



ARTÍCULO ORIGINAL

DOI: <http://dx.doi.org/10.30545/academo.2020.jul-dic.2>

Virtudes escolares percibidas por estudiantes y docentes ecuatorianos: diferencias según sexo, establecimiento y roles

School virtues perceived by Ecuadorian students and teachers: differences according to sex, establishment and roles

Fernando Unda Villafuerte¹

<https://orcid.org/0000-0002-4958-2529>

Universidad Nacional de Educación (UNAE). Azogues, Ecuador.

E-mail: fernando.unda@unae.edu.ec

María Laura Lupano Perugini

<https://orcid.org/0000-0001-6090-0762>

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas. Buenos Aires, Argentina.

Universidad de Palermo. Buenos Aires, Argentina.

E-mail: mlupan1@palermo.edu

Resumen

El objetivo del estudio es evaluar la virtuosidad percibida en organizaciones escolares y las diferencias por tipo de centro educativo (fiscal, municipal); sexo (mujer, hombre) y rol (estudiantes, docentes). Se trató de un estudio instrumental basado en el análisis de la estructura factorial y la fiabilidad de un cuestionario para evaluar virtudes percibidas en escuelas (VPOE); y, de un estudio descriptivo transversal que analizó diferencias por sexo, rol y tipo de organizaciones escolares con relación a las virtudes percibidas. Se trabajó con una muestra de 550 estudiantes (49.28 % mujeres) y 105 docentes (47.62% mujeres). El análisis factorial determinó un modelo de cuatro factores que permite explicar el 47.49% de la varianza. El cuestionario mostró indicadores adecuados de fiabilidad. El análisis multivariado arrojó diferencias significativas a favor de mujeres ($\lambda = 0.96$; $F_{(5,643)} = 5.49$; $p < .01$; $\eta^2_p = 0.04$), establecimientos fiscales ($\lambda = 0.98$; $F_{(5,643)} = 3.07$; $p < .01$; $\eta^2_p = 0.02$) y docentes con relación a las dimensiones del VPOE. De esta forma, se cuenta con un instrumento breve y con propiedades psicométricas adecuadas para la medición de virtudes percibidas en organizaciones escolares en contextos ecuatorianos. Se identificaron diferencias significativas en virtud en los grupos analizados.

Palabras clave: *Virtuosidad percibida; organización escolar; psicología organizacional positiva.*

Abstract

The objective of the study was to evaluate the perceived virtuousness in school organizations and the differences according type of school (fiscal, municipal); sex (woman, man) and role (students, teachers). This is an instrumental study based on the analysis of the factorial structure and the reliability of a questionnaire to evaluate virtues in schools (VPOE); and, a transversal descriptive study that analyzed differences according sex, role and type of school organizations in relation to perceived virtues. The study sample were 550 students (49.28% women) and 105 teachers (47.62% women). The factor analysis determined a four-factor model that explains 47.49% of the variance. The questionnaire showed adequate indicators of reliability. The multivariate analysis showed significant differences in favor of women ($\lambda = 0.96$; $F_{(5,643)} = 5.49$; $p < .01$; $\eta^2_p = 0.04$), fiscal establishments ($\lambda = 0.98$; $F_{(5,643)} = 3.07$; $p < .01$; $\eta^2_p = 0.02$) and teachers ($\lambda = 0.92$; $F_{(5,643)} = 5.493$; $p < 0.010$; $\eta^2_p = 0.08$) in relation to the dimensions of the VPOE. In this way, there is a brief instrument with adequate psychometric properties for the measurement of PVSO in Ecuadorian contexts. Significant differences were identified according the analyzed groups.

Keywords: *Perceived virtuousness; school organizations; positive organizational scholarship.*

¹ Correspondencia: fernando.unda@unae.edu.ec

Artículo recibido: 16 nov. 2019; aceptado para publicación: 01 jul. 2020.

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar.



Este es un artículo publicado en acceso abierto bajo una Licencia Creative Commons.

Página web: <http://revistacientifica.uamericana.edu.py/index.php/academo/>

Citación Recomendada: Unda Villafuerte, F., y Lupano Perugini, M. L. (2020). Virtudes escolares percibidas por estudiantes y docentes ecuatorianos: diferencias según sexo, establecimiento y roles. *ACADEMO* (Asunción), 7(2):115-127. <http://dx.doi.org/10.30545/academo.2020.jul-dic.2>

Introducción

El presente trabajo está basado en la Psicología Organizacional Positiva. Esta perspectiva se relaciona con la tercera vía de acceso a la felicidad (las instituciones positivas) propuesta por la Psicología Positiva que refiere a la aplicación de las fortalezas personales para el desarrollo de algo más importante y amplio que uno mismo (Seligman, 1999, 2011). Los espacios de socialización como la familia, el trabajo, la escuela, el grupo de amigos y la comunidad son escenarios en los que el grupo y sus integrantes desarrollan fortalezas y potencialidades y logran resultados vitales. Esta corriente intenta unificar una serie de estudios que incorporan la noción de positivo. Promueve el estudio de elementos facilitadores, motivaciones y efectos asociados a los fenómenos positivos, con el objetivo de revelar estados y procesos que no son considerados por las perspectivas tradicionales de la psicología organizacional (Caza y Cameron, 2008; Kelly y Cameron, 2017).

Algunas investigaciones llevadas a cabo por esta perspectiva se han focalizado en el estudio de las virtudes (*virtuosidad*) percibidas a nivel organizacional. Cameron y Winn (2012), entienden por virtuosidad a los mejores y más trascendentes aspectos que definen la condición de seres humanos; por ejemplo: nobleza, florecimiento, vitalidad, sentido de trascendencia, resiliencia, fuerza de voluntad, felicidad, bondad, entre otros. La virtuosidad tiene que ver con tres aspectos clave: a) bondad moral (vinculada con el logro, el amor y la compasión, como bienes centrados en el propio sujeto; y, con la estima, autoridad, y reputación, como bienes que rebasan los intereses individuales-); b) impacto humano (la virtuosidad conlleva repercusiones personales y sociales); y, c) mejoramiento social (relacionado con el fortalecimiento de las interacciones sociales) (Cameron, Dutton, y Quinn, 2003; Cameron, Bright y Caza, 2004; Asad, Nasee y Faiz, 2017). Asad et al. (2017), definen a la virtuosidad como el nivel supremo o más elevado que pueden alcanzar quienes forman parte de una organización, estos niveles superiores se reflejan en los comportamientos individuales y

colectivos de sus miembros y están destinados al logro del bienestar y de la felicidad.

Por lo tanto, la virtuosidad es una característica global presente en las organizaciones y no la suma de las virtudes individuales de sus miembros; se trata de características de las organizaciones que influyen en el accionar de las personas y contribuyen a que experimenten una vida más plena (Peterson, 2006). La virtuosidad determina que las organizaciones incrementen su desempeño cuando ciertos comportamientos, actitudes y prácticas virtuosas son promovidos desde acciones individuales y colectivas (Cameron et al., 2004; Barclay y Markel 2012). De acuerdo con lo señalado, alcanzar la virtuosidad en las organizaciones es posible promoviendo virtudes en sus miembros, lo que redundará a su vez, en mayores y mejores estándares de rendimiento (Nartgun y Dilecksi, 2016).

