

Actitud laboral del docente de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas de la Universidad CESMAG en el aula de clases

Fabio Darío Rojas Rivera ¹
Jenny Gabriela Minayo Díaz ²
Heily Melissa Molina López ²

Palabras clave: actitud laboral, medición psicológica, psicometría, profesores universitarios.

Resumen

El objetivo del presente artículo consiste en describir el atributo de *Work Attitude* (Actitud laboral del docente) como fenómeno psicológico, por medio de la creación de una prueba psicométrica. La intención de llevar a cabo este proceso investigativo nace del espacio académico de Psicometría en el año 2018; para su desarrollo, se tomó una muestra de 60 docentes de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas de la Universidad CESMAG de la ciudad de San Juan de Pasto, 30 de ellos pertenecientes al programa de Psicología y 30 al programa de Derecho. La confiabilidad de los instrumentos utilizados en la investigación se analizó con el programa estadístico SPSS (versión 20) y mediante el coeficiente Alfa de Cronbach se obtuvo un índice de confiabilidad total de la prueba para *actitud laboral* de 0,704, demostrando de esta manera, validez y confiabilidad del instrumento. Entre los resultados se destaca un 38,41% de la varianza explicada, lo que revela la existencia del atributo dentro de la población.

¹ Magíster en Investigación de Mercados y Análisis de datos, Universidad Internacional de La Rioja, España. Psicólogo, Universidad de Nariño. Docente Hora Cátedra del Programa de Psicología, Universidad CESMAG. Correo electrónico: fdrojas@unicesmag.edu.co

² Estudiantes de Psicología, Universidad CESMAG.

Introducción

Gran parte de las variables psicológicas no son observadas de manera directa, por lo tanto, para medir estas características psicológicas propias del ser humano, se acude a la creación o al empleo de instrumentos psicométricos, como: pruebas, test o escalas, los cuales se fundamentan dentro de la psicología experimental, mediante los estudios de psicometría. En este orden de ideas, al ser la psicometría un campo metodológico que incluye aspectos teóricos y prácticos, métodos y usos de la medición psicológica, y que se distingue por el uso del lenguaje formal y estructurado de las matemáticas (Aliaga, 2006), facilita la medición de fenómenos psicológicos no observables, pues los convierte en valores numéricos con el fin de llegar a generalizar y concluir sobre el estudio.

En este sentido, el fenómeno psicológico a describir en el presente artículo, es la actitud laboral de los docentes universitarios en el aula de clases. Al hacer revisión teórica se ha encontrado que la actitud laboral se relaciona con compromisos organizacionales, motivación, desempeño o satisfacción laboral; dichos procesos son de difícil medida al centrarse en fenómenos psicológicos no observables, evidenciando de esta manera un vacío de conocimiento entre la relación del atributo y la muestra del estudio.

No obstante, resulta oportuno seguir trabajando con la creación del instrumento, y para ello, el aporte de Chiner (como se citó en Angenscheidt y Navarrete 2017) menciona que la actitud de los docentes depende de las experiencias personales dentro del aula de clases, en donde sostiene que existen factores que afectan las actitudes de los mismos y que pueden ser variables relacionadas con el alumnado, con los docentes y el contexto.

Sin embargo, la teoría que dirige este proceso investigativo, es la definición realizada por Hellriegel y Slocum (2004), quienes definen la actitud laboral como una actitud ante el trabajo que se encuentra integrada por tres componentes básicos: (a) afectivo, se refiere al sentimiento expresado por el trabajador hacia lo que hace y su organización; (b) cognitivo, expresado por medio de los conocimientos adquiridos por el trabajador; y, (c) comportamiento, comprendido como la actuación favorable hacia un hecho, idea, objeto o persona. Por tal motivo, se puede decir que existe una combinación de variables personales, contextuales y sociales, que no son ajenos dentro del ambiente laboral. Por lo tanto, el propósito central de la escala *Work Attitude*, es describir el atributo de actitud laboral del docente universitario, teniendo en cuenta varios aspectos psicométricos que permitan demostrar la validez y confiabilidad de la prueba, para que pueda ser utilizada en futuras investigaciones.

