

**VERSIÓN BREVE DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL:  
EVALUACIÓN ESTRUCTURAL Y DISTRIBUCIONAL DE SUS PUNTAJES**

**BRIEF VERSION OF THE JOB SATISFACTION SCALE: STRUCTURAL AND  
DISTRIBUTIVE EVALUATION OF THEIR SCORES**

Alicia Boluarte Carbajal\* y César Merino Soto\*\*

Instituto Nacional de Rehabilitación «Adriana Rebaza Flores» Amistad Perú-Japón, Perú  
Universidad de San Martín de Porres, Perú

Recibido: 10 de abril de 2015

Aceptado: 24 de agosto de 2015

## RESUMEN

La evaluación de la satisfacción laboral permite conocer y explicar varios resultados conductuales del trabajador, como su desempeño laboral. El presente estudio analiza la estructura interna de la versión breve de la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall (1979), que se orienta a medir unidimensionalmente el constructo de satisfacción laboral con ítems relacionados con la satisfacción intrínseca y extrínseca. La muestra estuvo compuesta por 88 profesionales de una institución de rehabilitación ubicada en Lima Metropolitana, a los que se les administró la versión completa del instrumento (16 ítems) para examinar la versión abreviada y derivar una nueva. Se realizó un análisis factorial confirmatorio (AFC) para evaluar la estructura factorial, mediante el modelamiento de ecuaciones estructurales. Se halló que una dimensión latente es válida para el instrumento completo, y se obtuvo una nueva versión breve con diferentes ítems, mayor varianza explicada y cargas factoriales elevadas. Las estimaciones de confiabilidad fueron aceptables. La distribución del puntaje fue inusualmente ajustada a un modelo Wakeby. Se discute los resultados en el contexto del uso de esta nueva versión y de la distribución de los puntajes.

**Palabras clave:** Satisfacción laboral, validez de constructo, análisis factorial confirmatorio, distribución Wakeby, análisis estructural.

## ABSTRACT

The job satisfaction evaluation allows us to know and explain several behavioral results of a worker such as his job performance. This study analyzes the internal structure of the brief version by Warr, Cook and Wall's Job Satisfaction Scale (1979), which is designed to unidimensionally measure the job satisfaction construct with items related to intrinsic and extrinsic satisfaction. The sample was composed by 88 professionals from a rehabilitation institution located in Metropolitan Lima, who were given the full version of the instrument (16 items), to examine the abbreviated version and derive a new one. We performed a confirmatory factor analysis (CFA) to evaluate the factorial structure through the modeling of structural equations. It was found that a latent dimension is valid for the comprehensive instrument, and a new version was obtained with different items, greater explained variance, and higher factorial loads. The reliability estimates were acceptable. The score distribution was unusually set to a Wakeby model. The results are discussed in the usage context of this new version and the distribution of the scores.

**Keywords:** Job satisfaction, construct validity, confirmatory factor analysis, Wakeby distribution, structural analysis

\* aliciaboluarte@hotmail.com

\*\* sikayax@yahoo.com.ar

La satisfacción laboral, de acuerdo con Herzberg (1954), está definida por circunstancias extrínsecas a las motivaciones del sujeto, como por ejemplo, el trabajo rutinario, las políticas de la organización. Del mismo modo, la satisfacción también se determina por la búsqueda de lo que el autor denomina como *higiene*: salario, estatus, seguridad en el trabajo, etc. Una adecuada conjugación de estas características –intrínsecas y extrínsecas– logrará una satisfacción exitosa en el trabajo. Sin embargo, diversos autores (p. ej., D’Anello, Marcano y Guerra, 2000; Muñoz-Seco, Coll- Benejama, Torrent-Quetglas y Linares-Pou, 2006) consideran la satisfacción intrínseca como esencial para generar sentimientos positivos de agrado y disfrute por la realización del trabajo, los mismos que producen mayor compromiso organizacional.