Con base a los estudios de Chun (2005) y de Cameron, Mora, Leutscher y Calarco (2011), es posible señalar seis dimensiones que determinan la virtuosidad en las organizaciones, estas son las siguientes: a) integridad (concordancia entre hechos y discursos); b) gratitud (sentimiento que emerge del intercambio social entre quienes otorgan y quienes reciben ayuda), c) compasión (atención y preocupación empática frente al sufrimiento de otro), d) coraje (oposición sistemática y constructiva frente al criterio o pensamiento generalizado), e) conciencia – perdón (acciones dirigidas a prevenir círculos destructivos), e, f) inspiración (vinculada con la espiritualidad, la creatividad y las relaciones interpersonales).

De acuerdo con Peterson (2006) las organizaciones positivas derivan en organizaciones de apoyo (*enabling institutions*) cuando sus virtudes y fortalezas rebasan a sus miembros y se convierten en pautas institucionales. Las instituciones escolares, se caracterizan como buenas escuelas (*Good School*) cuando fomentan la excelencia académica, contribuyen al desarrollo moral de sus miembros, establecen correctivos frente al abuso de sustancias, enfrentan la intimidación o el abuso, promueven el respeto y la productividad de todos sus

integrantes. Es decir, las instituciones escolares, como organizaciones de apoyo positivo, generan normas, políticas y procesos destinados al desarrollo integral basado en la práctica de virtudes, valores y fortalezas de carácter; y, posicionan aprendizajes relevantes para la vida en estudiantes capaces de manejar situaciones adversas que ocurren en su entorno (Obst Camerini, 2014).

Palomera (2017) considera que avanzar hacia escuelas positivas tiene que ver con transformar el concepto mismo de educación promoviendo la participación de chicos y chicas y colocándolos en el centro de todos los procesos de aprendizaje. En esta dirección plantea que la felicidad deviene en fin último de los procesos educativos y en estrategia para generar climas escolares positivos y aprendizajes de calidad. El rol de la escuela virtuosa es impulsar modelos organizativos y metodológicos estimulantes, flexibles y variados que promuevan las destrezas, valores y fortalezas de la comunidad educativa. Para que esto sea posible se requiere de docentes capacitados con altos niveles de inteligencia social y emocional.

Curran y Wexler (2016), explican que las escuelas virtuosas adaptan sus estrategias pedagógicas y sus currículos y programas con el fin de desarrollar destrezas sociales y emocionales positivas en adolescentes, mismas que se reflejan en mejores niveles de autoestima, rendimiento escolar y comportamientos saludables y resilientes. Las escuelas positivas promueven el empoderamiento y florecimiento de chicos y chicas en ambientes afectuosos en los que prima el diálogo entre docentes y estudiantes y donde se establecen límites y normas claras de desempeño (Lerner et al, 2005; Gómez y Mei Ang, 2007).

La escuela, como organización positiva, constituye un espacio de innovación y transformación de estudiantes, docentes y familias y de mejoramiento de su calidad de vida. Jach et al. (2017), sostienen que prácticas positivas generadas desde la familia o la escuela (vistas como organizaciones positivas) tales como la calidez, el respeto, la receptividad, la autonomía, la identificación y desarrollo de fortalezas,

entre otras, dan lugar a mayor bienestar y mejores niveles de autoconfianza autoestima por parte de adolescentes y jóvenes.

En un mundo globalizado y en sociedades diversas y pluriculturales caracterizadas por su constante evolución y adaptación a nuevas realidades, el cambio y la transformación son características inherentes a las organizaciones virtuosas. La escuela es uno de los espacios privilegiados para la socialización y asimilación de la cultura y para la consolidación de la identidad personal y social de niñas, niños y adolescentes como parte del bienestar y desarrollo integral. Para que esto sea posible la interacción entre estudiantes y docentes debe contribuir a la asimilación y fortalecimientos de valores y fortalezas que otorguen sentido a la vida.

El ámbito escolar, y la cultura que lo rodea, es un reflejo de la diversidad de género, generacional, étnica y de capacidades físicas, afectivas, cognitivas y sociales específicas que caracterizan al conjunto de la sociedad. Una línea de estudio de la Psicología Positiva tiene que ver con la influencia de las diversidades socio culturales en el desempeño de las organizaciones y en la generación de climas organizacionales inclusivos y positivos (Castro-Solano, 2010).

Rao, Donaldson y Doiron (2015), sostienen que la Psicología Positiva, y otras corrientes vinculadas, tienen una posición privilegiada para generar información empírica y desarrollar propuestas de intervención que consideren las diversidades presentes en los conglomerados humanos por razones de género, curso de vida o pertenencia étnica. Estudios empíricos sobre Psicología Positiva, desarrollados en Latinoamérica (especialmente en Argentina y México) establecen que las variables individuales referidas a sexo y edad definen algún tipo de relación con las características positivas de las organizaciones dejando por fuera otras características como el estado civil, el nivel de estudios y la condición socio económico (Lupano-Perugini y Castro-Solano, 2018). Por ejemplo, en organizaciones de tipo laboral se hallaron diferencias

en virtudes relacionadas con la inspiración de acuerdo a la edad (Lupano-Perugini, 2017).

En el marco señalado, este estudio parte de la necesidad de fortalecer la investigación empírica en Psicología en el contexto ecuatoriano, en particular en el ámbito de la investigación en Psicología Organizacional Positiva (POP). Con este fin se plantearon dos objetivos principales: (1) construir y validar para Ecuador, una escala para la medición de la virtuosidad en organizaciones escolares a partir de las dimensiones: integridad, gratitud, compasión, coraje, perdón e inspiración; y, (2) verificar si existen diferencias en la virtuosidad percibida en organizaciones escolares según rol (alumnos-docentes), tipo de financiamiento del centro educativo (municipal, fiscal) y sexo (varón, mujer).

Metodología

El estudio desarrollado comprendió un diseño instrumental de las propiedades psicométricas del Cuestionario de Virtuosidad Percibida en Organizaciones Escolares; así como un estudio descriptivo transversal (Montero y León, 2007) a partir del análisis de las diferencias de las dimensiones del VPOE por sexo, rol y tipo de establecimiento educativo.

