

ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN

Traducción, adaptación y validación psicométrica de la Engaged Teachers Scale (ETS) para población argentina

Translation, adaptation and psychometric validation of the Engaged Teachers Scale (ETS) for the Argentine population

María Soledad Menghi¹

¹ Universidad Católica Argentina. Facultad Teresa de Ávila, Argentina (msmenghi@uca.edu.ar)

Cómo citar este artículo:

Menghi, M. S. (2021) Traducción, adaptación y validación psicométrica de la Engaged Teachers Scale, ETS, para población argentina. *Educación y Ciencia*, 10(55), 89-97.

Recibido el 12 de mayo de 2020; aceptado el 19 de noviembre de 2020; publicado el 30 de junio de 2021

Resumen

El objetivo del estudio fue traducir, adaptar y obtener las propiedades psicométricas de la Engaged Teachers Scale (ETS) para población argentina. La muestra estuvo formada por 223 participantes de ambos sexos, docentes de escuelas primarias, públicas y privadas, de la Ciudad de Buenos Aires y de la provincia de Entre Ríos, Argentina. Del análisis factorial se obtuvo una varianza explicada del 61.62%, que mantuvo los factores de la prueba original: compromiso cognitivo, compromiso emocional, compromiso social con los colegas y compromiso social con los estudiantes. Para evaluar la consistencia interna de la ETS se calculó el alfa de Cronbach, que arrojó un coeficiente de .85.

Palabras clave: compromiso docente; escala; psicología positiva

Abstract

The objective of the study was to translate, adapt and obtain the psychometric properties of the Engaged Teachers Scale (ETS) for the Argentine population. The study was carried out in a sample of 223 teachers, both sexes, from public and private primary schools from the provinces of Entre Ríos and Buenos Aires, Argentina. From the factor analysis the result is the existence of four factors that explains 61.62% of the variance, showing that the four factors of the original test were kept: cognitive engagement, emotional engagement, social engagement students, social engagement colleagues. To assess the internal consistency of the ETS, the Cronbach alpha was calculated, showing a coefficient of .85.

Keywords: engaged teachers scale; engagement teachers; scale; positive psychology

INTRODUCCIÓN

La escuela es la institución madre, formadora del hombre en sociedad, y el docente cumple un rol esencial en este sistema. Este rol consiste en ser mediador entre el alumno y el contenido a aprender, función, la del educador, que exige una puesta en práctica de diversas capacidades y recursos. En la actualidad, la salud psicofísica del docente es foco de debates, en especial el fenómeno del estrés laboral crónico, que ha ganado notoriedad porque afecta directamente la eficacia de su tarea (Martínez, 2020; Menghi, 2015). A partir del año 2000, las investigaciones han iniciado un camino focalizado en aspectos positivos; es decir, en aquellos factores personales que pueden prevenir el estrés crónico o síndrome de burnout en los profesionales. El término work engagement ocupa un lugar muy importante dentro de la psicología positiva (Seligman & Csikszentmihalyi, 2014) y para ser más precisos, de la psicología organizacional positiva, que tiene como objetivo comprender, predecir y optimizar las capacidades y recursos de los sujetos, como de los equipos de trabajo en sus organizaciones, así como su funcionamiento eficaz (Salanova & Schaufeli, 2009). Este constructo, al que llamaremos “compromiso psicológico laboral”, es definido como un estado mental positivo relacionado con el trabajo (Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker, 2002). Schaufeli, creador de este concepto y autor de la escala UWES (Utrecht Work Engagement Scale de Schaufeli & Bakker, 2003), lo define como un estado en el cual las personas se sienten activas, con mucha energía, dedicadas e involucradas en lo que hacen (Juárez, 2015). Estaríamos ante un estado emotivo y cognitivo persistente, no momentáneo, y que no se focaliza en una situación particular precisamente. La característica principal es el estado mental activo y dispuesto. La persona comprometida pone mucho en su actividad laboral: energía, dedicación, tiempo, pero a la vez recoge mucho por ello, teniendo como resultado bienestar interno y externo (Juárez, 2015). Las escalas que actualmente se encuentran disponibles para medir el compromiso psicológico laboral son generales, entre ellas hay algunos estudios psicométricos y adaptaciones a población argentina (Cols & Arraigada, 2018; Lupano, de la Iglesia, Castro, & Fernández, 2017; Spontón, Medrano, Maffei, Spontón, & Castellano, 2012); pero no contemplan las características propias de cada labor. En el caso de la tarea educativa donde existe un componente especial que tiene que ver con la relación que el docente genera con sus alumnos y colegas, en escalas como la UWES y otras sobre trabajo estos factores tan característicos y particulares no se observan. El desafío de esta investigación es precisamente medir este constructo en docentes específicamente. Para ello, se realizó una exhaustiva búsqueda de instrumentos que lo abordaran, hallándose la Engament Teachers Scale (ETS) de Klassen, Yederlen y Durksen (2013), investigadores de Reino Unido (Universidad de York), Turkía (Universidad de Ankara) y Canadá (Universidad de Alberta). Se encontró que dicha escala abarcaba dimensiones que describen esta labor educativa. Las características propias del trabajo de los docentes en las aulas y en las escuelas requieren de un instrumento que permita evaluar en forma específica el compromiso psicológico con esta actividad. Las dimensiones del compromiso social con los estudiantes y con los colegas son factores novedosos en la medición del compromiso psicológico laboral, además de ser el compromiso social con los estudiantes una dimensión clave para definir el acto de enseñar.