Método

La investigación que se trata en el presente artículo tiene una mirada cuantitativa, puesto que, de acuerdo con Hernández et al. (2014), el enfoque cuantitativo es utilizado para medir y estimar magnitudes de los fenómenos o problemas de investigación. Por otro lado, la recolección de datos se fundamenta en la medición y se lleva a cabo por medio de procedimientos estandarizados y aceptados por una comunidad científica. Así mismo, la investigación cuantitativa debe ser lo más objetiva posible, ya que los fenómenos que se observan o miden, no deben ser afectados por la persona que investiga, quien debe evitar completamente que sus temores o creencias influyan en los resultados del estudio.

Definición de los fenómenos de medida

Al hacer revisión teórica sobre el tema de actitud laboral de los docentes universitarios, esta se encuentra definida por autores que trabajan en el campo organizacional de la psicología, es así como, Meléndez (2004) refiere que:

La actitud organizacional del profesor se plantea como el conjunto de ideas proactivas y creativas hacia la construcción de un conocimiento innovador a uno específico del área en la que realiza su ejercicio docente. Esta actitud genera pensamientos abiertos ante las nuevas alternativas organizacionales y profesionalizantes, los cuales configuran un modelo universitario dirigido hacia el aprendizaje profesional-organizacional. (p. 358)

Así mismo, la actitud organizacional del profesor puede manifestarse como la disposición cognitiva, afectiva y comportamental para realizar avances académicos y profesionales en la formación universitaria, en donde Morales et al. (1996) mencionan que definir una imagen ideal del profesor implica una actitud favorable para formarse idóneamente y enfrentarse a situaciones académicas. Además, consideran que la actitud adecuada del profesor puede mejorar la calidad de su producción intelectual, utilizar las herramientas educativas básicas para transformarse en mediador ante escenarios que permitan el aprendizaje profesional, así como también autoevaluar su concepto, imagen, formación personal, profesional, académica y organizacional.

En este mismo orden de ideas, es de resaltar que el artículo también está fundamentado en un estudio de diseño instrumental a partir del análisis de la Teoría Clásica de los Test, la cual se encuentra atribuida a la investigación de fenómenos intrapsíquicos, que hace referencia a la realización de pruebas e instrumentos, incluyendo tanto su diseño o adaptación, como el estudio de sus propiedades psicométricas, entre ellas se encuentra la validación (Montero & León, 2007). Sin embargo, de acuerdo con el proceso psicométrico y la finalidad del test se llega al estudio del constructo, considerando los tres componentes básicos propuestos por Hellriegel y Slocum (2004), mencionados más arriba: afectivo, cognitivo y comportamiento que para el caso se constituyen en las dimensiones del trabajo investigativo.

Lo afectivo. El término dimensión afectiva es definido en términos de los estados de ánimo que difieren de la cognición que se tenga de los mismos, de acuerdo con Gómez (como se citó en Henao y Moreno, 2016). En donde se pueden incluir también, las actitudes, creencias, apreciaciones, gustos, preferencias, emociones, sentimientos y valores; así mismo, Meléndez (2003) menciona que la base de lo afectivo es la emoción mas no el pensamiento, dando a entender que este elemento se caracteriza por darle un valor extremadamente subjetivo a las situaciones que el profesor experimenta en la universidad, entre estas se encuentran el rol que desempeña como formador universitario la relación que tiene con los estudiantes y además los procesos, contenidos, estrategias, materiales de aprendizaje que utiliza en las actividades desarrolladas dentro del aula de clases. Igualmente, Guillén y Guil (1999) plantean que lo afectivo alude a los sentimientos de agrado o desagrado que la persona tiene ante un objeto actitudinal (cosa, situación o persona), en este caso el agrado o desagrado se reflejaría en el aula de clases.