Para la construcción del instrumento sobre virtuosidad percibida, y el análisis confirmatorio del mismo, se consideró una muestra de 550 estudiantes (50.72% varones y 49.28 % mujeres); así mismo, se contó con 48 docentes (45.8% varones y 54,2 % mujeres) seleccionados para el estudio. Del total de estudiantes participantes, 158 (29.63%) vivían en el Distrito Metropolitano de Quito y estudiaban en 3 centros educativos financiados por el gobierno local, mientras que 392 (71.27%) pertenecían a ciudades pequeñas e intermedias de las provincias de Bolívar y Sucumbíos y estudiaban en 2 centros educativos financiados por el gobierno nacional en cada una de las áreas citadas. En el caso de los docentes, 18 (37.5%) pertenecían a establecimientos escolares financiados desde el municipio del Distrito Metropolitano de Quito y 30 a 4 centros escolares con financiamiento del Estado central (62.5%) ubicados

en las provincias de Sucumbíos y Bolívar. Adicionalmente se tomó en cuenta una segunda muestra de 238 estudiantes (52% mujeres) y 36 docentes (52.77%) mujeres con el fin de llevar a cabo el análisis confirmatorio requerido; el 71.53% de estudiantes y docentes de la segunda muestra asistía a establecimientos financiados por el gobierno central y pertenecían a las mismas regiones geográficas e instituciones educativas descritas.

Para la definición de diferencias por roles específicos, tipo de establecimiento y género se trabajó con la primera muestra de estudiantes descrita y con una muestra adicional de 57 docentes dando un total 105 educadores (52.38% varones). Del total de participantes el 31.76% (n = 208) pertenecían a organizaciones escolares municipales mientras que el 62.24% (n = 447) estaban vinculados a centros educativos financiados por el estado central. El promedio de edad de los participantes fue de 28.4 años (DE = 10.71).

La selección de participantes respondió a un muestreo basado en el voluntariado de estudiantes y docentes convocados indiscriminadamente en los centros educativos. El requisito básico era que los estudiantes se encuentren legalmente matriculados en las organizaciones escolares y que los docentes se hallen con contrato vigente en los mismos; adicionalmente se solicitó una carta firmada de consentimiento previo e informado para participar en el estudio aceptando la difusión de los resultados obtenidos.

Cabe señalar que el diseño y desarrollo de la investigación consideró un código de ética investigativa fundado en derechos de la población sujeto de investigación y de autoría intelectual de las fuentes consultadas.

Los instrumentos empleados en la investigación fueron los siguientes:

- Cuestionario de Virtuosidad Percibida en Organizaciones Educativas (VPOE): La base de referencia teórica fue el cuestionario denominado *Positive Practices Survey* (Cameron et al., 2011)

diseñado para evaluar prácticas positivas relacionadas con el ámbito laboral. Con este fin se elaboró una primera escala tipo Likert seleccionando, adaptando y construyendo ítems consistentes teóricamente con el modelo de organizaciones escolares positivas y que en su redacción fueran pertinentes a la realidad socio educativa ecuatoriana de acuerdo con el criterio de los investigadores. Con el fin de validar esta primera versión se trabajó con grupos focales de docentes y estudiantes enfatizando en el cabal entendimiento de los ítems y en su concordancia con los usos sociales y culturales del país, la facilitación de los grupos focales se realizó de manera compartida entre el investigador y un experto en antropología social con amplio conocimiento de los contextos sociales y culturales del Ecuador. Dos lingüistas expertos en idioma español verificaron la redacción, ortografía y construcción gramatical de los ítems.

La versión obtenida en el proceso descrito fue sometida a análisis estadísticos exploratorios y confirmatorios. El instrumento final, que indaga acerca de las prácticas virtuosas percibidas en escuelas, es de respuesta autoadministrable a través de lápiz y papel, constó de 24 ítems agrupados en cuatro dimensiones o variables latentes (la primera versión consideró 26 ítems y seis dimensiones). El instrumento se basa en una escala tipo Likert de cinco opciones que van desde "Totalmente en Desacuerdo" hasta "Totalmente de Acuerdo". Las dimensiones definidas en la versión final evalúan los siguientes aspectos: i) integridad; ii) inspiración, iii) perdón y, iv) coraje. Alfa de Cronbach: Gratitude = 0.89; Inspiración = 0.80; Perdón = 0.82; Coraje = 0.77.

- Encuesta de datos sociodemográficos: Permitió recabar datos personales de los participantes en cuanto a sexo, edad, rol que desempeña en la organización educativa (estudiantes o docentes) y tipo de financiamiento de la organización escolar (fiscal, municipal).

El levantamiento de la información estuvo a cargo de un equipo liderado por los investigadores y conformado por estudiantes de maestría en Ciencias de la Educación. El levantamiento de información se

realizó de manera grupal luego de la socialización del proyecto de investigación y de los objetivos del mismo. Se trabajó con estudiantes en aulas de primero, segundo y tercer año de bachillerato; y, con docentes en las salas de reuniones de profesores y autoridades. El instrumento fue llenado en un tiempo promedio de 45 minutos.

Luego del levantamiento de información se trabajó en la depuración de la misma y en la construcción de una base de datos destinada a facilitar la gestión de la información y la comprobación de la hipótesis de trabajo. La carga de datos, así como el análisis de los mismos fue realizado con la ayuda del procesador SPSS 23.0 y AMOS 23.0.

Para la construcción y validación del cuestionario de virtud percibida en organizaciones escolares de Ecuador (objetivo 1) se procedió al análisis de la normalidad univariada de los ítems a partir de la verificación de índices de asimetría y curtosis. Para estimar la validez de la prueba se llevaron a cabo análisis factoriales exploratorios y confirmatorios considerando muestras distintas en cada caso con el fin de garantizar los resultados del proceso. Finalmente, se analizó la fiabilidad del instrumento con el apoyo del alfa de Cronbach.

Para la verificación del objetivo 2 -virtuosidad percibida según rol, sexo y tipo de establecimiento educativo- se trabajó a partir de un análisis descriptivo preliminar de la información obtenida. A fin de verificar la existencia de diferencias estadísticamente significativas (Tabachnick y Fidell, 1996) en el nivel de virtud percibida se llevó a cabo un análisis multivariado de la varianza (MANOVA) con un diseño 2 (sexo = mujer/varón) x 2 (tipo de centro escolar = municipal/fiscal) x 2 (rol = docentes/estudiantes). Se introdujeron como variables dependientes las puntuaciones de las cuatro dimensiones de la virtud percibida en organizaciones escolares (gratitud, inspiración, perdón, coraje).

Resultados

Validación de la Escala de Virtuosidad Percibida en Organizaciones Educativas

El análisis preliminar de los ítems del Cuestionario VPOE, que pueden observarse en la tabla 1, verificó la normalidad univariada de cada uno de los ítems del cuestionario. Con este propósito se trabajó con los

índices de asimetría y curtosis, obteniéndose en todos los casos valores próximos a cero e inferiores a 1.96 tal como lo recomienda Bollen y Long (1993).

Tabla 1. Análisis de índices de Asimetría y Curtosis del VPOE.