Objetivo

Traducir, adaptar y validar psicométricamente la Engaged Teachers Scale, ETS, en población argentina.

MÉTODO

Para traducir, adaptar y validar psicométricamente la escala ETS, se siguieron tres etapas. En la primera, se realizó la traducción y adaptación de la escala para población docente argentina. En la segunda, se realizó el estudio 1 (estudio piloto). Y en la tercera, se realizó el estudio 2 de validación psicométrica.

Traducción y Adaptación de la escala ETS

La escala ETS de Klassen, Yerdelen y Durksen (2013) evalúa el compromiso psicológico con el lugar de trabajo en la profesión docente; está compuesta por 16 ítems que se organizan en cuatro dimensiones: cognitiva, emocional y dos dimensiones sensibles al contexto con los estudiantes y colegas. La modalidad de respuesta de la escala original es de tipo Likert de 7 niveles. La confiabilidad de escala completa, medida a través del alfa de Cronbach, es de .91 y para las dimensiones, los valores son entre .79 y .87.

Para la traducción textual de la ETS se trabajó con dos traductores calificados y posteriormente, dos psicólogos expertos en la temática realizaron una traducción funcional de la prueba, teniendo en cuenta las características culturales de la población. Por ejemplo: “I try my hardest to perform well while teaching” por “Cuando enseño doy lo mejor de mí”; “At school, I connect well with my colleagues” por “En la escuela, tengo buen vínculo con mis colegas” (tabla 1).

Si bien, la escala original proponía 7 niveles de respuesta: Never, Rarely, On occasion, Sometimes, Often, Frequently, Always, en la adaptación se redujo la amplitud de opciones en 5 niveles: Nunca =1, Pocas veces=2, A veces=3, Muchas veces=4 y Siempre=5.

Para finalizar esta etapa se realizó una revisión de la adaptación, llevada a cabo por expertos. Se tuvieron en cuenta los pasos propuestos por Hambleton y Zenisky (2010) para la adaptación de pruebas.