Lo cognitivo. Se refiere "al cúmulo de ideas e informaciones que tiene, adquiere, construye y reconstruye el individuo en su contacto personal y social ante los objetos, lugares, personas y experiencias específicas a las cuales se enfrenta" (Meléndez, 2003, p. 83). De igual manera, el autor menciona que este componente permite, en este caso al docente universitario, crear nuevas ideas, transformar o cambiar las ya existentes, así mismo, posibilita flexibilizar y modelar nuevos esquemas mentales, adquirir y comparar las nuevas con las viejas ideas, estimarle un valor o darle un significado por medio de sus experiencias dentro del aula de clases. Lo anterior es sustentado también por Magnusson, Krajcik y Borko (como se citó en Vergara y Cofré, 2014), quienes afirman que el conocimiento, las opiniones y creencias, son adquiridas por el docente a través del tiempo como fruto de la experiencia pedagógica, y con ello, la posibilidad de conocer y comprender a los estudiantes, lo que permite al docente, interpretar las acciones e ideas de estos, de modo que pueda organizar su enseñanza de una manera más efectiva, puesto que enfoca sus estrategias pedagógicas hacia una mejor representación del contenido.

El comportamiento. El autor Weiten (como se citó en Silva y Ferrer, 2012), lo define como "las predisposiciones a actuar en cierta forma ante el objeto" (p. 94), es decir, el interés que tiene el docente universitario de actuar de una forma adecuada o inadecuada con el

alumno en el aula de clases. Por otro lado, Wu y Young (como se citó en Rodríguez et al., 2013), mencionan que el comportamiento participativo, de apoyo y entusiasta de los docentes y su contribución para la creación de un ambiente de aprendizaje activo, pueden promover la motivación intrínseca de los estudiantes y contribuir para que ellos satisfagan sus necesidades de estima y de autorrealización; dicho de otra manera, el comportamiento del docente universitario influye en el ambiente que se percibe dentro del aula de clases, de manera que si el ambiente es propicio, puede provocar que los alumnos se motiven y se sientan satisfechos en cada clase.

Selección y muestreo de los comportamientos observables

Según Meneses et al. (2013), de acuerdo con la teoría sustantiva, esta suministra el contexto necesario en torno a los fenómenos psicológicos y los comportamientos de las personas para el proceso de medida, y emplearlos como evidencias observables; teniendo en cuenta lo anterior, en este caso, el muestreo es de tipo probabilístico estratificado por afijación simple, puesto que los estratos van a tener la misma cantidad de sujetos, al ser 30 docentes pertenecientes al programa de Derecho y 30 al programa de Psicología de la Universidad CESMAG. Los criterios a ser evaluados son sus actitudes frente a su labor docente.

Prueba no paramétrica

Para calcular la normalidad de los datos, se lo hizo por medio de Kolmogórov-Smirnova, ya que presenta una muestra mayor de 50 y un grado de significancia de 0,000, afirmando que los datos se comportan de manera no normal y rechazando de esta manera la hipótesis de trabajo y afirmando la hipótesis nula.

Evidencia de validez

La validez es un proceso hecho a partir de las inferencias de la prueba, cuyo proceso es producto del análisis de la adecuación de la misma con el propósito de saber si en realidad mide el atributo deseado (Meneses et al., 2013), generando de esta manera objetivos válidos de estudio. Para su mejor comprensión y análisis, se tiene en cuenta los siguientes tres tipos de validez:

