

Validación del cuestionario de bienestar laboral general (QBLG) en una muestra de docentes colombianos¹

Validation of the questionnaire on general labor welfare (QGLW) in a sample of colombian teachers



^a María Fernanda Enríquez-Villota

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9962-5999>
mariafernandaev@udenar.edu.co

Universidad de Nariño, Colombia

Guido Fernando Garzón-Velásquez

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1375-3469>
Universidad de Nariño, Colombia

Harvey Mauricio Herrera-López

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0292-2688>
Universidad de Nariño, Colombia

Recibido: 02 junio 2022

Aceptado: 12 diciembre 2023

Resumen

El estudio del bienestar en la escuela es una prioridad, teniendo en cuenta que la calidad de vida de las comunidades educativas y, en especial, de los docentes se ve afectada por las actuales y exigentes condiciones laborales. Esto justifica la necesidad de contar con instrumentos idóneos de evaluación. El objetivo del estudio fue validar el Cuestionario de Bienestar Laboral General - qBLG- Blanch, Cervantes, Cantera y Sahagún (2010), a través del análisis de sus propiedades psicométricas. La muestra incidental estuvo conformada por 604 docentes de Pasto, Colombia, ($M = 48$ años, $DE = 11,7$). El análisis de consistencia interna y el análisis factorial confirmatorio de la estructura original de 6 factores mostraron valores y ajustes óptimos, lo que confirma que el modelo original posee confiabilidad y validez, y que la factorización de la escala es la más adecuada para medir el bienestar laboral en Colombia y de manera particular en San Juan de Pasto. El análisis de invarianza corrobora la robustez del modelo teórico y sugiere la calidad de la medida indistintamente al género. El análisis de resultados sugiere que aspectos como el agotamiento físico, la saturación mental y la percepción de incapacidad, impactan de manera relevante el bienestar de los docentes evaluados.

Palabras clave: bienestar laboral, docente, validación, Colombia.

Citar como: Enríquez-Villota, M. F., Garzón-Velásquez, G. F., & Herrera-López, H. M. (2023). VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL GENERAL (QBLG) EN UNA MUESTRA DE DOCENTES COLOMBIANOS. *Diversitas*, 19(2), 125-142. <https://doi.org/10.15332/22563067.9373>

^a Correspondencia: María Fernanda Enríquez Villota, Universidad de Nariño. Correo electrónico: mariafernandaev@udenar.edu.co

Abstract

The study of well-being at school is a priority, taking into account that the quality of life of educational communities and especially of teachers is affected by the current and demanding working conditions. This justifies the need for suitable evaluation instruments. The objective of the study was to validate the General Occupational Well-being Questionnaire - qBLG- Blanch, Cervantes, Cantera and Sahagún (2010), through the analysis of its psychometric properties. The incidental sample consisted of 604 teachers from Pasto, Colombia, ($M = 48$ years, $SD = 11.7$). The internal consistency analysis and the confirmatory factorial analysis of the original structure of 6 factors showed optimal values and adjustments, confirming that the original model has reliability and validity, and that the factorization of the scale is the most appropriate to measure labor well-being in Colombia and particularly in San Juan de Pasto. The invariance analysis corroborates the robustness of the theoretical model, suggesting the quality of the measure regardless of gender. The analysis of results suggests that aspects such as Physical Exhaustion, Mental Saturation and the Perception of Incapacity have a relevant impact on the well-being of the teachers evaluated.

Keywords: labor welfare, teacher, validation, Colombia.

Introducción

El sistema educativo en general y los docentes en particular han sido testigos del aumento de las demandas sociales hacia su rol profesional, unido a bajos presupuestos y pobre dotación de recursos en relación con las exigencias propias de su trabajo (Duran, Extremera y Rey-Peña, 2001). Doménech (1995) señala que los profesores están expuestos a una serie de condiciones diferentes a las de hace unas décadas atrás, pues su rol se ha devaluado aumentando la falta de respeto personal y profesional hacia ellos. En consecuencia, el docente está inmerso en un sistema

educativo que le plantea cada vez mayores retos, lo que le exige más dedicación, mejor preparación y especialización en contenidos, métodos, habilidades de gestión y conocimiento psicológico de los alumnos. Tales aspectos en conjunto ponen en amenaza su bienestar laboral, el cual es entendido como un conjunto de juicios valorativos y de reacciones emocionales concernientes al grado en que la propia experiencia es vivida como satisfactoria, agradable y positiva en un contexto laboralmente situado (Andrews y Withey, 1976; Diener, Suh, Lucas y Shmit, 1999; Diener, Oishi y Lucas, 2003; Blanch *et al.*, 2010). O también como un estado afectivo en el que se encuentra una persona en su entorno laboral, tanto en términos de activación como de grado de placer experimentado (Wright y Doherty 1998; Mañas, 2005).

En el contexto surcolombiano, el último Informe Semestral de Características Sociodemográficas y de Morbilidad Ocupacional del Magisterio de Nariño (2015) señala que la pérdida de bienestar docente se manifiesta en problemas físicos como trastornos digestivos, hipertensión, cefaleas tensionales, insomnio, desgaste muscular; problemas a nivel cognitivo como falta de atención, distorsiones cognitivas; a nivel emocional como depresión, ansiedad, sentimientos de insatisfacción, impotencia y desesperanza y a nivel comportamental, el incremento de conductas poco saludables como el consumo excesivo de tabaco, alcohol y, en general, hábitos de vida poco saludables.