Tabla 1

Comparación de los reactivos de la ETS original y la traducción funcional argentina

Ítem	Original	Traducción
4	I try my hardest to perform well while teaching	Cuando enseño doy lo mejor de mí.
8	While teaching, I really “throw” myself into my work	Cuando enseño, me “sumerjo”, me concentro totalmente en mi trabajo.
11	While teaching I pay a lot of attention to my work	Cuando enseño, presto mucha atención a mi trabajo.
15	While teaching, I work with intensity	Cuando enseño, trabajo intensamente.
2	I am excited about teaching	Me entusiasma enseñar.
5	I feel happy while teaching	Me siento feliz mientras enseño.
10	I loveteaching	Amo enseñar.
13	I find teaching fun	Creo que enseñar es divertido.
3	In class, I show warmth to my students	En clase, soy afectuoso con mis alumnos.
6	In class, I am aware of my students ‘feelings	En clase, atiendo los sentimientos de mis alumnos.
14	In class, I care about the problems of my students	En clase, me preocupo por los problemas de mis alumnos.
16	In class, I am empathetic towards my students	En clase, tengo empatía con mis alumnos.
1	At school, I connect well with my colleagues	En la escuela, tengo buen vínculo con mis colegas.
7	At school, I am committed to helping my colleagues	En la escuela, estoy comprometido a ayudar a mis colegas.
9	At school, I value the relationships I build with my colleagues	En la escuela, valoro las relaciones que construyo con mis colegas.
12	At school, I care about the problems of my colleagues	En la escuela, me preocupo por los problemas de mis colegas.

Estudio 1

Estudio piloto

Antes de aplicar el cuestionario a la muestra definitiva de trabajo, se realizó un estudio piloto (n=9) para examinar los siguientes criterios: a) comprensión de los ítems, b) comprensión de las opciones de respuesta, c)

longitud del instrumento, d) lenguaje y vocabulario utilizado, e) ubicación de las respuestas, f) motivación de los participantes al responder.

Participantes

En esta etapa participaron 9 docentes, de los cuales siete eran mujeres y dos varones, con una edad promedio de 43 años. Se encontraban ejerciendo la docencia en el nivel educativo primario, en instituciones públicas y privadas, en la ciudad de Paraná, provincia de Entre Ríos. Todos tenían más de 4 años de antigüedad en su labor.

Procedimiento

Los participantes fueron contactados en el año 2017 en instituciones educativas públicas y privadas de la ciudad de Paraná, provincia de Entre Ríos, Argentina. Participaron quienes estaban ejerciendo la docencia en el aula (no administrativos, ni directivos). Se les solicitó su colaboración, anónima y voluntaria, informándoles los objetivos del estudio y la modalidad de participación. Una vez que se obtuvo el consentimiento informado firmado por cada docente, se les presentó la escala en formato papel para ser autoadministrada y se mantuvo una entrevista con cada uno luego de ser completada.

Estudio 2

Participantes

Los participantes de este estudio fueron docentes ($n=223$), de sexo femenino (82 %) y masculino, que se encontraban ejerciendo en el nivel educativo primario, en instituciones públicas y privadas con más de 4 años de antigüedad en la docencia, pertenecientes a localidades de la provincia de Entre Ríos (Paraná, Concordia, Gualaguaychú, Nogoyá, María Grande) y de la ciudad de Buenos Aires (solo el 16 %). La mayoría tenían entre 30 y 49 años (70 % de la muestra).

Para la selección de los casos se empleó un muestreo no probabilístico, de tipo por conveniencia (Kerling, & Lee, 2002) en función de los criterios de inclusión (docentes de nivel primario, en ejercicio de su profesión, con más de 4 años de experiencia).

Procedimiento

Los participantes fueron contactados durante el año 2018 en instituciones educativas públicas y privadas de la provincia de Entre Ríos y de la ciudad de Buenos Aires, Argentina. Participaron quienes estaban ejerciendo la docencia en el aula (no administrativos, ni directivos). Se les solicitó su colaboración, anónima y voluntaria, informándoles los objetivos del estudio y la modalidad de participación. Una vez obtenido el permiso de las autoridades y el consentimiento informado firmado por los docentes, se repartieron los cuestionarios en formato papel para ser autoadministrados, dejando a disposición el contacto del investigador a cargo para cualquier requerimiento. Los cuestionarios iban siendo recabados por etapas, según la disponibilidad de las escuelas y los docentes.