El presente estudio muestra los resultados preliminares de la evaluación psicométrica de la *Escala de Satisfacción Laboral* propuesta por Warr, Cook y Wall (WCW, 1979), creada para evaluar la satisfacción intrínseca (SI) y satisfacción extrínseca (SE), ambos medidos desde un enfoque de disposición actitudinal (Cuadra-Peralta y Veloso-Besio, 2010). La revisión de Hills, Joyce y Humphreys (2012) sobre el estado actual de las investigaciones alrededor del WCW indica que casi todos los estudios, usando las versiones breves, carecen de suficiente evidencia para evaluar actualmente la validez del instrumento. Esto significa que los estudios de replicación casi no se han reportado y, las evidencias desde distintas fuentes de validez no han sido publicadas, no existiendo un conocimiento acumulativo de las características métricas en los diferentes contextos de aplicación del WCW, aunque el uso de este instrumento ha sido muy popular en países europeos (Hills et al., 2012), los indicadores de confiabilidad no son reportados para la propia muestra, generalmente usan un procedimiento de inducción (Vachha-Haase, Kogan y Thompson, 2000), es decir, que reportan la confiabilidad de estudios anteriores asumiendo que es una estimación invariable. Deditius-Island y Caruso (2002), por otro lado, describen que esta inducción de la confiabilidad parece explicar que muchos reportes de investigación tampoco hacen alguna mención de la misma, posiblemente asumiendo de modo silencioso que el error de medición es constante desde los estudios anteriores (Alonso, 2006, 2008; Fernández, 2008; Herrera-Amaya y Manrique-Abril, 2008; Tapia, Ramírez, e Islas, 2009; Simón,

Blesa, Bermejo, Calvo y Gómez de Enterría, 2005). En algunos trabajos hispanos se reporta la consistencia interna desde los datos analizados (Cuadra-Peralta y Veloso-Besio, 2007, 2010; Goetz, Musselmann, Szecsenyi y Joos, 2013; Moreno-Jiménez, Ríos-Rodríguez, San Martín- García y Perles-Nova, 2010; Moreno-Jiménez e Hidalgo, 2011; Carrillo-García, Solano- Ruiz, Martínez-Roche y Gómez-García, 2013), lo que permite evaluar la calidad de los puntajes obtenidos en los análisis de los datos. Sin embargo, no existen otros reportes que verifiquen otras características de medición interna del instrumento desde el modelamiento de variables latentes.

Los análisis realizados en estudios con el WCW generalmente han incluido tres niveles de interpretación: los dos puntajes de las subescalas, el puntaje total y los ítems. La transición entre uno y otro no ha sido clara en algunos estudios o suficientemente justificado (p. ej., Alonso, 2006; Cuadra-Peralta y Veloso-Besio, 2010; Cuadra-Peralta et al., 2010; Goetz et al., 2013), pues los ítems pueden variar en su poder discriminativo respecto al puntaje y, por lo tanto, su contenido estaría vinculado a otras fuentes irrelevantes al constructo. Sin verificar previamente la capacidad discriminativa de los ítems, no se puede conocer su grado de validez para la interpretación de sus resultados. Adicionalmente, las correlaciones entre las puntuaciones pueden ayudar a evaluar si el puntaje total o las subescalas deben usarse en los análisis; es decir, una correlación baja a moderada entre ellas, sugiere que los dos constructos tienen un grado considerable de independencia lineal y, por lo tanto, no habría justificación empírica para construir un puntaje total.

A esto se añade que el problema principal de la diferenciación psicométrica entre SE y SI no es adecuadamente explicada en casi todos los estudios que usan el WCW. Este problema ha sido resaltado por las correlaciones altas entre las subescalas SI y SE (p. ej., Moreno-Jiménez et al., 2010; Boluarte, 2014), patrones de correlación similar entre los ítems (Boluarte, 2014; Carvalho y Neto, 2013) y resultados unidimensionales en algunos análisis factoriales realizados (Boluarte, 2014; Szecsenyi et al., 2011). Esto parece sugerir una pobre capacidad discriminativa entre las escalas de satisfacción extrínseca e intrínseca, y elevada homogeneidad de todos los ítems. Este problema es una pieza clave para delimitar

\* aliciaboluarte@hotmail.com

\*\* sikayax@yahoo.com.ar

conceptualmente el constructo (Fornell y Larcker, 1981; Hair, Black, Babin, Anderson, y Tatham, 2006) y evaluar la utilidad conceptual de los aspectos intrínsecos y extrínsecos de la satisfacción laboral. En el área de la metodología del análisis factorial, esto significa que existe elevada varianza común entre medidas que deberían describir conductas conceptualmente distintas; por lo tanto, para obtener evidencia de la diferenciación conceptual, la varianza compartida debería ser menor a la varianza retenida entre los ítems de cada factor (Fornell y Larcker, 1981; Hair et al., 2006).