Del mismo modo, múltiples investigaciones realizadas evidencian que el bienestar de los docentes puede verse afectado por el estrés asociado a su ejercicio laboral, lo que promueve la aparición de sentimientos negativos, actitud de cinismo, absentismo laboral, ansiedad, depresión, irritabilidad, descenso en la autoestima, insomnio, hipertensión, úlceras, trastornos coronarios,

consumo de drogas y alcohol (Anadón, 2005; Bisquerra, 2005). Esto evidencia la necesidad de realizar estudios orientados a la medición del fenómeno en contextos situados, con el ánimo de contribuir a fortalecer el bienestar de este importante grupo de trabajadores.

Por su parte, el estudio de Lemos *et al.* (2019) evidenció relaciones entre el nivel de estrés percibido por docentes colombianos con la percepción de mayor ambigüedad, las tareas excesivas, la necesidad de trabajar en casa y la interferencia familia-trabajo y trabajo-familia y asociaciones negativas con el nivel de control percibido, la posibilidad de desconectarse los fines de semana y los años de docencia.

Además, son escasos los instrumentos de medición y los reportes sobre el bienestar en los docentes, lo que dificulta la toma de decisiones en torno a la intervención de un tema álgido y sensible como el bienestar de los docentes de este municipio de Colombia.

En esta medida, contar con instrumentos válidos para su medición contribuye, por una parte, a una mejor comprensión del estado de la cuestión y, por otra, al fortalecimiento de acciones preventivas que podrían evitar la aparición de condiciones como las mencionadas anteriormente y que impactan negativamente el adecuado desarrollo de las comunidades educativas.

La literatura científica muestra que son escasos los instrumentos diseñados y validados para medir específicamente bienestar laboral y más aún en profesores. Al realizar el rastreo de la literatura, es posible evidenciar que existen muchos instrumentos orientados a medir satisfacción laboral o calidad de vida, tal como los señalan Velarte-Jurado y Avila-Figueroa (2002), quienes logran identificar múltiples instrumentos para evaluar este constructo, pero son escasos los instrumentos diseñados para medir bienestar laboral general

de manera particular. Frente a este punto, Blanch *et al.* (2010) señalan que:

entre los medios disponibles en la actualidad para investigar en esta línea, figuran la Escala de Satisfacción con la Vida (Diener, Emmons, Larsen y Griffin, 1985; Diener, 1994), el Oxford Happiness Questionnaire (Hills y Argyle, 2002), el Quality of Life Enjoyment and Life Satisfaction Questionnaire (Endicott, Nee, Harrison y Blumenthal, 1993), las Escalas de Bienestar Psicológico de Ryff (Ryff y Keyes, 1995; Van Dierendonck, 2004; Díaz *et al.*, 2006) y la Escala de Bienestar Psicológico de Sánchez-Cánovas (1998) y el Work-Related Quality of Life scale (WRQoWL) (Van Laar *et al.*, 2007; Edwards *et al.*, 2009. (p.158)

Sin embargo, en el 2010 resalta el Cuestionario de Josep Blanch, Miguel Sahagún, Leonor Cantera y Genís Cervantes (qBLG), y es el más empleado en investigaciones referidas al tema. Este cuestionario fue elaborado en la Universidad Autónoma de Barcelona y validado para Brasil, Chile, Colombia y España en el 2010. Para el caso de la ciudad de San Juan de Pasto no se rastrean estudios previos, por lo que la validación del qBLG orientado a medir Bienestar Laboral General es un aporte novedoso. En este sentido, es importante reconocer que si bien los tipos de evaluación y los instrumentos existentes permiten obtener resultados respecto al bienestar laboral, no todos son sensibles a la población colombiana ni han sido probados en la ciudad de San Juan de Pasto. Además, en la región son escasas las investigaciones que relacionan el bienestar laboral y la docencia, por tanto, el estudio permite avalar el uso de un instrumento con mejores medidas de validación y amplía las posibilidades de conocimiento del atributo en el contexto Colombiano.

Adicionalmente, el contexto de San Juan de Pasto, las entidades gubernamentales y demás instituciones educativas encargadas de velar por el buen desarrollo de la práctica

docente apoyan estos esfuerzos investigativos encaminados a comprender la experiencia de bienestar en los docentes y hacen posible el desarrollo del presente estudio que buscó validar el Cuestionario de Bienestar Laboral General - qBLG- (Blanch et al., 2010) en una muestra de docentes del sur occidente colombiano. La hipótesis de partida fue: el cuestionario qBLG presentará óptimas propiedades psicométricas en cuanto a su validez de contenido y de constructo, además de valores óptimos de consistencia interna.

Método

Enfoque, diseño y tipo de investigación

La investigación es de tipo instrumental con diseño transversal, un grupo y múltiples medidas (Ato, López, y Benavete, 2013).

Participantes

Se realizó un muestreo incidental de 604 docentes adscritos a 18 instituciones educativas (15 oficiales, 2 no oficiales y 1 en convenio) de San Juan de Pasto (Colombia), con edades entre los 25 y 66 años ($M = 48$; $DE = 11.7$). En relación con la profesión, el 25% de los docentes no han tenido formación de pregrado en pedagogía y se han vinculado al servicio educativo desde otras profesiones como psicología e ingeniería de sistemas. También se encuentra una gran proporción de docentes con formación de postgrado.