RESULTADOS

Estudio 1

Con respecto a la traducción y adaptación de la escala ETS, en el estudio piloto no se observaron problemas con la comprensión de la consigna, los ítems o el modo de codificación de las respuestas. Tampoco hubo problemas con la longitud de la escala o la ubicación de las respuestas. Mostró buena aceptación por parte de los docentes.

Estudio 2

Para evaluar la validez de constructo se realizó un análisis factorial exploratorio (AFE) mediante el método de extracción de máxima verosimilitud y rotación oblimin. El número de factores arrojados fueron cuatro. Se calculó el índice de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Okin (KMO=.842) y la prueba de esfericidad de Bartlett ($X^2=1193.55$ $p=.000$). A partir de los resultados, los cuatro factores explicaron el 61.62% de la variancia. Las cargas factoriales fluctuaron entre .451 y .898 (tabla 2).

Tabla 2

Estructura factorial de la escala de compromiso psicológico con la docencia

Ítems	Factor			
	CSC	CC	CSE	CE
Cuando enseño doy lo mejor de mí.		.581	.306	.439
Cuando enseño, me “sumerjo”, me concentro totalmente en mi trabajo.		.451		.346
Cuando enseño, presto mucha atención a mi trabajo.	.302	.898		.310
Cuando enseño, trabajo intensamente.	.383	.659	.347	.430
Me entusiasma enseñar.		.481		.664
Me siento feliz mientras enseño.		.371		.836
Amo enseñar.		.449		.600
Creo que enseñar es divertido.			.358	.510
En clase, soy afectuoso con mis alumnos.			.665	.320
En clase, atiendo los sentimientos de mis alumnos.	.460		.848	
En clase, me preocupo por los problemas de mis alumnos.	.374		.735	
En clase, tengo empatía con mis alumnos.	.393	.327	.475	
En la escuela, tengo buen vínculo con mis colegas.	.602			
En la escuela, estoy comprometido a ayudar a mis colegas.	.829	.354	.328	
En la escuela, valoro las relaciones que construyo con mis colegas.	.755	.308	.415	
En la escuela, me preocupo por los problemas de mis colegas.	.754		.458	

Nota: CSC= Compromiso social con los colegas; CC= compromiso cognitivo; CSE=compromiso social con los estudiantes; CE= compromiso emocional.

Para evaluar la confiabilidad del instrumento se utilizó el índice alfa de Cronbach. En la dimensión compromiso cognitivo se obtuvo un alfa de .731, en la dimensión compromiso emocional se obtuvo un alfa de .709, en la dimensión compromiso social con los colegas se obtuvo un alfa de .810 y en la dimensión compromiso social con los estudiantes se obtuvo un alfa de .733 (tabla 3).

Tabla 3

Resultados del análisis de la consistencia interna mediante el coeficiente alpha de Cronbach

Factores	Ítems	α de Cronbach
Compromiso cognitivo	4	.73
Compromiso emocional	4	.71
Compromiso social con los colegas	4	.73
Compromiso social con los estudiantes	4	.81
Escala total	16	.85

CONCLUSIONES

Schaufeli y Bakker (2004) han observado resultados prometedores derivados del compromiso psicológico laboral, a nivel cognitivo (satisfacción con el trabajo, sentirse reconocido, por ejemplo) y conductual (trabajar horas extras o comportamiento proactivo, por ejemplo). Cabe desatacar que estas consecuencias son de alto valor para el desarrollo de organizaciones saludables, más aún se ha observado que los trabajadores comprometidos psicológicamente presentan bajos niveles de depresión y estrés (Schaufeli, Taris & Van Rhenen, 2009) y menos quejas psicósomáticas (Demerouti, Bakker, De Jonge, Janssen, & Schaufeli, 2001).