Ítem	Asimetría	Curtosis
1. Practicamos lo que predicamos.	-0.41	-0.14
2. Confiamos en los demás.	-0.26	-0.39
3. Respetamos la dignidad de cada persona.	-1.12	0.77
4. Cumplimos las promesas que realizamos.	-0.53	-0.23
5. Nos guiamos por creencias y valores en situaciones favorables y adversas.	-0.55	-0.28
6. Agradecemos a los demás lo que hacen por nosotros.	-1.17	0.80
7. Promovemos espacios y momentos para agradecer por lo recibido.	-0.63	-0.22
8. Nuestras actitudes reflejan agradecimiento hacia los demás.	-0.75	0.19
9. Ayudamos a quienes pasan por momentos difíciles.	-1.13	0.96
10. Demostramos solidaridad con quienes se encuentran en apuros.	-0.99	0.75
11. Damos respaldo emocional a quien lo necesita.	-1.19	1.08
12. Cuando el caso lo requiere, tomamos decisiones difíciles.	-0.66	0.07
13. Cuando la situación lo requiere, estamos dispuestos a asumir riesgos.	-0.74	0.29
14. Confrontamos de manera rápida y directa los problemas y dificultades.	-0.52	-0.16
15. Frente a situaciones adversas identificamos soluciones alternativas.	-0.74	0.14
16. Tomamos a los problemas como oportunidades para promover cambios.	-0.67	0.05
17. Afrontamos los errores sin culpabilizar a los otros.	-0.46	-0.40
18. Consideramos que los errores son oportunidades para aprender.	-1.042	0.60
19. Perdonamos errores propios y de otros.	-0.44	-0.37
20. Lo que hacemos nos hace sentir renovados.	-0.86	0.46
21. Sentimos que lo que hacemos tiene un significado profundo.	-1.158	1.586
22. Sentimos que lo que hacemos es una fuente de motivación.	-0.73	0.48
23. Establecemos soluciones nuevas a los problemas que se presentan.	-0.50	0.30
24. Construimos relaciones interpersonales sólidas	-0.41	-0.04
25. Nuestras actuaciones sirven de ejemplo para los demás.	-0.55	0.05
26. Manifestamos los aspectos positivos que vemos en los demás.	-0.58	0.01

El análisis factorial exploratorio de primer grado, a partir de la rotación Varimax, determinó la agrupación de 24 ítems (en lugar de los 26 ítems iniciales) en cuatro variables latentes (en lugar de los seis originales). La solución factorial final arrojó valores considerados adecuados de 0.94 (cerca a 1) para el Índice Káiser Meyer Olkin (KMO) y de 0.000 ($p < 0.050$) para el Test de Esfericidad de Bartlett. La solución factorial identificada explicó el 47.49 % de la varianza de las puntuaciones, estos factores coinciden con cuatro de los factores originalmente propuestos por Cameron et. al. (2011); estos son gratitud, inspiración, perdón y coraje. Los ítems de los factores (compasión e integridad) fueron redistribuidos en los otros cuatro factores mencionados y dos ítems (ítem 5 e ítem 20) debieron

ser eliminados por no alcanzar el peso mínimo requerido (> 0.40) (Tabla 2).

El análisis confirmatorio consideró la estrategia de “modelos rivales” (Cupani, 2012, p.189); mediante este procedimiento se comparó el modelo original de 6 factores y 26 ítems con un modelo de 4 factores y 24 ítems con el fin de realizar comparaciones y escoger el más idóneo. Los valores del AFC, establecidos desde la estimación de Máxima Verosimilitud y reflejados en la tabla 3, permiten verificar que el mejor ajuste corresponde a un modelo compuesto por 24 ítems (dos menos que el original) y cuatro factores (en lugar de seis). Para este trabajo, los valores utilizados para la bondad de ajuste del modelo son los siguientes: la razón de Chi cuadrado sobre los grados de libertad con valores inferiores a 3

(Kline, 2000); para los índices CFI, GFI y TLI valores entre 0.90 y 0.95 o superiores son considerados como ajuste aceptable a excelentes para el modelo. Respecto de los índices AGFI deberían obtenerse valores superiores a 0.90 (Rial Boubeta, Varela

Mallou, Abalo Piñeiro y Lévi-Manguin, 2006). Finalmente, para el caso del RMSEA y RMR se esperan valores entre 0.05 y 0.08 (Hu y Bentler, 1995).

Tabla 2. Estructura factorial del VPOE.

Ítem	Factor 1 Gratitud	Factor 2 Inspiración	Factor 3 Perdón	Factor 4 Coraje
8. Nuestras actitudes reflejan agradecimiento hacia los demás.	0.65			
9. Ayudamos a quienes pasan por momentos difíciles (Compasión).	0.65			
10. Demostramos solidaridad (Compasión).	0.64			
3. Respetamos la dignidad de cada persona (Integridad).	0.63			
6. Agradecemos a los demás lo que hacen por nosotros.	0.60			
7. Promovemos espacios y momentos para agradecer por lo recibido.	0.59			
11. Damos respaldo emocional a quien lo necesita (Compasión).	0.54			
4. Cumplimos las promesas que realizamos (Integridad).	0.53			
2. Confiamos en los demás (Integridad).	0.41			
22. Sentimos que lo que hacemos es una fuente de motivación.		0.68		
25. Nuestras actuaciones sirven de ejemplo para los demás.		0.63		
21. Sentimos que lo que hacemos tiene un significado profundo.		0.63		
26. Manifestamos los aspectos positivos que vemos en los demás.		0.61		
24. Construimos relaciones interpersonales sólidas		0.51		
23. Establecemos soluciones nuevas a los problemas que se presentan.		0.49		
5. Nos guiamos por creencias y valores (eliminado).				
18. Consideramos que los errores son oportunidades para aprender.			0.71	
16. Tomamos a los problemas como oportunidades (Coraje) .			0.70	
17. Afrontamos los errores sin culpabilizar a los otros.			0.56	
15. Frente a situaciones adversas identificamos soluciones alternativas y seguimos adelante (Coraje).			0.52	
19. Perdonamos errores propios y de otros.			0.42	
20. Lo que hacemos nos hace sentir renovados (eliminado).				
12. Cuando el caso lo requiere, tomamos decisiones difíciles.				0.75
13. Cuando se requiere, estamos dispuestos a asumir riesgos.				0.72
14. Confrontamos de manera rápida problemas y dificultades.				0.44
1. Practicamos lo que predicamos (Integridad).				0.43
% de varianza explicada para cada factor	32.40	5.85	4.80	4.44
\bar{X}	37.38	22.30	18.67	14.22
DS	6.38	3.96	3.64	2.93
Alfa de Cronbach	0.89	0.80	0.82	0.77

Nota: en negrita se remarcan los ítems redistribuidos de otras dimensiones y aquellos eliminado

Tabla 3. Análisis factorial confirmatorio entre el modelo original y el modelo ajustado (VPOE).