El problema de la insuficiente evidencia psicométrica para diferenciar la satisfacción intrínseca de la extrínseca mediante el WCW ha sido observado en otros instrumentos independientemente contruidos, que también evalúan la satisfacción laboral en Perú (p. ej., Álvarez, 2007a, 2007b; Palma, 1999). En estos estudios se pueden reconocer correlaciones elevadas entre las subescalas, lo que sugiere elevada varianza compartida y menos validez discriminativa entre los constructos. Una característica práctica de este problema es que sus correlaciones con otras variables de interés habitualmente muestran patrones similares de magnitud (p. ej., Álvarez, 2007a, 2007b; Fonseca, 2010), y que por lo tanto no parece existir una contribución muy diferenciada de las subescalas para poder valorar su utilidad con otros constructos.

La finalidad del presente estudio es presentar las evidencias de validez y confiabilidad de la versión breve del WCW. Teniendo en cuenta las limitaciones de los estudios anteriores, se plantearán dos criterios críticos en la evaluación de la validez: la estructura interna y la confiabilidad. Los resultados podrían servir para crear una línea de investigación sobre factores organizacionales en institutos especializados de salud pública en el país, tomando en cuenta las áreas exploradas por el instrumento. Hasta la fecha en el Perú no hay estudios métricos WCW, y los pocos que se han reportado, han sido desarrollados en habla inglesa. Estos reportes han hallado evidencia empírica sobre la falta de replicación de la estructura original del WCW (dos factores: Satisfacción Intrínseca y

Extrínseca), lo que exige probar este problema estructural en el Perú. Una consecuencia para definir la estructura de medición del WCW es construir puntajes que puedan ser interpretables, congruentes con los constructos y empíricamente diferenciados desde el análisis factorial. Los estadísticos descriptivos para estos puntajes permiten describir estadísticamente a grupos de sujetos, más aún si se identifica su forma distribucional. Sin embargo, esta puede tener formas distribucionales desconocidas y diferentes a la distribución normal, una situación que ha sido puesta en relevancia especialmente en psicología (Micceri, 1989), pero que seguramente se expande en otras ciencias. Efectivamente, desde hace décadas se ha cuestionado la racionalidad de aceptar el supuesto de normalidad estadística de variables aleatorias en las ciencias (Limpert, Stahel y Abbt, 2001; Limpert y Stahel, 2011) y especialmente en las ciencias sociales (Goertzel, 1981; Micceri, 1989), y por lo tanto se examinará la distribución empírica de los puntajes del WCW en relación a la distribución teórica más apropiada.

## Método

### Participantes

La muestra estuvo conformada originalmente por 96 casos, de los cuales fueron eliminados 8 por presentar datos incompletos, e inexactos, quedando finalmente constituida por 88 sujetos, seleccionados en forma no probabilística. Fueron trabajadores profesionales de la salud procedentes de una entidad pública que brinda servicios de atención integral a niños y adultos con diversas discapacidades, como problemas de aprendizaje, comunicación, discapacidad intelectual, alteraciones del desarrollo, lesiones cerebrales, medulares, algias, amputados, quemados y trastornos posturales, organizados a través de Departamentos y conformados por equipos interdisciplinarios. En la Tabla 1 se muestra la distribución de las características demográficas recolectadas.

\* aliciaboluarte@hotmail.com

\*\* sikayax@yahoo.com.ar

**Tabla 1**  
*Distribución demográfica de los participantes*

	<i>n</i>	%
Sexo		
Varón	19	21.6
Mujer	69	78.4
Estudios		
Sec. Completa	2	2.3
Técnico > 3 años	13	14.8
Técnico < 3 años	6	6.8
Universidad		
Condición Laboral	67	76.1
Contratado	23	26.1
Nombrado	64	72.7
Sin dato		
Estado Civil	1	
Soltero	24	27.3
Casado	50	56.8
Conviviente	4	4.5
Separado	5	5.7
Viudo	1	1.1
Divorciado	4	4.5
Ocupación		
Artesano	1	1.1
Técnico Adm.	9	10.2
Técnico Asistencial	14	15.9
Cargo Directivo	1	1.1
Asistencial	13	14.8
Profesional	46	52.3
Prof. No Asistencial	2	2.3
Sin dato	2	
Otros empleos		
Sí	21	23.9
No	46	52.3
Sin dato	21	23.9