Diversos estudios han comprobado el potente peso que representa el estado de compromiso psicológico con su trabajo. Por un lado, explican que funciona como mediador o protector del estado de estrés laboral (García, & Gambarte, 2020; Polo, Fernández, Bargsted, Fama & Rojas, 2017; Vázquez, Casal, & Pérez, 2018) y por otro lado, marcan la importancia del contexto laboral y los factores que permiten el desarrollo de empleados comprometidos (García & Gambarte, 2020; Pujol, Foutel & Porta, 2019; Schaufeli & Bakker, 2004), por lo cual aquellos interesados en mejorar la salud de los trabajadores en las organizaciones, siendo considerada la salud como un estado de completo bienestar biológico, psicológico y social de las personas y no solamente la ausencia de enfermedad, no sólo deben disminuir los factores que producen malestar sino también deberían dirigir sus esfuerzos para una mejor salud organizacional, amplificando aquellos factores que potencien y mejoren los niveles de bienestar total (Juarez, 2015; Salanova, Martínez & Llorens, 2005).

Schaufeli y sus colegas trabajaron en la creación de la UWES (por ejemplo, Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006) y definieron el engagement como un estado afectivo-cognitivo, no dirigido a ningún evento o tarea particular. Sin embargo, subsisten interrogantes sobre la robustez de su estructura factorial (por ejemplo, Klassen et al., 2012; Shimazu et al., 2008; Sonnentag, 2003), y de contenido que puede no ser relevante para todos los contextos. En función de eso, se observa una clara necesidad de una medida de compromiso psicológico, específica del contexto educativo, adaptada al trabajo realizado por los maestros. Mediante esta investigación, abordamos esta necesidad traduciendo, adaptando y probando mediante análisis exploratorios

la Escala de Compromiso Psicológico con la Docencia, donde el compromiso en el lugar de trabajo (es decir, en el aula) -que comprende las dimensiones físicas, cognitivas y emocionales sensibles al contexto- se combina con el compromiso social con los estudiantes y colegas para representar el compromiso general de los maestros.

A partir del AFE realizado para evaluar la validez de constructo puede afirmarse que la Escala de Compromiso Psicológico con la Docencia replica la estructura factorial de la escala original (Klassen, Yederlen & Durksen, 2013). En posteriores estudios se recomienda realizar análisis factorial confirmatorio con una muestra mayor de docentes para poner a prueba la emergencia de estos factores y además evaluar la validez de criterio y convergencia. En cuanto a la confiabilidad de la escala los índices alfa de Cronbach han demostrado una buena consistencia interna. Asimismo, quedan comprobadas las bondades psicométricas de la Escala de Compromiso Psicológico con la Docencia de Klassen, Yederlen y Durksen (2013) en su versión en español para población docente argentina.