VPOE	Índices de ajuste									
	χ^2	P	CMIN/DF	TLI	NFI	GFI	AGFI	CFI	RMSA	RMR
Modelo con 6 factores y 26 ítems (n=274)	425.81	0.000	1.53	0.92	0.83	0.90	0.87	0.93	0.04	0.05
Modelo con 4 factores y 24 ítems (n=274)	372.39	0.000	1.55	0.92	0.84	0.90	0.88	0.93	0.05	0.05

De esta forma, los análisis factoriales exploratorio y confirmatorio, posibilitaron la confirmación estadística de un modelo de cuatro factores y 24 ítems para la medición de VPOE más robusto que el

modelo original estructurado por seis factores y 26 ítems, lo mencionado se confirma al revisar la figura 1. Cabe señalar que el ítem 2 (figura 1) presenta una carga factorial baja (menor a 0.30) según lo recomendado por Cattell (1978); sin embargo, se decidió mantener ese ítem ya que hace referencia al

indicador “apoyo emocional” de la dimensión gratitud considerada importante para docentes y estudiantes. Así también, McDonald (1985) considera que un factor es válido si tiene al menos tres variables con pesos superiores a 0.30.

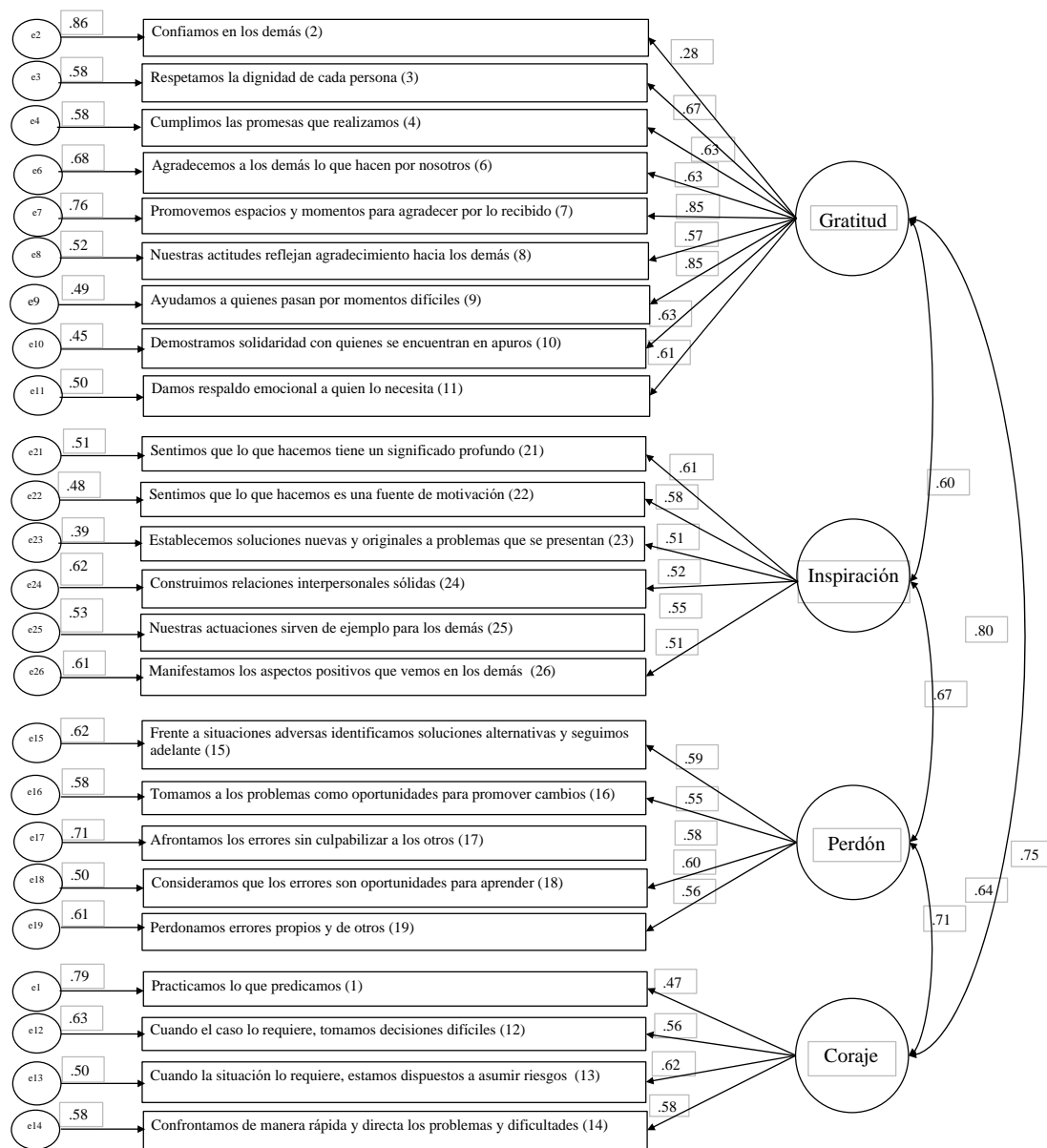


Figura 1. Modelo de 4 factores y 24 ítems para la evaluación de la virtuosidad percibida en organizaciones escolares (VPOE).

Una vez que se contó con el instrumento VPOE se procedió a analizar la fiabilidad del mismo. Con el apoyo del alfa de Cronbach (consistencia interna) se estableció la fiabilidad de cada uno de los factores o dimensiones del instrumento, en este paso no se

identificaron ítems que afectasen la fiabilidad de la prueba. Los valores de fiabilidad obtenidos para cada una de las dimensiones de la prueba son altamente satisfactorios (Nunnally y Bernstein, 1995): Gratitud = 0.89; Inspiración = 0.80; Perdón = 0.82; Coraje = 0.77.

Diferencias en las virtudes organizacionales percibidas según sexo, tipo de establecimiento y rol

En primer lugar, se calcularon los estadísticos descriptivos (media y desvío estándar)

correspondientes a los puntajes obtenidos por estudiantes y docentes de ambos sexos en las dimensiones gratitud, inspiración, perdón y coraje que configuran la virtuosidad percibida en organizaciones escolares, los valores obtenidos pueden verificarse en la tabla 4.

Tabla 4. Niveles de virtudes percibidas (análisis descriptivo).

	Sexo	Tipo de escuela	Gratitud		Inspiración		Perdón		Coraje	
			\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD
Docentes	Varones	Municipal	36.73	8.21	24.08	3.66	19.29	3.96	15.23	3.21
		Fiscal	39.21	6.66	23.47	4.02	20.00	2.70	15.26	3.15
	Mujeres	Municipal	39.06	3.06	24.87	2.87	19.43	2.63	15.50	2.03
		Fiscal	41.30	4.59	25.11	3.99	20.66	2.89	16.19	2.57
Estudiantes	Varones	Municipal	35.43	6.11	21.08	4.43	17.36	3.75	13.89	2.93
		Fiscal	36.62	6.29	21.70	3.81	18.04	3.66	13.75	2.65
	Mujeres	Municipal	36.57	6.68	21.74	3.85	18.26	3.22	13.82	2.83
		Fiscal	38.37	6.13	22.50	3.62	19.36	3.63	14.26	3.09
Total			37.38	6.38	22.30	3.96	18.67	3.64	14.22	2.93

A continuación, con la finalidad de verificar diferencias estadísticamente significativas en el nivel de virtuosidad percibida según las variables independientes rol, sexo y tipo de establecimiento, se llevó a cabo un análisis multivariado de la varianza (MANOVA) con un diseño 2 (sexo = mujer/varón) x 2 (tipo de centro escolar = municipal/fiscal) x 2 (rol = docentes/estudiantes). Se introdujeron como variables dependientes las puntuaciones de las cuatro dimensiones de virtudes (gratitud, inspiración, perdón, coraje).