Validez de contenido. De acuerdo con Anastasi (como se citó en Meneses et al., 2013, p. 143), la validez de contenido hace referencia a que los ítems que componen el cuestionario sean representativos de aquello que se pretende evaluar; de tal manera que los ítems deben pertenecer al atributo deseado, en este caso con la actitud laboral del docente, y para ello, se logró verificarlo por medio de la prueba de jueces o juicio de expertos; al respecto Pérez y Martínez (2008) refieren que este juicio es una opinión informada de personas con trayectoria en el tema, que son reconocidos por otros como expertos cualificados en este, pueden además brindar información, evidencia, juicios; para la valoración de este trabajo se contó con la colaboración de dos docentes del programa de Psicología de la Universidad CESMAG, quienes evaluaron el contenido de la prueba teniendo en cuenta el grado de coherencia, pertinencia, unidimensionalidad y dirección; a ellos se les presentó un total de 92 ítems, dando como resultado una evaluación clara y con una serie de ajustes a los ítems. Por consiguiente, se procedió a escoger los ítems de puntuaciones altas, quedando en total 30 que medirían el atributo. Finalmente, a partir de las correcciones realizadas por los jurados, se procedió a verificar la prueba en el contexto, por medio de la aplicación de la prueba piloto, en este caso el 10% de la muestra (tres docentes del programa de Psicología y tres del programa de Derecho); quienes a la vez presentaron algunas sugerencias a varios ítems. Luego, se realizó las respectivas correcciones a 13 ítems y se eliminaron seis; cuatro fueron cambiados por los que obtuvieron mejor calificación en la prueba de jueces, quedando la prueba finalmente conformada por 30 ítems.

Validez de constructo. La validez de constructo busca demostrar que el atributo existe y se puede medir, por medio de inferencias acerca de conductas o atributos presentes en una población en particular (Aliaga, 2006); en este sentido, las técnicas estadísticas empleadas para comprobar dicha validez son, tradicionalmente, el análisis factorial exploratorio y las matrices multirrasgo-multimétodo (Campbell & Fiske, 1959) que se describen a continuación.

Análisis Factorial (AF). Se refiere a las relaciones que existen entre las variables, explicándose a través de factores (variables no observables).

Mediante el programa SPSS versión 20, se conoce el índice de Káiser-Meyer-Olkin (KMO), que debe ser cercana a 1, en este caso fue de 0,628, presentando

una estabilidad media, lo que indica que la correlación parcial entre las variables puede ser explicada en los datos muestrales (De la Fuente, 2011), y por ende, demuestran que el atributo existe dentro de la muestra a la que se aplicó la prueba. La prueba de esfericidad de Bartlett arrojó una puntuación de 571,057, el grado de libertad 0,325 y el nivel de significancia 0,000, lo que demostró que las dimensiones existen y son diferentes una de otra. Por otro lado, la escala arrojó una solución factorial de tres componentes, explicando la varianza total de la prueba en un 38,41% a nivel general, lo que indica la existencia del atributo dentro de la población.

Tabla 1
Matriz de componentes rotados^a

Ítem	Contenido del ítem	Factor		
		1	2	3
25_DCO	Maneja siempre estrategias y recursos nuevos en el desarrollo de sus clases.	0,739		
17_DCO	Tiene en cuenta sugerencias por parte de sus alumnos para el desarrollo de su clase.	0,696		
30_DCO	Cuando un alumno no comprende su temática la vuelve a explicar.	0,634		
8_DCO	Programa actividades prácticas para enfatizar los temas en el horario de clases.	0,584		
26_DCO	Envía material adicional sobre los temas tratados en clase.	0,569		
10_DCO	Al ser comparado con otro docente por la forma en como evalúa y dicta la clase, lo aprende y lo coloca en práctica.	0,555		
2_DCO	Las alternativas de enseñanza que emplea son efectivas.	0,551		
18_DCO	Inicia puntualmente sus clases.	0,550		
12_DIC	Comprende a sus alumnos cuando presentan problemas personales.	0,500		

Nota. Nota. Autoría propia. Dimensiones: DCO (Comportamiento) – DIC (Cognitivo) – DIA (Afectivo) Método de extracción: Análisis de componentes principales. Método de rotación: Normalización Varimax con Káiser. a. La rotación ha convergido en seis iteraciones.