### **Instrumento**

*Escala Satisfacción Laboral breve (Cooper, Rout y Faragher, 1989)*. Para la presente investigación, se utilizó la adaptación que hizo Cooper et al. (1989) respecto a la versión completa del instrumento, de 16 ítems (Warr et al., 1979) para la población de médicos en general, en Reino Unido. Esta versión breve contiene cinco ítems que forman parte de la subescala de satisfacción intrínseca, cuatro ítems de satisfacción extrínseca y un ítem de satisfacción general (estos ítems aparecen indicados en la Tabla 2). De acuerdo a los autores, el resto de los ítems fueron juzgados como no apropiados para la población objetivo,

seleccionándolos desde una base racional. Entre los estudios que reportan las confiabilidades en su propia muestra, referidos en la sección introductoria del presente artículo, se obtienen niveles de confiabilidad mayores a 0.80 para esta versión breve.

### **Procedimiento**

La aplicación se realizó en una sola sesión de 20 minutos, realizada por uno de los autores; se hizo en forma individual y colectiva, en las oficinas de trabajo de los propios participantes. Previamente se entregó el consentimiento informado para garantizar la participación voluntaria. Se mantuvieron las instrucciones de manera estandarizada, enfatizando el anonimato y la participación voluntaria. Se aplicó la versión de 16 ítems de WCW para probar el modelo de 10 ítems de Cooper, y de acuerdo a los resultados del ajuste estadístico, continuar con la generación de una versión breve apropiada para los participantes. Se utilizó un análisis factorial confirmatorio (metodología de ecuaciones estructurales) para evaluar dos versiones breves: una derivada de Cooper et al., (1989) y la otra construida a partir de los datos obtenidos. Esta última enfatizó la identificación de los ítems con mayor carga factorial en el factor latente. Se usó el método de ajuste de máxima verosimilitud sobre las correlaciones policóricas entre los ítems, que permite representar mejor la continuidad bivariada subyacente de los ítems. Para atenuar el impacto de la potencial falta de normalidad de los datos, se aplicó el ajuste Satorra-Bentler (1994) a la prueba de bondad de ajuste ( $SB-\chi^2$ ). La evaluación del ajuste se complementó mediante varios indicadores de ajuste absoluto (RMSEA < 0.05; SRMR < 0.08) y relativo (CFI  $\geq$  0.95; TLI  $\geq$  0.95). Por último, se compararon la consistencia interna y la varianza extraída de cada modelo evaluado. El programa informático utilizado para estos análisis fue EQS 6.2 (Bentler y Wu, 2012). Finalmente, se examinó la distribución del puntaje obtenido para identificar el tipo de distribución teórica que puede usarse para obtener percentiles descriptivos de los evaluados.

### **Resultados**

#### **Análisis de la estructura interna**

Respecto a los resultados factoriales presentados en la Tabla 2, los índices de ajuste muestran que la versión

\* aliciaboluarte@hotmail.com

\*\* sikayax@yahoo.com.ar

corta propuesta desde los presentes datos obtenidos difiere de la versión de Cooper, pues se observa que estos superan los criterios mínimos para indicar un adecuado ajuste, mientras que la versión de Cooper muestra ajustes cercanos pero no satisfactorios como los hallados en el presente estudio. Como consecuencia, el porcentaje de varianza extraída (AVE) es mayor en la presente versión. La confiabilidad estimada por el coeficiente alfa es prácticamente igual en ambas versiones, pero se observa una sustancial diferencia en la confiabilidad estimada por

el coeficiente omega, hallándose un valor más alto en la presente versión breve.