REFERENCIAS

- Cols, L. y Arraigada, M. (2018). Propiedades psicométricas de la versión corta de la Utrecht Work Engagement Scale en trabajadores argentinos. *Pensamiento Psicológico*, 16(2), 31-45. <https://doi.org/10.11144/Javerianacali.PPSI16-2.ppv>
- Demerouti, E., Bakker, A., De Jonge, J., Janssen, P. y Schaufeli, W. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 27(4), 279-286. <https://www.jstor.org/stable/40967145>
- García, M. y Gambarte, M. (2020). El rol de los recursos laborales en el desarrollo del engagement. *Apuntes de Psicología*, 37(2), 133-140. https://academicae.unavarra.es/bitstream/handle/2454/37866/Vicente_RolRecursos.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hambleton, R. y Zenisky, A. (2010). Translating and adapting tests for cross-cultural assessment. In D. Matsumoto & F. van de Vijver (Eds.), *Cross-cultural research methods* (pp. 46-74). New York, NY; Cambridge University Press.
- Juárez G. (2015). Engagemet laboral, una concepción científica: Entrevista con Wilmar Schaufeli. *Liberabit. Revista de Psicología*, 21(2), 187-194. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68643124002>
- Klassen, R., Al-Dhafri, S., Mansfield, C., Purwanto, E., Siu, A., Wong, M. y Woods-McConney, A. (2012). Teachers'engagement at work: An international validation study. *Journal of Experimental Education*, 80, 1-20. <https://doi.org/10.1080/00220973.2012.678409>
- Klassen, R., Yerdelen, S. y Durksen, T. (2013). Measuring teacher engagement: Development of the engaged teachers scale (ETS). *Frontline Learning Research*, 1(2), 33-52. <https://doi.org/10.14786/flr.v1i2.44>
- Kerlinger, F. y Lee, B. (2002). *Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en Ciencias Sociales*. México: McGraw Hill Interamericana.
- Lupano P., de la Iglesia, G., Castro S. y Fernández L. (2017). Validación de una Escala sobre Work Engagement. Perfiles asociados a alta Performance y Satisfacción Laboral. *Ciencias Psicológicas*, 11(2), 127-137. <https://dx.doi.org/10.22235/cp.v11i2.1482>
- Martínez M. (2020). Repercusiones del estrés laboral. [Tesis de Maestría en prevención de riesgos laborales, Universidad Miguel Hernández]. <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/5695/1/MARTINEZ%20MOROTE%2C%20MARINA%20TFM.pdf>
- Menghi, M. (2015). Recursos psicosociales y manejo del estrés en docentes [en línea]. [Tesis de Doctorado en Psicología. Universidad Católica Argentina]. <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/greenstone/cgi-bin/library.cgi?a=d&c=tesis&d=recursos-psicosociales-manejo-estres>

- Polo, J., Fernández, M., Bargsted, M., Fama, L. y Rojas, M. (2017). Relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción con la vida: La mediación del engagement. *Universia Business Review*, 54(1), 110-145. <https://doi.org/10.3232/UBR.2017.V14.N2.04>
- Pujol C., Lucas J., Foutel, M. y Porta, L. (2019). Riesgos psicosociales en la profesión académica: un análisis interpretativo del discurso de docentes universitarios argentinos. *Trabajo y Sociedad*, (33), 197-223. <http://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/3185>
- Salanova, M., Martínez, I. y Llorens, S. (2005). Psicología Organizacional Positiva. En F. Palací (coord.), *Psicología de la Organización* (pp. 349-376). Madrid: Pearson Prentice Hall.
- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo: Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid: Alianza.
- Spontón, C., Medrano, L., Maffei, L., Spontón, M. y Castellano, E. (2012). Validación del cuestionario de Engagement UWES a la población de trabajadores de Córdoba, Argentina. *Liberabit*, 18(2), 147-154. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272012000200005&lng=es&tlng=pt.
- Schaufeli, W. y Bakker, A. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale*. Holanda: Utrecht University
- Schaufeli, W. y Bakker, A. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multisample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W., Bakker, A. y Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: a cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66 (4), 701-716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W., Salanova, M., González R. y Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W., Taris, T. y Van Rhenen, W. (2009). Workaholism, burnout and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: An International Review*, 57, 173-203. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x>
- Seligman, M. y Csikszentmihalyi, M. (2014). Positive Psychology: An Introduction. In: *Flow and the Foundations of Positive Psychology*. Springer, Dordrecht. https://doi.org/10.1007/978-94-017-9088-8_18
- Shimazu, A., Schaufeli, W., Kosugi, S., Suzuki, A., Nashiwa, H., Kato, A., et al. (2008). Work engagement in Japan: Development and validation of the Japanese version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 510-523. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00333.x>
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between non-work and work. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 518-528. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.88.3.518>
- Vázquez, G., Casal, C. y Pérez, D. (2018). Liderazgo Transformador, Engagement Y Creatividad En El Contexto De Pymes Intensivas En Conocimiento. *Revista Galega de Economía*, 27(1), 65-80. <https://revistas.usc.gal/index.php/rge/article/view/5227/6316>