Procedimiento

Una vez obtenidas las autorizaciones correspondientes por parte de los 18 colegios participantes, se realizó la aplicación de la prueba qBLG, previo al diligenciamiento del consentimiento informado. El tiempo medio

de complementación de la escala fue de 30 minutos, según lo establecido en el manual.

El estudio fundamentó sus principios éticos en los parámetros del código Deontológico y Bioético del Psicólogo en Colombia, Ley 1090 de 2006 y en la Resolución 8430 de 1993, el cual establece las normas científicas, técnicas y administrativas para una investigación en salud.

En todos los momentos destinados a la aplicación del instrumento se explicó el objetivo del estudio y se enfatizó en que la participación tendría un carácter confidencial, anónimo y voluntario.

Instrumento

El instrumento que se utilizó para la recolección de la información es el Cuestionario de Bienestar Laboral General -qBLG- de Josep Blanch, Miguel Sahagún, Leonor Cantera y Genís Cervantes elaborado en la Universidad Autónoma de Barcelona. Según los autores, el qBLG es un instrumento de autoaplicación individual y mide el bienestar laboral general que incluye dos dimensiones principales: bienestar psicosocial (afectos, competencias y expectativas) y efectos colaterales (somatización, desgaste y alienación).

Las escalas del factor bienestar psicosocial fueron creadas en el 2005 para una investigación sobre calidad de vida laboral en el subempleo (Blanch, 2005; Blanch y Cantera, 2008; Goulart, 2006 citados en Blanch et al., 2010), y muestra en el estudio original buenas propiedades psicométricas (con alfas comprendidas entre .84 y .95).

Posteriormente, previa revisión, adaptación y ampliación, fueron aplicadas y revalidadas en otro estudio sobre calidad de vida laboral en universidades y hospitales mostrando niveles

similares de fiabilidad y validez (Blanch *et al.*, 2010)

Las escalas del factor efectos colaterales fueron especialmente construidas para la investigación denominada Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas Blanch *et al.*, (2010) y, al igual que las demás, fue puesta a punto en una fase piloto.

Puesto que con el qBLG se pretende evaluar bienestar psicológico laboralmente situado, los encabezamientos de cada escala remiten directa y explícitamente a la propia circunstancia laboral.

Análisis de datos

Inicialmente se desarrollaron pruebas para probar la normalidad multivariante de los datos. Para ello se realizó el análisis de Mardia a través del programa R (R Development Core Team, 2008) usando la librería “MVN” (Kormaz, Goksuluk, y Zararsiz, 2015). Este análisis hace posible definir el método de estimación para los análisis factoriales que, por lo general, deben ser métodos asintóticos para datos sociales, ordinales asumidos como categoriales.

Posteriormente, se buscaron evidencias de validez de constructo por medio de un análisis factorial confirmatorio (en adelante CFA) utilizando métodos robustos para datos sociales de tipo ordinal con manejo categórico y con ausencia de normalidad multivariante (Brown, 2006; Elosua- Oliden y Zumbo, 2008; Morata-Ramírez y Holgado-Tello, 2013). En este caso se utilizó el método de estimación *unweighted least squares* - ULS (mínimos cuadrados no ponderados).

El análisis de la fiabilidad se realizó a través del coeficiente de consistencia interna alfa de Cronbach (α) pero se complementó con el

índice de Omega de McDonald's (#) utilizado para datos sociales con escalas ordinales. Este índice se calculó con el programa Factor 9.2 (Lorenzo-Seva y Ferrando, 2006).

Para analizar la generalización del modelo, es decir, para apreciar y valorar el grado de robustez de la estructura factorial, se llevó a cabo un análisis de invarianza multigrupo, tomando como grupo anidado la variable género. Este análisis implica evaluar varios modelos que se restringen sucesivamente (restricción modelo 1 de pesos factoriales y un modelo 2 de covarianzas), para analizar los valores delta (Δ) de las medidas de ajuste NNFI, CFI, RMSEA y SRMR, adoptando como punto de corte un cambio $\leq .01$ con el fin de aceptar la hipótesis de invariancia (Dimitrov, 2010). También se incluyó la prueba de diferencias de chi-cuadrado ($\Delta\chi^2$), donde diferencias no significativas indican invariancia de los modelos (Bollen, 1989; Satorra y Bentler, 2010). Este análisis invarianza factorial multigrupo se realizó con el programa EQS 6.2 (Bentler y Wu, 2012). El nivel de significatividad adoptado fue de 0.05.

Resultados

El análisis de Mardia, indicó un coeficiente de asimetría de 776.947 ($p < .001$), y un coeficiente de curtosis de 4205.257 ($p < .001$), lo que indica el incumplimiento de los supuestos de normalidad multivariante de los datos. Esto sugiere el uso de modelos asintóticos para el procedimiento de análisis factoriales.

El análisis de consistencia interna de las escalas refiere niveles altos en el estadístico Alfa de Cronbach para la prueba total de Bienestar Laboral General con 55 ítems ($\alpha = .966$); así mismo, en la escala de Bienestar Psicosocial con 42 ítems ($\alpha = .968$) y para la escala Efectos Colaterales con 13 ítems

($\alpha = .936$). En este sentido, los valores de consistencia interna Alpha de Cronbach (α) y Omega de McDonald's (#) de la escala qBLG

para la muestra total y las dimensiones fueron superiores al valor de referencia (.70) siendo, por tanto, óptimos (ver Tabla 1).