En cuanto a las diferencias por sexo, se encontraron diferencias significativas entre los vectores de medias de ambos grupos ($\lambda = 0.96$; $F_{(5,643)} = 5.49$; $p < .01$; $\eta^2_p = 0.04$). El tamaño del efecto fue pequeño, limitando la significación práctica de las diferencias observadas que explican apenas el 4.10% de las varianzas de las dimensiones de la variable dependiente.

En lo que tiene que ver con las diferencias por tipo de organización escolar (municipal-fiscal), también se hallaron diferencias significativas entre los vectores de medias ($\lambda = 0.98$; $F_{(5,643)} = 3.07$; $p < .01$; $\eta^2_p = 0.02$). El tamaño del efecto es pequeño, limitando la significación práctica de las diferencias que explican

el 2.30% de las varianzas de las variables dependientes.

Siguiendo con el mismo procedimiento, se evidenciaron diferencias de acuerdo el rol (docente-alumno) de los actores en la organización escolar ($\lambda = 0.92$; $F_{(5,643)} = 5.493$; $p < 0.010$; $\eta^2_p = 0.08$). El tamaño del efecto es medio, de ello se deduce que las diferencias observadas explican el 7.30% de las varianzas de las variables dependientes.

Por último, no se encontró interacción entre rol y sexo (a), rol y tipo de establecimiento (b), rol sexo y tipo de establecimiento (c) ni rol – sexo – tipo (d); obteniéndose, respectivamente, los siguientes valores: a) $\lambda = 0.99$; $F_{(5,643)} = 1.27$; $p > 0.050$; $\eta^2_p = 0.01$; b) $\lambda = 0.99$; $F_{(5,643)} = 0.64$; $p > 0.050$; $\eta^2_p = 0.05$; c) $\lambda = 0.99$; $F_{(5,643)} = 0.35$; $p > 0.050$; $\eta^2_p = 0.00$; y, d) $\lambda = 0.99$; $F_{(5,643)} = 0.13$; $p > .05$; $\eta^2_p = 0.00$.

Para examinar cuál de las dimensiones del instrumento VPOE registra mayor variación en función de las variables independientes consideradas, se calcularon contrastes univariados.

En relación al sexo de los integrantes de la organización escolar hubo diferencias a favor de las mujeres en cuanto a gratitud ($F_{(1,647)} = 14.014$; $p <$

.05), inspiración ($F_{(1,647)} = 7.708$; $p < .05$) y perdón ($F_{(1,647)} = 16.922$; $p < .05$). En cambio, no se hallaron diferencias en cuanto a coraje ($F_{(1,647)} = 3.376$; $p > .05$).

En cuanto al tipo de organización escolar hay diferencias a favor de los establecimientos fiscales en la dimensión gratitud ($F_{(1,647)} = 9.94$; $p < 0.050$) y perdón ($F_{(1,647)} = 8.05$; $p < 0.050$); y no hubo diferencias en inspiración ($F_{(1,647)} = 2.78$; $p > 0.050$) y coraje ($F_{(1,647)} = 0.60$; $p > 0.050$).

Finalmente, en relación al rol de los actores del sistema educativo se presentaron diferencias a favor de los docentes en todas las dimensiones de la virtuosidad percibida, esto es: gratitud ($F_{(1,647)} = 9.39$; $p < 0.050$); inspiración ($F_{(1,647)} = 38.80$; $p < 0.050$); perdón ($F_{(1,647)} = 15.07$; $p < 0.050$); y, coraje ($F_{(1,647)} = 28.77$; $p < 0.050$).

Discusión

El propósito de este trabajo fue evaluar la virtuosidad percibida en organizaciones escolares considerando especificidades por sexo (mujer, hombre), tipo de establecimiento escolar (regentado por gobiernos municipales o por el gobierno central) y rol específico de los actores del proceso de enseñanza-aprendizaje (docentes, estudiantes). Como paso previo fue necesario diseñar y validar una escala para la medición de la virtuosidad percibida adaptada a los contextos de las organizaciones escolares ecuatorianas, en ese esfuerzo se consideró el marco teórico sobre organizaciones virtuosas propuesto por Cameron et al. (2011) en el que se identifican 6 dimensiones: gratitud, integridad, inspiración, perdón, coraje y compasión.

En primer lugar, se diseñó una escala conformada por 6 dimensiones y 26 ítems; sin embargo, el análisis de correlación ítems - test determinó pesos bajos (menores a 0.40) en dos de los ítems ("nos guiamos por creencias y valores" -5- y "lo que hacemos nos hace sentir renovados" -20-). Por otra parte, el análisis factorial exploratorio estableció que las dimensiones compasión e integridad no agrupaban, al menos, a 4 ítems para ser considerados como factores

independientes (Glutting, 2002). Se probó un modelo conformado por 4 factores (gratitud, inspiración, perdón y coraje) y 24 ítems, mismo que arrojó valores estadísticos satisfactorios. La varianza del modelo explicó el 47.49% de los casos. Todos los pesos factoriales aceptados fueron superiores a 0.40 definidos como moderados y altos (Delgado, Escurra y Torres, 2006), lo que determinó que los 24 ítems distribuidos en los 4 factores propuestos contribuyen a medir de manera consistente dichas dimensiones y, en su conjunto, la variable virtuosidad en organizaciones escolares. El análisis factorial dio como resultado un modelo simple, saturaciones positivas y una interpretación sencilla, cumpliendo así los requisitos para que se considere como un análisis pertinente (Anastasi, 1974). La consistencia interna, evaluada con Alfa de Cronbach, para cada una de las cuatro dimensiones definidas arrojó valores entre 0.77 y 0.89 lo que garantizó la fiabilidad de la escala (Cohen, 1988).

El análisis factorial confirmatorio determinó un valor de significación de χ^2 menor a 0.05, cuando lo esperado son valores mayores a 0.05 (Lévy y Varela, 2003); al tratarse de un indicador muy sensible al tamaño de la muestra, la validez del modelo se confirmó mediante los índices de ajuste RMSEA y RMR que arrojaron valores en torno a 0.05 (Harman, 1976). Por su parte, la discrepancia entre χ^2 y grados de libertad (CMIN/DF) presentó un valor menor a 3 que verifica la factibilidad del modelo (Kline, 2000). El conjunto de indicadores de ajuste (CFI, GFI, AGFI, NFI y TLI) determinó valores que convalidan el modelo de cuatro factores y 24 ítems al ser iguales o superiores a 0.85 (Ferrando y Aguiano-Carrasco, 2010).

De esta forma, la estructura arrojada por el análisis factorial confirma los entendimientos de estudiantes y docentes identificados en los grupos focales donde las dimensiones gratitud, integridad y compasión son miradas como valores positivos agrupados en una sola dimensión. A esta dimensión se suman las dimensiones inspiración, coraje y perdón.