Tabla 1
Matriz de componentes rotados^a -continuación-

Ítem	Contenido del ítem	Factor		
		1	2	3
23_DIC	Piensa que la forma en como se relaciona con sus alumnos es negativa.		0,631	
9_DIC	Presenta los conocimientos adecuados y requeridos para dictar su clase.		0,587	
21_DIC	Evita que sus problemas personales intervengan en el trato que da a sus alumnos en el aula de clases.		0,570	
20_DIC	Opina que sus clases son adecuadas para la comprensión de una temática.		0,568	
28_DIC	Cree que sus clases son didácticas.		0,531	
19_DIC	Se siente a gusto con la pedagogía que aplica para el desarrollo de su materia.		0,525	
27_DIC	Ha sentido atracción por algún alumno(a) .		0,464	
5_DIC	Piensa que el estado de ánimo de sus estudiantes influye en como reciben su clase.		0,447	
6_DIA	Demuestra tener empatía con sus alumnos.			0,670
22_DIA	Cuando hacen algún tipo de fraude sus alumnos actúa de manera inmediata.			0,669
3_DIA	Se siente motivado(a) a la hora de ingresar al aula de clases.			0,661
24_DIA	El mal comportamiento de sus alumnos en el aula le genera incomodidad.			0,644
4_DIA	La emociones negativas que trae desde su hogar influyen en como dicta su clase.			0,630
1_DIA	Se siente a gusto en su labor como docente.			0,602
7_DIA	Se ha sentido incómodo(a) en el salón de clases.			0,594
13_DIA	Le genera satisfacción que sus alumnos presten atención a su clase.			0,592
14_DIA	Los conocimientos que usted tiene frente a una temática son insuficientes.			0,530

Nota. Nota. Autoría propia. Dimensiones: DCO (Comportamiento) – DIC (Cognitivo) – DIA (Afectivo) Método de extracción: Análisis de componentes principales. Método de rotación: Normalización Varimax con Káiser. a. La rotación ha convergido en seis iteraciones.

Tabla 2
Relación entre las dimensiones

Correlaciones				
	DIA	DIC	DCO	Total
DIA	1.000	631**	687**	814**
DIC	631**	1.000	714**	799**
DCO	687**	714**	1.000	807**
Total	814**	799**	807**	1.000

Nota. Autoría propia. (**ps .01)

A partir del análisis factorial y la matriz de componentes rotados se recodificaron los ítems de las dimensiones, quedando finalmente: ocho para comportamiento, nueve para cognitivo y nueve para afectivo; para un total de 26 ítems que evalúan el atributo.

Coefficiente de correlación. Es el índice que mide el grado de covariación entre los ítems y las dimensiones con la prueba (Meneses et al., 2013), siendo un factor importante dentro de la validez. Teniendo en cuenta lo anterior, puede decirse que la prueba *Work Attitude* se correlaciona significativamente con las dimensiones, al encontrarse en un nivel de 0.01 (bilateral). En la investigación que aquí se menciona se utilizó el coeficiente de correlación de **Pearson**, que arrojó una relación significativa entre las dimensiones y el total de la prueba.

La Tabla 2 evidencia que la correlación más alta es con la dimensión de comportamiento y el total de la prueba.

Evidencias de confiabilidad

La confiabilidad de la prueba hace referencia a la precisión con que la prueba mide el atributo que se desea medir en la muestra, por lo tanto, un test será más fiable en cuanto menos errores de medida contengan las puntuaciones obtenidas por los sujetos a quienes se les aplica (Meneses et al., 2013), en este caso, los docentes de la Universidad CESMAG.