Tabla 1. Valores de Consistencia Interna de la Escala qBLG y sus dimensiones

Factor/Dimensión	Alpha de Cronbach (α)	Omega de McDonald's (ω)
Escala de Afectos	.949	.949
Escala de Competencias	.947	.948
Escala de Expectativas	.957	.959
Escala de Somatización	.881	.882
Escala de Desajuste	.932	.933
Escala de Alienación	.862	.863
Escala TOTAL	.888	.967

Fuente: Elaboración propia

El CFA de la estructura original de 6 factores de la escala qBLG de Blanch *et al.*, (2010) mostró ajustes óptimos: $\chi^2_{S-B} = 3489.76$; $\chi^2_{S-B}/(1415) = 2.46$; $p < .001$; NNFI = 0.90; CFI = 0.90; RMSEA = 0.050 (90% CI [.048, .0527]); SRMR = 0.06; AIC = 659.76; además de pesos factoriales (λ) superiores a .4, errores de medida (e) menores a .8 y valores explicativos

de los ítems (R^2) medio-altos (ver tabla 2). Estos resultados indican que el modelo original de 6 factores posee validez de constructo y que la factorización de la escala es la más adecuada para medir el bienestar laboral en Colombia y, de manera particular, en San Juan de Pasto.

Tabla 2. Resultados del CFA de la escala qBLG

Dimensión e ítem		Λ	e	R^2
AF1	Insatisfacción / satisfacción	.677	.736	.458
AF2	Inseguridad / seguridad	.774	.633	.599
AF3	Intranquilidad / tranquilidad	.802	.598	.643
AF4	Impotencia / potencia	.795	.607	.632
AF5	Malestar / bienestar	.862	.507	.743
AF6	Desconfianza / confianza	.864	.504	.746
AF7	Incertidumbre / certidumbre	.772	.636	.596
AF8	Confusión / claridad	.860	.511	.739
AF9	Desesperanza / esperanza	.876	.482	.768
AF10	Dificultad / facilidad	.803	.596	.644
CO1	Insensibilidad / sensibilidad	.615	.757	.366
CO2	Irracionalidad / racionalidad	.815	.580	.664
CO3	Incompetencia / competencia	.762	.648	.580

Tabla 2 (cont.)

Dimensión e ítem		Λ	e	R^2
CO4	Inmoralidad / moralidad	.826	.564	.682
CO5	Maldad / bondad	.812	.583	.660
CO6	Fracaso / éxito	.835	.550	.697
CO7	Incapacidad / capacidad	.897	.442	.805
CO8	Pesimismo / optimismo	.828	.560	.686
CO9	Ineficacia / eficacia	.865	.502	.748
CO10	Inutilidad / utilidad	.849	.529	.720
EX1	Mi motivación por el trabajo	.812	.583	.660
EX2	Mi identificación con los valores de la organización	.683	.730	.467
EX3	Mi rendimiento profesional	.732	.681	.536
EX4	Mi capacidad de gestión de mi carga de trabajo	.694	.720	.481
EX5	La calidad de mis condiciones de trabajo	.677	.736	.458
EX6	Mi autoestima profesional	.813	.582	.661
EX7	La cordialidad en mi ambiente social de trabajo	.656	.755	.430
EX8	La conciliación de mi trabajo con mi vida privada	.700	.714	.490
EX9	Mi confianza en mi futuro profesional	.762	.647	.581
EX10	Mi calidad de vida laboral	.780	.625	.609
EX11	El sentido de mi trabajo	.796	.605	.634
EX12	Mi acatamiento de las pautas de la dirección	.666	.746	.443
EX13	Mi estado de ánimo laboral	.853	.522	.728
EX14	Mis oportunidades de promoción laboral	.648	.762	.420
EX15	Mi sensación de seguridad en el trabajo	.697	.717	.486
EX16	Mi participación en las decisiones de la organización	.641	.767	.411
EX17	Mi satisfacción con el trabajo	.830	.557	.689
EX18	Mi realización profesional	.792	.611	.626

Tabla 2 (cont.)

Dimensión e ítem		Λ	e	R^2
EX19	El nivel de excelencia de mi organización	.594	.704	.453
EX20	Mi eficacia profesional	.735	.678	.541
EX21	Mi compromiso con el trabajo	.654	.756	.428
EX22	Mi competencia profesional	.600	.700	.460
SO1	Trastornos digestivos	.658	.753	.433
SO2	Dolores de cabeza	.767	.642	.588
SO3	Insomnio	.712	.702	.507
SO4	Dolores de espalda	.839	.543	.705
SO5	Tensiones musculares	.879	.477	.773
DE1	Sobrecarga de trabajo	.822	.569	.676
DE2	Desgaste emocional	.890	.456	.792
DE3	Agotamiento físico	.905	.425	.820
DE4	Saturación mental	.905	.426	.819
AL1	Mal humor	.700	.714	.490
AL2	Baja realización profesional	.787	.616	.620
AL3	Trato despersonalizado	.822	.570	.676
AL4	Frustración	.827	.563	.684

Fuente. Elaboración propia

Nota: AF = Afectos; CO = Competencias; EX = Expectativas;
 SO = Somatización; DE = Desgaste; AL = Alienación.