Por su parte, el análisis MANOVA desarrollado encontró diferencias significativas en la virtuosidad

percibida en cuanto al sexo de sus integrantes (mujeres/varones), al tipo de establecimientos educativos (municipal/fiscal) y al rol que desempeñan sus actores (docentes – autoridades/estudiantes). En lo que respecta al sexo (mujer/varón) se encontraron diferencias a favor de las mujeres en las dimensiones gratitud, inspiración y perdón; en relación al tipo de establecimientos escolares (municipal/fiscal) las diferencias a favor de los establecimientos fiscales tienen que ver con las dimensiones gratitud y perdón; finalmente en lo referente al rol específico (docentes/estudiantes) las diferencias a favor de los docentes se centraron en todas las dimensiones (gratitud, inspiración, perdón y coraje).

Bonder (2013), explica a las organizaciones escolares como espacios de socialización, prácticas y valores. En este contexto, las diferencias encontradas a favor de las mujeres en las dimensiones gratitud, inspiración y perdón podrían reflejar la tensión entre roles de género atribuidos tradicionalmente a los hombres en su papel de líderes y conductores y roles asumidos con fuerza por las mujeres que pugnan por mejores y mayores niveles de igualdad y equidad. Salanova (2010) explica que las organizaciones saludables son más diversas en cuanto a género y promueven la igualdad entre hombres y mujeres. Investigaciones posteriores que vinculen las variables género y virtuosidad escolar darán mayor claridad al respecto.

Las diferencias atribuidas a docentes parecerían tener relación con su rol de liderazgo auténtico en las organizaciones escolares (Unda-Villafuerte, 2018), ya que el ejercicio docente favorece conductas positivas que se convierten en referentes para los estudiantes y se traducen en prácticas de gratitud, inspiración, perdón y coraje.

Desde la lógica del tipo de establecimientos, las dimensiones gratitud y perdón parecerían relacionarse con las mayores posibilidades que brindan las escuelas fiscales para ofrecer nuevas oportunidades frente a errores y equivocaciones, en comparación con las escuelas municipales que se muestran más rígidas frente a los errores y menos propensas a reconocer los logros.

El estudio descrito buscó profundizar la generación de evidencia científica en la comprensión de las organizaciones positivas o virtuosas. Dos consideraciones clave aportaron a esta decisión: i) la investigación psicológica en Ecuador es relativamente nueva y se fundamenta en modelos, instrumentos y recursos propios de otros contextos (Capella y Andrade, 2017), esto, en muchos casos, genera sesgos y resultados erróneos; y, ii) la generación de evidencia empírica en Psicología Positiva requiere de procesos de investigación rigurosos y planificados. Una consideración adicional se relacionó con abrir espacios de debate y discusión sobre Psicología Positiva y Psicología Organizacional Positiva en Ecuador.

Entre las fortalezas del estudio se encuentran el desarrollo y validación de un instrumento con características psicométricas de validez y confiabilidad para la medición de la variable virtuosidad percibida en organizaciones escolares. Otra fortaleza se refiere a establecer diferencias atribuibles al sexo, al rol específico y al tipo de establecimientos educativos en el análisis de las organizaciones escolares definidas como virtuosas. Así mismo, los resultados obtenidos consideran la idiosincrasia y las necesidades específicas del sistema educativo ecuatoriano y, a la vez, impulsan la investigación científica a nivel de Latinoamérica desde las perspectivas de la Psicología Positiva (en sus dimensiones escolar y organizacional).

Entre las limitaciones del estudio, se pueden mencionar, en primer lugar, aquellas generadas al trabajar con muestras conformadas por voluntarios que podrían dar lugar a sesgos en la recolección de datos. Esta dificultad trató de ser minimizada incluyendo una muestra de tamaño mediano que estuvo distribuida de manera equitativa entre varones y mujeres y considerando población tanto urbana como rural. Vale señalar como limitación el hecho que no se estimó la validez convergente del cuestionario de virtuosidad percibida; sin embargo los análisis de validez y confiabilidad realizados posibilitan su aplicación con un nivel aceptable de seguridad.

Con relación a las implicaciones prácticas, mirar a las escuelas como potenciales organizaciones virtuosas (positivas) abre la posibilidad de trabajar - desde modalidades alternativas- procesos educativos de calidad con el involucramiento de autoridades, docentes y estudiantes. Por ejemplo, desarrollar planes de convivencia, establecer programas de apoyo psicosocial para hacer frente a problemas de bullying, consumo de drogas entre otras. Así mismo, la lógica de organizaciones escolares virtuosas conlleva a replantear las acciones de asesoría y apoyo desarrolladas desde la psicología educativa.

Este primer acercamiento a la caracterización de organizaciones escolares positivas abre un amplio campo de investigación sobre virtuosidad escolar en relación con otras variables como rendimiento académico, cultura escolar, pertenencia e identificación, capital psicológico, bienestar subjetivo, liderazgo auténtico en docentes y autoridades, etc.

Por otra parte, investigar desde la Psicología Organizacional Positiva la relación entre virtuosidad en organizaciones escolares y educación de calidad permitirá colocar sobre la mesa cómo las organizaciones escolares virtuosas potencian las destrezas afectivas, procedimentales y actitudinales de chicos y chicas.