Con respecto a los ítems, aunque las cargas factoriales son de tamaño similar entre los dos modelos evaluados, la excepción ocurre en dos ítems (ítems 13 y 16) de la versión de Cooper, que tienen cargas que cuestionan su validez para contribuir en la definición y cálculo del puntaje del instrumento. La confiabilidad de los ítems ( $R^2$ ) refleja también este patrón de relaciones entre los ítems y

**Tabla 2**  
Resultados del análisis factorial confirmatorio del WCW-10 ítems\*

	M	DE	Presente estudio			Estructura según Cooper et al. (1989)		
			$r_{ite}$	Carga	$R^2$	$r_{ite}$	Carga	$R^2$
1. Condiciones físicas	3.47	1.35	.580	.533	.284	.577	.489	.239
2. Libertad de método <sup>b</sup>	4.14	1.19	.602	.484	.234	.556	.504	.254
3. Compañeros <sup>a</sup>	4.33	1.00	.576	.586	.344	.507	.524	.274
4. Reconocimiento <sup>b</sup>	3.61	1.41	.642	.624	.390	.570	.555	.309
5. Superiores	4.09	1.37	.685	.645	.417			
6. Responsabilidades asignadas <sup>b</sup>	4.33	1.07	.625	.535	.286	.612	.647	.419
7. Sueldo <sup>a</sup>	2.65	1.23				.445	.296	.088
8. Uso de capacidades <sup>b</sup>	3.94	1.25	.580	.509	.259	.570	.526	.277
9. Relación superiores-subordinados <sup>a</sup>	3.97	1.19	.631	.601	.361			
10. Ascenso <sup>b</sup>	2.95	1.45	.521	.476	.227			
11. Gestion institucional	2.69	1.27						
12. Sugerencias atendidas <sup>b</sup>	3.39	1.27	.660	.584	.341	.591	.526	.277
13. Horarios <sup>a</sup>	4.32	1.24				.263	.298	.089
14. Variedad <sup>b</sup>	4.50	0.94					.508	.258
15. Estabilidad <sup>a</sup>	4.26	1.32						
16. General	4.56	1.07				0.155	.221	.049
SB- $\chi^2$ (35)				40.29			48.03	
RMSEA				0.042			0.065	
(90 % IC)				(0.00, 0.09)				
SRMR				0.06			0.078	
CFI				0.987			0.920	
TLI				0.983			0.897	
$\alpha$				0.819			0.806	
$\omega$				0.819			0.754	
AVE				31.4 %			25.3 %	

\* Se presentan los ítems en su fraseo reducido. M: media. DE: desviación estándar.  $r_{ite}$ : correlación ítem-test corregida.  $R^2$ : varianza compartida del ítem. Carga: carga factorial. <sup>a</sup>Satisfacción intrínseca. <sup>b</sup>Satisfacción extrínseca.  $\alpha$ : coeficiente alfa.  $\omega$ : coeficiente omega. AVE: varianza extraída promedio

\* aliciaboluarte@hotmail.com

\*\* sikayax@yahoo.com.ar

el factor general del WCW. Debe resaltarse que los ítems presentan magnitudes más similares entre sí en esta versión, comparados con los ítems de la versión de Cooper; este resultado explica la similaridad de los coeficientes  $\alpha$  y  $\omega$  en la presente versión.

**Análisis de la distribución de puntajes**

En la parte descriptiva de este análisis, se examinó la distribución del puntaje en la población, hallándose que esta no fue estadísticamente normal de acuerdo a la prueba de Shapiro y Wilk (SW, 1965; ajuste Royston, 1992):  $SW (gl: 88) = 0.951, p = 0.002$ . Se detectaron serias discrepancias entre las frecuencias esperadas de acuerdo

a la distribución normal y las frecuencias empíricas, especialmente en la zona de alrededor de 1 desviación estándar debajo y encima de la media. La aparición de por lo menos tres modas distinguibles parece sugerir que la distribución tiene componentes de otras distribuciones o grupos latentes, en el sentido de variables distinguibles con sus propias características distribucionales (Figura 1). Esto forma parte de las llamadas distribuciones mixtas (Schilling, Watkins y Watkins, 2002).