En la Tabla 2 se aprecia que algunas preguntas del instrumento presentan un mayor peso factorial, lo que indica que dichos enunciados son más precisos para evaluar el atributo. En este caso es posible observar que dos aspectos muestran mayor relevancia, como los denominados “Agotamiento Físico” y “Saturación Mental”, ambos con un valor de .905 y pertenecientes a la escala de desgaste en la dimensión efectos colaterales

y seguidos por el enunciado de “Incapacidad/ Capacidad” con un valor de .897 como parte de la escala de competencias en la dimensión bienestar psicosocial.

En el extremo opuesto, se ubican las preguntas del instrumento que menos pesos factoriales aportan en la medición del bienestar en San Juan de Pasto como: “Mi competencia profesional” con un valor

de .600 correspondiente a la escala de expectativas; seguido por “Insensibilidad/Sensibilidad” (.615) de la escala de competencias y, finalmente, “Mi participación en las decisiones de la organización” con un valor de .641 de la escala de expectativas en la dimensión de bienestar psicosocial.

Los resultados del análisis de invarianza multigrupo, asumiendo como criterio de análisis el género, refirieron que las diferencias de chi-cuadrado (χ^2) entre los

modelos comparados en el análisis no fueron significativas (tal como se esperaba). Además, los valores delta (Δ) de los índices CFI, NNFI y SRMR, en todas las comparaciones no superaron el límite de $\leq .01$ establecido (Dimitrov, 2010); esto sugiere la existencia de invarianza de configuración y métrica del modelo factorial de la escala (ver Tabla 3), es decir, el modelo de análisis es adecuado indistintamente del género por lo tanto es aplicable para hombres y mujeres por igual.

Tabla 3. Invarianza de configuración por género e invarianza métrica.

Mod	χ^2_{S-B}	df	p<	NNF I	CF I	RMSEA	SRM R	AIC	$\Delta\chi^2_{S-B}$	ΔNNF I	ΔCF I	ΔSRM R
Mod Base (populatio n)	926.55 5	141 1	.00	.91 2	.9 2	.060 [.055, .06 7]	.08 2	1123.4 2	--	--	--	--
Hombres	911.84 5	141 1	.00	.90 1	.9 1	.056 [.046, .05 8]	.07 9	1533.4 (n.s.)	14.71	.01	.01	.01
Mujeres	964.28 5	141 1	.00	.90 2	.9 2	.056 [.050, .06 2]	.07 4	1633.5 (n.s.)	37.73	.01	.00	.01
Mod 1	1039.4 3	151 2	.00	.91 1	.9 2	.067 [.063, .07 2]	.08 2	1215.0 8 (n.s.)	112.8	.00	.00	.00
Mod 2	1081.2 8	157 8	.00	.90 1	.9 2	.080 [.073, .08 7]	.08 7	1435.6 5 (n.s.)	155.2	.01	.00	.00

Fuente. Elaboración propia.

Nota: Mod 1= constreñimiento pesos factoriales; Mod 2= constreñimiento de covarianzas; n.s.= no significativo

Discusión

El objetivo del presente estudio fue validar el Cuestionario de Bienestar Laboral General - qBLG- de Josep Blanch, Miguel Sahagún, Leonor Cantera y Genís Cervantes (2010), en

una muestra de docentes del suroccidente colombiano. Los resultados refieren que la qBLG presenta una estructura factorial coherente con la teoría de base, y muestra óptimas propiedades psicométricas; además de una óptima consistencia interna.

Los resultados obtenidos durante el proceso de validación de constructo confirman la estructura original de 6 factores de la escala qBLG (Afectos, Competencias; Expectativas; Somatización; Desgaste y Alienación), propuesta por los autores originales y utilizada en esta investigación. Esto corrobora la teoría de base desde la cual se diseñó la escala. Resaltan óptimos valores de consistencia interna, referidos al coeficiente Alpha de Cronbach, respaldado, además, por los resultados del coeficiente Omega de Mc Donald's, considerado como un coeficiente de fiabilidad de consistencia interna aún más robusto para las ciencias sociales y humanas (Frías- Navarro, 2019; Oyanedel, Vargas, Mella y Páez, 2017). En general, estos valores de análisis de fiabilidad y validez avalan el uso de la escala para medir el bienestar laboral de los docentes en la ciudad de San Juan de Pasto.

Un análisis en mayor detalle del instrumento, a partir de los pesos factoriales, sugiere que algunos de los reactivos y enunciados son más precisos para evaluar el atributo. En este caso, es posible observar que dos aspectos muestran mayor relevancia. El primero de ellos, “Agotamiento Físico”, definido como la sensación de cansancio que se produce después de ejecutar un esfuerzo físico; estado de laxitud, inercia y bajo nivel de energía. Está formado por los adjetivos: fatigado, agotado, cansado, exhausto y sin fuerzas (Fuentes, Balaguer, Meliá y García-Meritá, 1996), características, que a menudo son visibles en la baja productividad del trabajo o en un nivel disminuido del desempeño (Weinberg y Gould, 1995). Además, de acuerdo con estudios realizados en la Universidad Complutense de Madrid (2013), se evidencia generalmente con dolores de cabeza o musculares, picor de ojos, embotamiento, coraza tensional, torpeza en los movimientos, así como trastornos músculo esqueléticos,

considerados como efectos colaterales en esta investigación.