Referencias bibliográficas

- Anastasi, A. (1974). *Test psicológicos*. Madrid: Aguilar.
- Asad, H., Naseen, R., y Faiz, R. (2017). Mediating effect of ethical climate between organizational virtuousness and job satisfaction. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 11 (1), 35-48. Recuperado de <http://www.jespk.net/publications/357.pdf>
- Barclay, L. A., y Markel, K. S. (2012). Virtue theory and organizations: considering persons with disabilities. *Journal of Managerial Psychology*, 27 (4), 330 -346. doi: <https://doi.org/10.1108/02683941211220153>
- Bollen, K., y Long, J. (1993). *Testing structural equation models*. Sage: Newbury Park, CA.
- Bonder, G. (2013). La inclusión del enfoque de género en las ciencias. En, *XII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe* (pp. 15-18). Santo Domingo: CEPAL. Recuperado de http://www.cepal.org/12conferenciamujer/noticias/paginas/0/49920/Gloria-Bonder-presentacion-panel6-CRM_XII.pdf
- Cameron, K., Bright, D., y Caza, A. (2004) Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. *American Behavioral Scientist*, 47, 766-790. doi: 10.1177/0002764203260209.
- Cameron, K., Dutton, J.E., y Quinn, R.E. (2003). *Positive organizational scholarship* (pp. 3-13). San Francisco, USA: Berrett-Koehler. Recuperado de www.bkconnection.com/static/Positive_Organizational_Scholarship_EXCERPT.pdf
- Cameron, K., Mora, C., Leutscher, T., y Calarco, M. (2011). Effects of positive practices on organizational effectiveness. *The Journal of Applied Behavioral Science* XX(X) 1–3. doi: 10.1177/0021886310395514
- Cameron, K., y Winn, B. (2012). Virtuousness in organizations. In, K. Cameron y G. Spreitzer, *The oxford handbook of positive organizational scholarship* (pp. 231 – 243). London, United Kingdom: Oxford Library of Psychology.
- Capella, M., y Andrade, F. (2017). Hacia una psicología ecuatoriana: una argumentación intergeneracional sobre la importancia de la cultura y la glocalidad en la investigación. *Teoría y Crítica de la Psicología*, 9, 173-195. Recuperado de <http://www.teocripsi.com/ojs/>
- Castro-Solano, A. (2010). Percepción del clima de aceptación en organizaciones: Un estudio con líderes argentinos. *Boletín de Psicología*, 98, 41-53. Recuperado de <https://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N98-3.pdf>
- Cattell, R. B. (1978). *The scientific use of factor analysis in behavioral and life sciences*. New York, NY: Plenum Press.
- Caza, A., y Cameron, K. S. (2008). Positive organizational scholarship: What does it achieve? In, S. Clegg and C. L. Cooper (Eds.), *The sage handbook of organizational behavior: Macro Approaches* (Volume 2). New York: Sage.
- Chun, R. (2005). Ethical character and virtue in organizations: An empirical assessment and strategic implication. *Journal and Business Ethics*, 57, 269 - 285. Recuperado de <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-004-6591-2>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. (2 ed). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Cupani, M. (2012). Análisis de ecuaciones estructurales: conceptos, etapas de desarrollo y un ejemplo de su aplicación. *Revista Tesis*, 1, 186-199. Recuperado de <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/tesis/article/view/2884>
- Curran, T., y Wexler, L. (2016). School-based positive youth development: A systematic review of the literature. *Journal of School Health*, 87, 1, 71–80. doi: 10.1111/josh.12467
- Delgado, A. E., Escurra, L. M., y Torres, W. (2006). *La medición en psicología y educación: teoría y aplicaciones*. Lima: Editorial Hozlo.
- Ferrando, P., y Anguiano-Carrasco, C. (2010). El análisis factorial como técnica de investigación en

- Psicología. Papeles del Psicólogo, 31(1), 18-33. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/778/77812441003.pdf>
- Glutting, J. (2002). Some psychometric properties of a system to measure ADHD. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 34, 194-209.
- Gómez, B. J., y Mei Ang, P. (2007). Promoting positive youth development in schools. *Theory into practice*, 46, 97-104. <https://doi.org/10.1080/00405840701232752>
- Harman, H. H. (1976). *Modern factor analysis*. Chicago: Univ of Chicago press.
- Hu, L., y Bentler, P. (1995). Evaluating model fit. In, R. H. Hoyle (Ed.), *Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications* (pp. 76-99). Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications.
- Jach, H., Sun, J., Loton, D., Chi, T., y Waters, L. (2017). Strengths and subjective wellbeing in adolescence: Strength-based parenting and the moderating effect of mindset. *Journal of Happiness Studies*, 1-20. doi:10.1007/s10902-016-9841-y
- Kelly, J., y Cameron, K. (2017) Applying positive organisational scholarship to produce extraordinary performance. In, Proctor, C. (eds) *Positive psychology interventions in practice*. Cham: Springer.
- Kline, P. (2000). *Handbook of psychological testing*. London: Routledge.
- Lerner, R. M., Lerner, J. V., Almerigi, J. B., Theokas, C., Phelps, E., Gestsdottir, S., Naudeau, S., Jelicic, H., Alberts, A., Ma, L., Smith, L. M., Bobek, D. L., Richman-Raphael, D., Simpson, I., DiDenti Christiansen, E., von Eye, A. (2005). Positive youth development, participation in community youth development programs, and community contributions of fifth-grade adolescents: Findings from the rest wave of the 4-H Study of Positive Youth Development. *Journal of Early Adolescence*, 25, 17-71. doi: <https://doi.org/10.1177/0272431604272461>
- Lévy, J. P., y Varela, J. (2003). *Análisis multivariable para las ciencias sociales*. Madrid: Prentice Hall.
- Lupano-Perugini, M. L. (2017). Virtudes organizacionales, performance y satisfacción laboral: Diferencias según variables individuales y organizacionales en empleados argentinos. *Psicodébate*, 17, 35-50. doi: 10.18682/pd.v17i1.637
- Lupano-Perugini, M. L., y Castro-Solano, A. (2018). Virtudes organizacionales y características positivas asociadas a performance y satisfacción laboral. *Acta Psiquiátrica y Psicológica de América Latina*, 60(1), 28-39.
- McDonald, R. P. (1985). *Factor analysis and related methods*. Hillsdale: LEA.
- Montero, I., y León, O. (2007). A guide for naming research studies in psychology. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7, 847-862.
- Nartgun, S., y Dilekci, U. (2016). Teacher views on administrators' leadership styles and level of organizational virtuousness. *Anthropologist*, 24(1), 363-372. doi: <https://doi.org/10.1080/09720073.2016.11892026>
- Nunnally, J., y Bernstein, I. (1995). *Teoría psicométrica*. México: Mc Graw Hill.
- Obst Camerini, J. (2014). *La terapia cognitiva: integrada y actualizada*. Buenos Aires: C.A.T.R.E.C.
- Palomera Martín, R. (2017). Psicología positiva en la escuela: Un cambio con raíces profundas. *Papeles del Psicólogo*, 38 (1), 67-71. Recuperado de <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2823.pdf>
- Peterson, C. (2006). *A primer in positive psychology*. New York, NY: Oxford University Press.
- Rao, M. A., Donaldson, S. I., y Doiron, K. M. (2015). Positive psychology research in the Middle East and North Africa. *Middle East Journal of Positive Psychology*, 1(1), 60-76.
- Rial Boubeta, A., Varela Mallou, J., Abalo Piñeiro, J. y Lévy Mangin, J. P. (2006). El análisis factorial confirmatorio. En, J.P. Lévy Mangin y J. Varela (Eds.), *Modelización con estructuras de covarianzas en ciencias sociales* (pp. 119-143). Coruña: Netbiblo. Recuperado de: https://issuu.com/psiencia/docs/7_2_
- Salanova, M. (2010). *Psicología de la salud ocupacional*. Madrid: Síntesis.
- Seligman, M. E. P. (1999). The president's address. *American Psychologist*, 54, 559-532. Recuperado de www.sas.upenn.edu/psych/seligman/aparep98.htm
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. New York, NY: Free Press.
- Tabachnick, B., y Fidell, L. (1996). *Using multivariate statistics* (3 ed.). New York: Harper Collins Publishers.
- Unda-Villafuerte, F. (2018). *Organizaciones escolares virtuosas, bienestar psicológico en adolescentes y liderazgo auténtico en docentes*. Universidad de Palermo. Tesis doctoral. Recuperado de https://dspace.palermo.edu/dspace/bitstream/handle/10226/1956/UNDA_Virtuosidad%2C%20bienestar%20y%20liderazgo.pdf?sequence=1&isAllowed=y