Se aplicó el programa Easy Fit (Mathwave, 2010) para explorar la distribución teórica que podría describir mejor a los datos. La distribución con mejor ajuste fue la distribución Wakeby (Houghton, 1978) de acuerdo a las

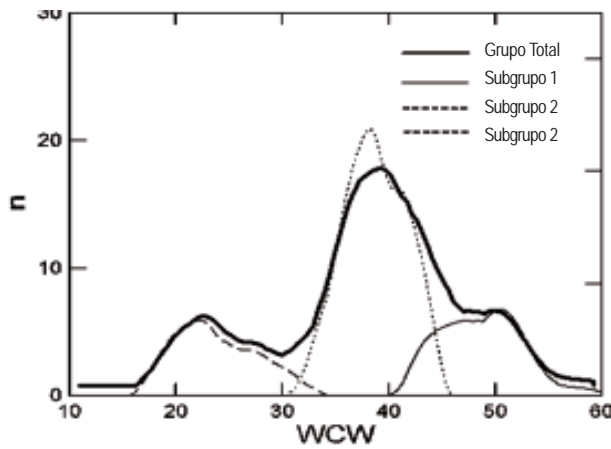


Figura 1. Distribución comparativa del puntaje del WCW

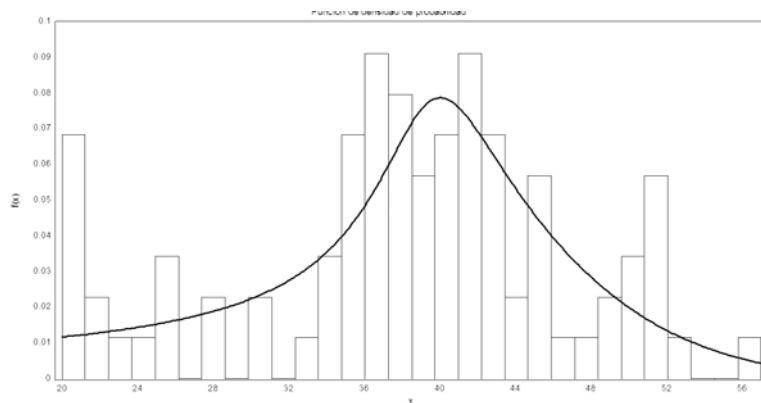


Figura 2. Histograma de los datos y distribución Wakeby

\* aliciaboluarte@hotmail.com  
 \*\* sikayax@yahoo.com.ar  
 LIBERABIT: Lima (Perú) 21(2): 235-243, 2015

pruebas Kolmogorov-Smirnov (Anderson y Darling, 1954; Kolmogorov, 1933; Smirnov, 1939.), proporcionadas por *Easy Fit*, fue respectivamente 0.06 ( $p > 0.05$ ) y 0.47 ( $p > 0.05$ ). Este tipo de distribución teórica se caracteriza por ser altamente flexible para lograr el ajuste a la distribución empírica, lo que permite que las distribuciones irregulares o con altas elevaciones en la densidad puedan acomodarse apropiadamente, como es típico de distribuciones leptocúrticas (Johnson, Kotz y Balakrishnan, 1994). Aunque este tipo de distribución es de aplicabilidad general en hidrología (Johnson et al., 1994; Öztekin, 2007), es rara su aplicación en ciencias sociales y de la salud debido a los cinco parámetros que se requieren para efectuar el ajuste: de posición ( $\mu$ ), dos de forma ( $\beta$  y  $\delta$ ) y dos de escala ( $\alpha$  y  $\gamma$ ). Los parámetros estimados para los presentes datos son:  $\alpha = 125.09$ ,  $\beta = 6.2264$ ,  $\gamma = 7.2165$ ,  $\delta = -0.19002$ , y  $\mu = 14.842$ .

## Discusión

El estudio presentado identificó los ítems del WCW con mejores propiedades estructurales para construir una versión breve, comparada con la elaborada por Cooper en su estudio con población de médicos, en Reino Unido. Con la versión obtenida se puede lograr una exploración parsimoniosa de la satisfacción laboral cuando el tiempo es un límite apremiante y solo se requiere un tipo de información que no vaya más allá de una visión global de la experiencia de los trabajadores. Esta versión puede, sin embargo, ser altamente dependiente de las características de la muestra de estudio y, por lo tanto se requiere un estudio de replicación que dé soporte a las propiedades métricas halladas. Se pudo observar también la superioridad de los índices de ajuste en la presente versión, pero los mismos índices para la versión de Cooper pueden considerarse aceptables, dada su cercanía con los del otro modelo. Sin embargo, la descripción de los constructos requiere precisión métrica, como se demostró con la magnitud de la varianza retenida y la homogeneidad de la cargas factoriales, más aún si van a tomar decisiones de investigación o prácticas con los puntajes; por lo tanto, la versión breve obtenida en esta investigación debe ser preferida para describir a participantes similares a los del presente estudio.