El segundo aspecto de mayor importancia fue “Saturación Mental”, el cual hace referencia a las tensiones provocadas en una persona debido a las exigencias del trabajo mental que realiza, relacionadas con las condiciones, organización y medio ambiente laboral y vinculadas con la capacidad del trabajador para realizar su tarea, lo que desencadena alteraciones psicológicas o emocionales (Vilaret y Ortiz, 2013). Estos dos aspectos pertenecen a la escala de desgaste en la dimensión efectos colaterales, lo cual puede comprenderse ya que la carga emocional y afectiva en esta profesión es muy demandante por el hecho de implicar una directa y constante actividad con otras personas (Rodríguez, Guevara y Viramontes, 2017). El agotamiento físico experimentado por los docentes puede ser una manifestación somática de la saturación mental percibida y constituye una respuesta psicológica y fisiológica ante las demandas del contexto. De manera que cuando estas sobrepasan la capacidad del individuo dan paso a un desequilibrio psicofísico y del comportamiento (Lazarus y Folkman, 1984) que puede incidir sobre el bienestar.

En la misma línea se encuentra el enunciado de “Incapacidad/Capacidad”, el cual comprende la incapacidad como una sintomatología cognitiva que se caracteriza por pensamientos negativos sobre sí mismo y los demás y que afecta hábitos como pensar, concentrarse, ideas irrationales, olvidos frecuentes (Paula, 2007 y Castello, 2000). Estos dos enunciados, como parte de la dimensión bienestar psicosocial, evidencian que las competencias representan una capacidad percibida por el docente para movilizar varios recursos cognitivos y así hacer frente a un tipo de situaciones determinadas que pueden afectar el bienestar en un

momento dado (Denyer, Furnémont, Poulaïn y Vanloubbeeck, 2007).

En el extremo opuesto se ubican las preguntas del instrumento que refieren menor peso factorial. La primera de ellas alude a “Mi competencia profesional”, entendida como el grado de utilización de los conocimientos, las habilidades y el buen juicio asociados con la profesión en todas las situaciones que se pueden enfrentar en el ejercicio de la práctica profesional (Gómez-Rojas, 2015). Este ítem corresponde a la escala de expectativas, la cual incide en menor medida en la percepción de bienestar como lo indican los resultados. Esto probablemente se debe a la seguridad que el maestro percibe en cuanto a la efectividad de su desempeño.

El anterior enunciado se encuentra seguido por “Insensibilidad/Sensibilidad” de la escala de competencias. La sensibilidad se entiende como la síntesis de los sentimientos afectivos y morales que impulsan en el docente la disposición, la solicitud, la ayuda desinteresada y gratuita que es capaz de ofrecer a los alumnos ante sus necesidades educativas. Un docente que carezca de esta sensibilidad difícilmente percibirá y comprenderá la asimetría que se establece en la relación maestro-alumno y por ello será incapaz de detectar la condición de vulnerabilidad en la que se sitúa el alumno en el proceso educativo (Rosales, 2016). Al parecer, esta condición de sensibilidad se considera inherente al ejercicio del profesor y, por lo tanto, aporta menor peso factorial en la medición del atributo.

Respecto al ítem “Mi participación en las decisiones de la organización” de la escala de expectativas, parece incidir poco en el bienestar percibido por el docente, probablemente porque la participación, relacionada con la posibilidad del trabajador de incidir en las decisiones de la organización y afectar el logro de determinados objetivos,

pueden o no estar alineados con las metas personales del trabajador (Obando, 2008). Por lo tanto, contribuyen en menor medida en la medición del bienestar docente en San Juan de Pasto.

Finalmente, en relación con los resultados del análisis multigrupo, se evidencia que el modelo de análisis es adecuado indistintamente del género; es decir, que es aplicable para hombres y mujeres por igual. Estos resultados concuerdan con los hallazgos de Echevarría y Santiago, (2017), quienes encontraron en su estudio que el bienestar psicosocial representado por afectos, competencias y expectativas no demostró relación alguna con respecto al género. Del mismo modo, los resultados reportados por Ferrel, Thomas, Solano, Redondo y Ferrel (2014) refieren que a nivel de género no se encuentran diferencias significativas en cómo los sujetos perciben su bienestar laboral.

En síntesis, los resultados alcanzados con la validación en este estudio sirven como insumo científico válido para el diseño de estrategias encaminadas a fortalecer el bienestar laboral docente y constituyen un ventajoso suministro de información para orientar a las instituciones participantes, así como a las entidades de control en la implementación de procesos de mejora en la calidad del bienestar laboral docente en la ciudad de San Juan de Pasto y el resto del país. Esto último es un aporte práctico de la investigación, debido a que los docentes colombianos refieren como una necesidad desarrollar programas de bienestar donde sean ellos los actores principales. Lo anterior quedó demostrado en la investigación sobre políticas y programas de formación de docentes en ejercicio, realizado por el Instituto para la Investigación Educativa y Desarrollo Pedagógico -IDEP- (Duarte, García, Osorio y Gutiérrez, 2015).

Considerando que en Colombia se avanza en la construcción de una política integral de excelencia docente y bienestar laboral denominada “Calidad de vida en la escuela”, la cual está implementándose desde el año 2016 y está proyectada hacia el año 2025, el Viceministerio de Educación Preescolar Básica y Media (2016) plantea su objetivo de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los docentes, directivos docentes y administrativos de los establecimientos educativos. Por esta razón, contar con instrumento validado para el suroccidente colombiano que dé cuenta de manera confiable y válida del bienestar constituye una herramienta invaluable para avanzar en el fortalecimiento de este importante factor entre los docentes colombianos.

