades de promoción laboral		1	2	3	4	5	6	7	
Mi sensación de seguridad en el trabajo		1	2	3	4	5	6	7	
Mi participación en las decisiones de la organización		1	2	3	4	5	6	7	
Mi satisfacción con el trabajo		1	2	3	4	5	6	7	
Mi realización profesional		1	2	3	4	5	6	7	
El nivel de excelencia de mi organización		1	2	3	4	5	6	7	
Mi eficacia profesional		1	2	3	4	5	6	7	
Mi compromiso con el trabajo		1	2	3	4	5	6	7	
Mi competencia profesional		1	2	3	4	5	6	7	

3. Actualmente, por mi trabajo, experimento...

	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	Siempre
Trastornos digestivos	1	2	3	4	5	6	7		
Dolores de cabeza	1	2	3	4	5	6	7		
Insomnio	1	2	3	4	5	6	7		
Dolores de espalda	1	2	3	4	5	6	7		
Tensiones musculares	1	2	3	4	5	6	7		
Sobrecarga de actividad laboral	1	2	3	4	5	6	7		
Desgaste emocional	1	2	3	4	5	6	7		
Agotamiento físico	1	2	3	4	5	6	7		
Saturación mental	1	2	3	4	5	6	7		
Mal humor	1	2	3	4	5	6	7		
Baja realización profesional	1	2	3	4	5	6	7		
Trato despersonalizado	1	2	3	4	5	6	7		
Frustración	1	2	3	4	5	6	7		

Anexo 4: Protocolo del cuestionario de bienestar laboral (Adaptado por Medina y Díaz, 2018)

CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL GENERAL

Le agradecemos de antemano su disposición a responder el cuestionario, el tiempo y la atención que le va a dedicar y la valiosa información que nos va a proporcionar. Por favor, procure responder todas las preguntas.

Instrucciones:

Marque con una (x) la respuesta.

1. Actualmente, en mi trabajo, siento:

Insatisfacción	1	2	3	4	5	6	7	Satisfacción
Inseguridad	1	2	3	4	5	6	7	Seguridad
Intranquilidad	1	2	3	4	5	6	7	Tranquilidad
Impotencia	1	2	3	4	5	6	7	Potencia
Malestar	1	2	3	4	5	6	7	Bienestar
Desconfianza	1	2	3	4	5	6	7	Confianza
Incertidumbre	1	2	3	4	5	6	7	Certidumbre
Confusión	1	2	3	4	5	6	7	Claridad
Desesperanza	1	2	3	4	5	6	7	Esperanza
Dificultad	1	2	3	4	5	6	7	Facilidad
Insensibilidad	1	2	3	4	5	6	7	Sensibilidad
Irracionalidad	1	2	3	4	5	6	7	Racionalidad
Incompetencia	1	2	3	4	5	6	7	Competencia

2. En los últimos años...

	Baja						Sube
Mi motivación por el trabajo	1	2	3	4	5	6	7
Mi identificación con los valores de la organización	1	2	3	4	5	6	7
Mi rendimiento profesional	1	2	3	4	5	6	7
Mi capacidad de gestión de mi carga de trabajo	1	2	3	4	5	6	7
La calidad de mis condiciones de trabajo	1	2	3	4	5	6	7
Mi autoestima profesional	1	2	3	4	5	6	7
La cordialidad en mi ambiente social de trabajo	1	2	3	4	5	6	7
La conciliación de mi trabajo con mi vida privada	1	2	3	4	5	6	7
Mi confianza en mi futuro profesional	1	2	3	4	5	6	7
Mi calidad de vida laboral	1	2	3	4	5	6	7
El sentido de mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7
Mi acatamiento de las pautas de la dirección	1	2	3	4	5	6	7
Mi estado de ánimo laboral	1	2	3	4	5	6	7
Mis oportunidades de promoción laboral	1	2	3	4	5	6	7
Mi sensación de seguridad en el trabajo	1	2	3	4	5	6	7
Mi participación en las decisiones de la organización	1	2	3	4	5	6	7
Mi satisfacción con el trabajo	1	2	3	4	5	6	7
Mi realización profesional	1	2	3	4	5	6	7
El nivel de excelencia de mi organización	1	2	3	4	5	6	7
Mi eficacia profesional	1	2	3	4	5	6	7
Mi compromiso con el trabajo	1	2	3	4	5	6	7
Mi competencia profesional	1	2	3	4	5	6	7

3. Actualmente, por mi trabajo, experimento...

	Nunca					Siempre	
Trastornos digestivos	1	2	3	4	5	6	7
Dolores de cabeza	1	2	3	4	5	6	7
Insomnio	1	2	3	4	5	6	7
Dolores de espalda	1	2	3	4	5	6	7
Tensiones musculares	1	2	3	4	5	6	7
Sobrecarga de actividad laboral	1	2	3	4	5	6	7
Desgaste emocional	1	2	3	4	5	6	7
Agotamiento físico	1	2	3	4	5	6	7
Saturación mental	1	2	3	4	5	6	7
Mal Humor	1	2	3	4	5	6	7
Baja realización profesional	1	2	3	4	5	6	7
Trato despersonalizado	1	2	3	4	5	6	7
Frustración	1	2	3	4	5	6	7