Al determinar una versión breve, se tomó en cuenta el trabajo de Boluarte (2014), quien no halló respaldo a la

diferenciación entre satisfacción extrínseca e intrínseca postulada por Warr et al. (1979) para la interpretación del instrumento. Esto es de importancia conceptual y práctica, pues significa que es posible obtener una percepción global de la satisfacción laboral con suficiente consistencia interna como para definir un instrumento de medición que proporcione un solo puntaje global.

En el presente estudio, y para propósitos descriptivos, se examinó el ajuste de los datos a una distribución teórica. La distribución normal no fue definitivamente la apropiada para los datos, y se requirió una distribución menos parsimoniosa y que represente la complejidad del fenómeno de interés. Más allá de una discusión sobre la complejidad estadística del proceso de ajuste distribucional, el aspecto de mayor relevancia para la discusión es que parece que la descripción de la satisfacción laboral puede ser más compleja de lo que puede dar un simple puntaje, en la medida que este fenómeno psicosocial está caracterizado por grupos definidos de satisfacción con la institución. Esto significa que no se podría describir apropiadamente una población institucional total con pocos parámetros (p. ej., la media y la desviación estándar) debido a su intrínseca heterogeneidad respecto al grado de satisfacción. Por lo tanto, es posible encontrar diferencias sustanciales en el grado de satisfacción que no se relacionan con el sexo ni edad de los sujetos. Si se describe la satisfacción tomando en cuenta estos grupos, entonces el conocimiento de los mismos será más preciso y cercano a la realidad psicosocial de los examinados. En Perú, algunos estudios de satisfacción laboral en personal de salud han puesto en evidencia que los grupos ocupacionales (Bobbio y Ramos, 2010) y la condición laboral (Alfaro, Leyton, Mesa y Sáenz, 2012) dentro de una misma institución pueden experimentar diferencias notorias en la satisfacción laboral.

Entre las limitaciones del estudio, declaramos que no es posible garantizar una generalización apropiada de los resultados, debido al tamaño muestral y al proceso de selección de los participantes. Por lo tanto, es plausible que lo hallado represente características idiosincrásicas a la muestra de estudios. Sin embargo, ya que no se han observado estudios con el tipo de información presentada aquí, no se conoce el grado de generalización de nuestros resultados. Pese a estas limitaciones, nuestros resultados

\* aliciaboluarte@hotmail.com

\*\* sikayax@yahoo.com.ar

LIBERABIT: Lima (Perú) 21(2): 235-243, 2015

plantean una hipótesis de trabajo que requiere atención en futuros estudios de replicación; es decir, del grado de heterogeneidad de la experiencia de satisfacción dentro de una institución pública de salud. Adicionalmente, la versión abreviada puede ser un elemento útil para conducir estudios en que la extensión de los instrumentos es un problema y únicamente se requiera una aproximación para revelar el estado de la satisfacción laboral.