Las limitaciones identificadas en el estudio están referidas a la deseabilidad social cuya incidencia no fue plenamente controlada. También se debe reconocer como limitación el hecho de que las escalas de medida del instrumento empleado para la recolección de información (QBLG) son escalas ordinales de diferencial semántico, las cuales ameritaron un manejo con modelos asintóticos. Esto es prudente desde la teoría clásica de cada test. Así mismo, al ser un estudio de tipo transversal el alcance de las inferencias y los análisis es reducido, puesto que el atributo, en este caso el bienestar docente, se midió en un momento específico y determinado pudiendo cambiar con el tiempo.

En cuanto a las líneas de investigación que se abren como resultado del estudio, se pueden mencionar la necesidad de construir instrumentos de medición del bienestar laboral contextualizados específicamente a la función docente y a las particularidades de la labor realizada en el territorio Nariñense.

Conclusiones

El análisis de consistencia interna y el análisis factorial confirmatorio de la estructura original de 6 factores mostraron valores y ajustes óptimos, lo que confirma que el modelo original posee confiabilidad y validez. También confirma que la factorización de la escala es la más adecuada para medir el bienestar laboral en Colombia y, de manera particular, en San Juan de Pasto. Finalmente, el análisis de invarianza corrobora la robustez del modelo teórico, lo que sugiere la calidad de la medida indistintamente al género. El análisis de resultados evidencia que aspectos como el agotamiento físico, la saturación mental y la percepción de incapacidad, impactan de manera relevante el bienestar de los docentes evaluados.

Referencias

- Ato, M., López, J., y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Anadón, O. (2015). La formación en estrés para la prevención del síndrome de burnout en el currículo de formación inicial de maestros. *Revista Interuniversitaria De Formación Del Profesorado*, 19(1), 197-220. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1343202>
- Andrews, F. y Withey, S. (1976). *Los indicadores sociales de bienestar: la percepción de la calidad de vida de estadounidenses*. Plenum.
- Bisquerra, R. (2015). La educación emocional en la formación del profesorado. *Revista Interuniversitaria De Formación Del*

- Profesorado*, 19(3), 95-144. <http://www.redalyc.org/pdf/274/27411927006.pdf>
- Blanch, J., Cervantes, G., Cantera, L. y Sahagún, M. (2010). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26 (1), 157-170. <http://colpos.redalyc.org/articulo.oa?id=231316500007>
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. Guilford Press.
- Castelló, I. (2000). Limitaciones del concepto de «capacidad» en la explicación del aprendizaje académico. *Educar*, 1(26), 019-38.
- Ciocca, D. y Delgado, G. (2017). The reality of scientific research in Latin America; an insider's perspective. *Cell Stress and Chaperones*, 22(6), 847-852.
- De la Fuente, S. (2011). *Análisis factorial*. <http://www.fuenterrebollo.com/Economicas/econometria/multivariante/factorial/analisis-factorial.pdf>
- Denyer, M., Furnemont, J., Poulain, R. y Vanloubbeeck, G. (2007). *Evaluación del dominio de competencias: las competencias en la educación, un balance*. <https://biblioteca.marco.edu.mx/files/Educacion%20Basada%20en%20Competencias/9-Evaluacion%20por%20Competencias/Evaluacion%20del%20dominio%20de%20competencias.pdf>
- De Pablos, J., Bravo, P. y González, M. (2011). Bienestar docente e innovación con tecnologías de la información y la comunicación. *Revista de Investigación Educativa*, 29(1), 59-81.
- Diener, E., Oishi, S. y Lucas, R. E. (2003). Personalidad, Cultura y bienestar Subjetivo. Las evaluaciones cognitivas y emocionales de la vida. *Revista anual de Psicología*, 54(1), 403-425.
- Diener, E., Suh, M., Lucas, E. y Smith, H. (1999). Bienestar subjetivo. Tres décadas de progreso. *Psychological Bulletin*, 125(1), 276-302.
- Dimitrov, D. M. (2010). Testing for factorial invariance in the context of construct Validation. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 43(2), 121-149. doi.org/10.1177/0748175610373459
- Doménech, B. (1995). Introducción al síndrome de *burnout* en profesores y maestros y su abordaje terapéutico. *Psicología Educativa*, 1(2).
- Duarte, N., García, A., Osorio, A. y Gutiérrez, C. (2015). *Estudio comparado de programas de políticas de formación y cualificación docente en diez entes territoriales de Colombia. Componente cualificación docente*. <https://repositorio.idep.edu.co/bitstream/handle/001/839/001idep839.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Duran, D., Extrema Pacheco, N. y Rey Peña, L. (2001). *Burnout en profesionales de la enseñanza: un estudio en Educación Primaria, Secundaria y Superior*. Universidad de Málaga.
- Echevarría, A. y Santiago, O. (2017). Percepción del bienestar laboral de los empleados: estudio Comparativo Según Su Género (Perception of Employees Well-Being: A Comparative Study by Gender). *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 10(2), 17-27. Recuperado de <http://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v10n2-2017/RIA-F-V10N2-2017-2.pdf>
- Elosua-Oliden, P. y Zumbo, B.D. (2008). Coeficientes de fiabilidad para escalas de respuesta categórica ordenada. *Psicothema*, 20(4), 896-901.
- Ferrel, F., Thomas, J., Solano, A., Redondo, E. y Ferrel, L. (2014). Bienestar psicológico en profesores de una universidad privada del distrito de Santa Marta. *Cultura, Educación y Sociedad* 5(2), 61-76. <https://revistascientificas.culturaedunesociedad.com/index.php/revistascientificas.culturaedunesociedad/article/view/103>

