

**Evidencias de validez y confiabilidad del cuestionario de Bienestar Laboral General en docentes de la ciudad de Trujillo**

**Jessica Paola Díaz Torres**  
Universidad César Vallejo, Perú

**Katherine Smith Medina Indalez**  
Universidad César Vallejo, Perú

**Recibido:** 15-03-2019  
**Aceptado:** 25-06-2019

Cómo citar este artículo según APA 6ta edición: Díaz, J., & Medina, K. (2019). Evidencias de validez y confiabilidad del cuestionario de Bienestar Laboral General en docentes de la ciudad de Trujillo. *Revista JANG*, 8(1), 39-54.

La correspondencia relacionada con este artículo debe dirigirse a Jessica Paolo Díaz Torres, e-mail: [jessicapaola@hotmail.com](mailto:jessicapaola@hotmail.com)



# **Evidencias de validez y confiabilidad del Cuestionario de Bienestar Laboral General en docentes de la ciudad de Trujillo**

Díaz Torres, Jessica Paola  
Medina Indalez, Katherine Smith

Universidad César Vallejo - Trujillo

## **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

**Palabras clave:** 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.

**Keywords:** Laboral Well- Being, validity, reliability

## INTRODUCCIÓN

Actualmente estamos pasando por periodos de dificultades y preocupaciones respecto a las finanzas que afectan el período de bienestar. (Palomino, Grande y Linares, 2014). Es parte del día a día sentir inseguridad en el trabajo, la 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.

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. 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. 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.

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; Cuestionario de Bienestar laboral de López, consta de

25 ítems dividida en 5 factores. Sin embargo, existe una escala de Bienestar Laboral General de Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes (2010) prueba nueva con ítems claros y de fácil respuesta, para su construcción fue trabajada en varios países del mundo como Brasil, Chile, Colombia y España; teniendo validez y confiabilidad alta, mismo que contiene 55 ítems divididos en 2 escalas, factores psicosociales y efectos colaterales. Por eso la importancia de realizar este estudio de validez y confiabilidad de esta herramienta de "Bienestar laboral general" de Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes, porque constituye una herramienta psicométrica adecuada para la evaluación de esta variable en personal de sanidad y educación, lo cual va acorde a nuestra población. Además, cuenta con aspectos provechosos de fiabilidad y validez, reflejando una consistencia alta en cada una de sus escalas, permitiendo contribuir al fortalecimiento del clima, el desempeño laboral y el incremento de una mejor vida.

## **MÉTODO**

### *Diseño*

Esta investigación es de diseño instrumental según 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.

### *Participantes*

La cantidad con una muestra censal fue de 348 docentes de nivel secundario, aplicándose en diferentes instituciones educativas públicas de la ciudad de Trujillo.

### *Instrumento*

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).

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 (Campo Arias y Oviedo, 2008) indican que estos deben encontrarse entre .70 y .90 para ser aceptable, 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.

#### *Procedimiento*

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, realizándose la validez de contenido mediante el criterio de jueces expertos, este proceso se trabajó con la V de Aiken; así mismo se realizó el análisis factorial exploratorio, tomándose en cuenta la prueba de adecuación muestral KMO, el test de Esfericidad de Bartlett, método de extracción de mínimos cuadrados no ponderados y la rotación oblicua. En el análisis factorial confirmatorio se estudiaron los parámetros, apoyados del estimador mínimo cuadrados ponderados ajustados a la media y la varianza (WLMSV) obteniendo los índices de ajuste tanto absolutos ( $\chi^2/gl$ , RMSEA, SRMR) como los índices comparativos (CFI, TLI). Con respecto a la confiabilidad por consistencia interna se trabajó con el coeficiente de Omega.

## RESULTADOS

### **Evidencias de validez basadas en contenido por medio del método criterio de jueces**

Para establecer la validez de contenido se hizo uso del método de juicio experto. 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.

Con respecto al análisis factorial exploratorio, 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.

En la tabla 1 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 1**

*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
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	

La tabla 2, mediante el análisis factorial confirmatorio 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 2**

*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
<b>Ajuste Absoluto</b>		
X <sup>2</sup>	3812.11	321.09
gl Grados de libertad	789	143
RMSEA	.06	.07
SRMR	.08	.06
<b>Ajuste Comparativo</b>		
CFI Índice de bondad de ajuste	.91	.94
TLI Índice Tucker-Lewis	.90	.93

*Nota:* X<sup>2</sup>=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



En la tabla 3 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 3**

*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 4, 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 4**

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

Factores	$\Omega$
Afectos	.84
Competencias	.80
Expectativas	.78
Somatización	.79
Desgaste	.73
Alienación	.81

*Nota:*  $\omega$ : Coeficiente de consistencia interna Omega

## 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 348 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, Hernandez, y Hernandez, 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 Ecurra, 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, 2014), 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 pretender 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 Anguianado-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 subfactores 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 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.

## CONCLUSIÓN

El cuestionario de bienestar laboral general presenta evidencias de validez de contenido y confiabilidad por encima del .70, siendo adecuadas, lo que nos permite afirmar que las puntuaciones del instrumento son fiables.

## REFERENCIAS

- 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>
- 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.
- 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
- Calderón, G., Murillo, S. y Torres, K. (2003). Cultura Organizacional y bienestar laboral. *Red de Revistas Científicas de America 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

- Carmines, E and Zeller, R. (1979). *Reliability and Validity Assessment*. SAGE Publications. USA.
- Escurre, L. (1988). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. *Revista de Psicología*, 6, 1-2
- Ferrando, P. y Anguiano-Carrasco, C. (2010). El análisis factorial como técnica de investigación en psicología. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 18-33
- 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
- Hernández, R; Fernández, C y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill
- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R, y Black, W. (1999). *Análisis Multivariante*. Madrid: Prentice Hall.
- 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
- Martínez, R., Hernández, J. y Hernández, V. (2014). *Psicometría*. Madrid: Alianza Editorial
- 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, Num. 1:107-116
- 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
- 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

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>

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/>