La confiabilidad se la obtuvo por medio del Alfa de Cronbach, el cual arrojó a nivel general una puntuación de 0,560 con 30 ítems; sin embargo, para que aumente el nivel de fiabilidad se optó por eliminar cuatro ítems (dos de la dimensión de comportamiento, uno de la dimensión afectiva y uno de la dimensión cognitiva); por consiguiente, el Alfa de Cronbach incrementó a una puntuación de 0,704, observando de esta manera que la consistencia interna de la prueba es adecuada.

Normalización

Los datos de la escala *Work Attitude* se denominan puntuaciones T normalizadas; estas son puntuaciones estándar que tienen una media de 50 y una desviación estándar de 10.

Las puntuaciones T normalizadas permiten conocer la comparación directa de puntuaciones entre escalas que tienen un número diferente de reactivos y distintas distribuciones de puntuaciones; además, hace posible la comparación de las puntuaciones de un individuo con el desempeño normativo.

La interpretación común que se asocia con rangos de puntuación T específicos es que las puntuaciones por debajo de T 40 son bajas, y que aquellas de T 60 o mayores son altas, considerando que los valores por encima de T 70 son muy elevados. Las puntuaciones entre T 40 y T 59 son el rango promedio.

Chi-cuadrado

Es un estadístico de contraste que compara las puntuaciones de los estratos (Psicología y Derecho). Este estadístico proporcionó una puntuación significancia de 0,000, lo que demostró que los estratos son diferentes; por lo tanto, se crean baremos, uno en general y otro por cada estrato.

Tabla 3
Baremo General

Pt.	Punt. Bruta	P. Bruta DIA	P. Bruta DIC	P. Bruta DCO
75				
70	99	33	34	xx
65	96	32	33	35
60	94-95	31	32	34
55	92-93	30	31	33
50	89-91	29	30	31-32
45	87-88	28	28-29	30
40	84-86	27	27	28-29
35	82-83	26	26	27
30	80-81	25	25	26
25	79	24	xx	xx
20	xx	23	xx	xx
15				

Nota. Autoría propia.

Tabla 4
Baremo Programa de Derecho

Pt.	Punt. Bruta	P. Bruta DIA	P. Bruta DIC	P. Bruta DCO
75				
70	99	xx	34	xx
65	96	32	33	35
60	94-95	31	32	34
55	92-93	30	31	33
50	89-91	29	30	31-32
45	87	28	29	30
40	84-86	27	27	29
35	82-83	26	26	27-28
30	xx	25	xx	26
25				

Nota. Autoría propia.

Tabla 5
Baremo Programa de Psicología

Pt.	Punt. Bruta	P. Bruta DIA	P. Bruta DIC	P. Bruta DCO
75				
70	99	33	xx	xx
65	96	32	xx	35
60	95	31	xx	34
55	92-93	30	31	33
50	89-90	29	30	31
45	87-88	28	28-29	30
40	84-86	27	27	29
35	83	26	26	27-28
30	80-81	xx	25	26
25	79	24	xx	xx
20	xx	23	xx	xx
15				

Nota. Autoría propia.

Conclusiones

Para demostrar el grado de certeza de un instrumento, se requiere adaptarlo al medio al cual se pretende administrar y comprobar sus características psicométricas en validez y confiabilidad (Carvajal et al., 2011). Por lo tanto, en este caso, al ser diseñado para medir el atributo de actitud laboral en docentes universitarios, se evidencia el grado de validez y confiabilidad de la prueba, puesto que logró determinar que existe una relación entre el atributo y los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas de la Universidad CESMAG, hallazgos que se pueden comprobar por medio de los diferentes estadísticos utilizados.

Para el respectivo análisis estadístico se acudió a dos programas (Excel y SPSS 20), que arrojaron los datos numéricos que se requerían, con el fin de interpretar el atributo, siendo para la validez una puntuación en KMO de 0,628, y en la prueba de esfericidad de Bartlett de 571,057, con un grado de libertad de 0,325 y un nivel de significancia de 0,000; y para confiabilidad, un Alfa de Cronbach de 0,704. Cabe resaltar que inicialmente la prueba tenía un puntaje de fiabilidad de 0,560, sin embargo, el criterio por el cual aumentó el Alfa de Cronbach fue al eliminar cuatro ítems que hacían ruido, de esta manera aumentó de 0,560 a 0,704, demostrando que la consistencia interna de la prueba resultó ser adecuada y fiable.