- uc.edu.co/culturaeducacionysociedad/article/view/885/pdf_118
- Ferrando, P. y Anguiano-Carrasco, C. (2010). El análisis factorial como técnica de investigación en psicología. *Papeles del psicólogo*, 31(1), 18-33.
- Fuentes, I., Balaguer, I., Meliá, J. L. y García-Meritá, M. (1996). *Forma abreviada del perfil de estados de ánimo (POMS)*. Actas del V congreso Nacional de Psicología de la Actividad Física y el Deporte.
- Frias-Navarro, D. (2019). *Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida*. <https://www.uv.es/friasn/AlfaCronbach.pdf>
- Gómez-Rojas, J. (2015). Las competencias profesionales. *Revista Mexicana de anestesiología*, 38(1), 49-55.
- Informe Semestral de Características Sociodemográficas y Morbilidad Ocupacional del Magisterio de Nariño. (2015). *Coordinación Salud Ocupacional Nariño*. Proinsalud.
- Kormaz, S., Goksuluk, D. y Zararsiz, G. (2015). Mutivariate Normality Tests: Package 'MVN' Versión 4.0. <http://www.biosoft.hacettepe.edu.tr/MVN/>
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1984). *Estrés y procesos cognitivos*. file:///C:/Users/PC/Downloads/1986FolkmanLazarus_Dynamicsofa.pdf
- Lemos, M., Calle, G., Roldán, T., Valencia, M., Orejuela, J. J., y Román-Calderón, J. P. (2019). Factores psicosociales asociados al estrés en profesores universitarios colombianos. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 15(1), 59-70. DOI: <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2019.0001.05>
- Lorenzo-Seva, U. y Ferrando, P. (2006). FACTOR: A computer program to fit the exploratory factor analysis model. *Behavioral Research Methods, Instruments and Computers*, 38(1), 88-91. doi:10.3758/bf03192753
- Mañas, M., Marcos, J., Tyson, S. y González, E. (2005). *Factores antecedentes de la conducta de ciudadanía organizacional: un estudio en la Administración pública*. Comunicación presentada al V International Workshop. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/727/72719306.pdf>
- Morata-Ramírez, M. de los Á. y Holgado-Tello, F.P. (2013). Construct validity of likert scales through confirmatory factor analysis: A simulation study comparing different methods of estimation based on pearson and polychoric correlations. *International Journal of Social Science Studies*, 1(1), 54-61. doi:10.11114/ijsss.v1i1.27
- Norenzayan, A. y Heine, S. (2005). Psychological Universals: What are they and how can we know? *Psychological Bulletin*, 131(5), 763-784
- Obando, G. (2008). *La participación docente en la toma de decisiones desde la visión micropolítica*. file:///C:/Users/PC/Downloads/Dialnet-LaParticipacionDocenteEnLaTomaDeDecisionesDesdeLaV-5056869%2
- Oyanedel, J., Vargas, S., Mella, C. y Páez, D. (2017). Los autores aludidos ofrecieron la siguiente réplica: Cálculo de confiabilidad a través del uso del coeficiente Omega de McDonald. *Revista médica de Chile*, 145(2), 272-273.
- Paula, I. (2007). *¡No puedo más! Intervención cognitivo-conductual antesintomatología depresiva en docentes*. Recuperado de file:///C:/Users/PC/Downloads/PortadadefinitivaNopuedoms.pdf
- Ribes, R. (2008). Estudio sobre indicadores de bienestar docente en profesorado de secundaria. *Cultura y Educación*, 20 (3), 347-356.
- Rodríguez, J. (2006). Validación del Modelo Psicoeconómico del Consumidor: análisis causal con ecuaciones estructurales. *Pensamiento y Gestión*, 1(2), 1-54.

- Rodríguez, J. Guevara, A. y Viramontes, A. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 8(14), 45-67.
- Rosales, G. (2016). El tacto pedagógico: una propuesta de la enseñanza ética. *Boletín Redipe*, 5(10), 17-26.
- Velarde-Jurado, E. y Avila-Figueroa, C. (2002). Evaluación de la Calidad de Vida. *Revista Salud Pública*. Vol 44. No 4. Cuernavaca-México. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0036-36342002000400009
- Viceministerio de Educación Preescolar Básica y Media. (2016). *Política integral de excelencia docente y bienestar laboral, Calidad de vida en el ámbito educativo*. <http://www.sednortedesantesander.gov.co/sitio/images/documentos/bienestarlaboral/Politica%20Excelencia%20Docente%20y%20Bienestar%20Laboral.pdf>
- Vilaret, S. y Ortiz I. (2013). Carga mental y Síndrome de Burnout en docentes a tiempo completo de una universidad de Quito. *Revista EiDOS*, 6(6). <https://revisas.ute.edu.ec/index.php/eidos/article/view/106/98>
- Wright, T.A. y Doherty, E.M. (1998). Comportamiento Organizacional: El rol de las emociones en el bienestar. *Revista de Comportamiento Organizacional*, 19(2), 481-485

Notas

- 1 Artículo de investigación. Este trabajo investigativo es derivado de la realización de la tesis doctoral en Psicología denominada Bienestar Laboral Docente en San Juan de Pasto-Colombia: un modelo explicativo desde el bienestar psicosocial y los efectos colaterales. Universidad de Baja California México 2020.