Respecto a la varianza explicada, se obtuvo una puntuación de 38,41%, dando a conocer la mayor proporción de la varianza posible, se extraen solamente los factores que explican al menos más varianza que cualquiera de las variables tomada aisladamente (Morales, 2011), por lo que se explica, de esta manera, que el atributo de actitud laboral en los docentes existe en ese porcentaje. Por otro lado, teniendo en cuenta la normalización, el atributo se encuentra presente en un 85% de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, en un rango de puntuación medio alto.

Las evidencias obtenidas por medio del Chi-cuadrado demostraron diferencias significativas entre los docentes de los programas de Psicología y Derecho. Por medio de la normalización se observó que los docentes del programa de Psicología presentaron una puntuación de 90%, siendo un rango medio bajo, en comparación a la puntuación de los docentes del programa de Derecho que presentaron una puntuación de 93,33%, siendo en un rango medio alto.

Al referirse a las dimensiones, se evidenció que los docentes del programa de Psicología para la dimensión Afectivo, con un 90%, se encuentran en un rango de puntuación medio alto; en Cognitivo, con 23,33%, se ubican en un rango de puntuación bajo; y en Comportamiento, un 86,66%, indica que están en un rango de puntuación medio bajo. A diferencia de los docentes del programa de Derecho, quienes para la dimensión Afectivo, con un 96,67%, se ubican en un rango de puntuación medio bajo; en Cognitivo, con 96,67%, se encuentran en un rango de puntuación medio alto; y en Comportamiento, con 86,66%, están en un rango de puntuación medio alto; demostrando en este sentido, que la actitud de los docentes en el aula de clases está de acuerdo a su profesión, sin embargo, se menciona que aunque se encontraron diferencias, no existe apoyo teórico que respalde el por que de las mismas, lo que conlleva a realizar mayores investigaciones para tener certeza de estos hallazgos.

Finalmente, en este análisis exploratorio de la escala *Work Attitude*, se demuestra que la prueba es válida y confiable, es decir, que el atributo existe y se puede medir aunque se haya presentado con puntuaciones medio bajas, dando a entender que a partir de la aplicación de la escala se debe realizar una revisión del mismo para obtener niveles más altos de validez y confiabilidad. Por lo tanto, para la existencia de una validez más universal de la prueba se recomienda aplicarla en un contexto más amplio, pues en coherencia con Orozco (2010), al comparar mayor número de sujetos, se puede llegar a generalizar para un rango más grande de población y de esta manera conseguir puntuaciones más fiables de la prueba; del mismo modo, también se recomienda realizar el ejercicio de aplicación de la prueba en otras instituciones de educación superior, para observar la variabilidad de resultados en cuanto a validez y confiabilidad de la misma, de modo que, se sugiere que al trabajar con esta escala se tengan en cuenta los criterios mencionados.

- Aliaga, J. (2006). *Psicometria: Tests Psicométricos, Confiabilidad y Validez*. [http://files.biblio15.webnode.cl/20000008ada49ae9b5/Aliaga,%20J.%20\(2006\)%3B%20Psicometr%C3%ADa.%20Test%20psicom%C3%A9tricos,%20confiabilidad%20y%20validez.pdf](http://files.biblio15.webnode.cl/20000008ada49ae9b5/Aliaga,%20J.%20(2006)%3B%20Psicometr%C3%ADa.%20Test%20psicom%C3%A9tricos,%20confiabilidad%20y%20validez.pdf)
- Angenscheidt B., L. y Navarrete A., I. (2017). Actitudes de los docentes acerca de la educación inclusiva. *Ciencias Psicológicas*, 11(2). 233-243. <https://doi.org/10.22235/cp.v11i2.1500>
- Campbell, D. T. & Fiske, A. W. (1959). Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. *Psychological Bulletin*, 56, 81-105.
- Carvajal, A., Centeno, C., Watson, R., Martínez, M., y Sanz Rubiales, Á. (2011). ¿Cómo validar un instrumento de medida de la salud? *Anales del Sistema Sanitario de Navarra*, 34(1), 63-72. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S113766272011000100007&lng=es&tlng=es.
- De la Fuente, S. (2011). *Análisis Factorial*. Universidad Autónoma de Madrid. <http://www.fuenterrebollo.com/Economicas/ECONOMETRIA/MULTIVARIANTE/FACTORIAL/analisis-factorial.pdf>
- Guillén, G. y Guil, R. (1999). *Psicología del Trabajo para Relaciones Laborales*. McGraw-Hill/Interamericana de España, S.A.U.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2004). Reseña de Comportamiento organizacional. *Persona*, (7), 171-173.
- Henao, R. y Moreno, M. (2016). Lo emocional como articulador de la razonabilidad en la didáctica de la matemática. *Revista Papeles*, 8(16), 26-34.
- Hernández S., R., Fernández C., C. y Baptista L., P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6.ª ed.). McGraw-Hill.
- Meléndez, L. (2003). La actitud del profesor universitario desde una perspectiva psicológica. *Revista Omnia*, 9(2).
- Meléndez, L. (2004). Actitud organizacional del Profesor Universitario. *Revista Venezolana de Gerencia*, 9(26), 354-374.
- Meneses, J., Barrios, M., Bonillo, A., Cosculluela, A., Lozano, L. M., Turbany, J., y Valero, S. (2013). *Psicometría*. Editorial UOC.
- Montero, I. & León, O. (2007). A guide for naming research studies in Psychology. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7(3), 847-862. <https://www.redalyc.org/pdf/337/33770318.pdf>
- Morales, A., Cuauero, A., García, C., Parra, G., Valbuena, R., Pirela, V., Aranguren, T. (1996). Programa Integral para el desarrollo del Personal Académico de la Universidad del Zulia. *Revista Agenda Académica*. 3(1), 111-124.

- Morales, P. (2011). *El Análisis Factorial en la construcción e interpretación de tests, escalas y cuestionario*. Universidad Pontificia Comillas. Facultad de Ciencias Humanas y Sociales.
<https://web.upcomillas.es/personal/peter/investigacion/AnalisisFactorial.pdf>
- Orozco, M. (2010). *Confiabilidad y validez predictiva de la prueba de evaluación de inteligencias múltiples de las estudiantes de los grados séptimo y noveno del colegio Eugenia Ravasco de Manizales* (Tesis de maestría, Universidad de Manizales - CINDE).
http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/alianza-cinde-umz/20130314061410/Maria_del_Pilar.pdf
- Pérez, J. y Martínez, A. (2008). Validez de contenido y Juicio de expertos: una aproximación a su utilización. *Avances en medición*, (6), 27-36.
- Rodríguez, T., Cerna, B. V. y López, M. E. (2013). Estrategias de motivación y su relación con el aprendizaje significativo en los estudiantes de la cátedra Francés Intensivo III grupos 02 y 03, ciclo I-2013, de la Licenciatura en Lenguas Modernas Especialidad en Francés e Inglés. (Tesis de pregrado, Universidad de El Salvador).
- Silva, L. J. y Ferrer, J. T. (2012). Compromiso organizacional: actitud laboral asertiva para la competitividad de las organizaciones. *Revista de formación gerencial*, 11(1), 80-101.
- Vergara, C. y Cofré, H. (2014). Conocimiento Pedagógico del Contenido: ¿el paradigma perdido en la formación inicial y continua de profesores en Chile? *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 40(Especial), 323-338.