## Referencias

- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A., & Sáenz, I. (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades* (tesis para el grado de magister). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Alonso, P. (2006). Diferencias en la percepción de la satisfacción laboral en una muestra de personal de administración. *Boletín de Psicología*, 88, 49-63.
- Alonso, P. (2008). Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 28(1), 25-40.
- Álvarez, D. (2007a). *Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades estatales y universidades privadas de Lima Metropolitana* (tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Álvarez, D. (2007b). Satisfacción y fuentes de presión laboral en docentes universitarios de Lima metropolitana. *Persona*, 10, 49-97.
- Anderson, T. & Darling, D. (1954). A test of goodness-of-fit [Un test de bondad de ajuste]. *Journal of the American Statistical Association*, 49, 765-769.
- Bentler, P. & Wu, E. (2012). *EQS for Windows* [EQS para Windows]. Encino CA: Multivariate Software, Inc.
- Bobbio, L. & Ramos, W. (2010). Satisfacción laboral y factores asociados en personal asistencial médico y no médico de un hospital nacional de Lima-Perú. *Revista Peruana de Epidemiología*, 14(2), 133-138.
- Boluarte, A. (2014). Propiedades psicométricas de la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook, Wall versión en español. *Revista Médica Herediana*, 25(2), 80-84.
- Carrillo-García, Solano-Ruiz, Martínez-Roche, & Gómez-García, (2013). Influencia del género y edad: satisfacción laboral de profesionales sanitarios. *Revista Latino- Americana de Enfermagem*, 21(6), 1314-1320.
- Carvalho, D. & Neto, F. (2013). Workplace Well-Being, Gender and Age: Examining the «Double Jeopardy» Effect [Bienestar laboral, género y edad: examinando el efecto de «doble filo»]. *Social Indicator Research*, 114(3), 875-890.
- Cooper, C., Rout, U., & Faragher, B. (1989). Mental Health, Job Satisfaction, and Job Stress Among General Practitioners [Salud mental, satisfacción laboral y estrés laboral en médicos generales]. *British Medical Journal*, 298, 366-370.
- Cuadra-Peralta, A. & Veloso-Besio, C. (2007). Liderazgo, clima y satisfacción laboral en las organizaciones. *Revista Universum*, 2(22), 43-58.
- Cuadra-Peralta, A. & Veloso-Besio, C. (2010). Grado de supervisión como variable moderadora entre liderazgo y satisfacción, motivación y clima organizacional. *Ingeniare Revista Chilena de Ingeniería*, 18(1), 15-25.
- Cuadra-Peralta, A., Veloso-Besio, C., Moya, Y., Reyes, L., & Vilca, J. (2010). Efecto de un programa de psicología positiva e inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral y vital. *Revista Salud y Sociedad*, 1(2), 101-112.
- D'Anello, S., Marcano, E., & Guerra, J. C. (2003). Estrés ocupacional y satisfacción laboral en médicos del Hospital Universitario de los Andes, Mérida, Venezuela. *MedULA, Revista de la Facultad de Medicina, Universidad de los Andes*, 9(1-4), 2000.
- Deditius-Island, H. K. & Caruso, J. C. (2002). An examination of the reliability of scores from Zuckerman's Sensation Seeking Scales, Form V [Análisis de la confiabilidad de puntajes de la Escala de Búsqueda de Sensaciones de Zuckerman, Forma V], *Educational and Psychological Measurement*, 62(4), 728-734.
- Fernández, M. (2008). Burnout, autoeficacia y estrés en maestros peruanos. Tres estudios fácticos. *Ciencia y Trabajo*, 10(30), 120-125.
- Fonseca, T. (2010). Estudio de la satisfacción laboral en los trabajadores de la Empresa Comercializadora y Distribuidora de Medicamentos (EMCOMED) de la provincia de Granma. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 11(2), 15-19.
- Fornell, C. & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error [Evaluado modelos de ecuación estructural con variables ocultas y error de medida]. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Goertzel, T. (1981). The Myth of the Normal Curve: a Theoretical Critique and Examination of its Role in Teaching and Research. *Humanity and Society*, 5(1), 14-31.
- Goetz, K., Musselmann, B., Szecsenyi, J., & Joos, S. (2013). The Influence of Workload and Health Behavior on Job Satisfaction of General Practitioners [Influencia de la sobrecarga de trabajo y comportamiento saludable sobre la satisfacción en médicos generales]. *Family Medicine*, 42(2), 95-101.
- Hair, J., Black, B., Babin, B., Anderson, R., & Tatham, R. (2006). *Multivariate Data Analysis* [Análisis multivariado de datos]. Nueva Jersey: Pearson-Prentice Hall.
- Herzberg, F. (1954). La Teoría de la Motivación-Higiene. Recuperado de [http://materiales.untrefvirtual.edu.ar/documentos\\_extras/1075\\_Fundamentos\\_de\\_estrategia\\_organizacional/10\\_Teoria\\_de\\_la\\_organizacion.pdf](http://materiales.untrefvirtual.edu.ar/documentos_extras/1075_Fundamentos_de_estrategia_organizacional/10_Teoria_de_la_organizacion.pdf)

\* aliciaboluarte@hotmail.com

\*\* sikayax@yahoo.com.ar



- Herrera-Amaya, G. & Manrique-Abril, F. (2008). Condiciones laborales y grado de satisfacción de profesionales de enfermería. *Aquichan*, 8(2), 243-256.
- Hills, D., Joyce, C., & Humphreys, J. (2012). Validation of a Job Satisfaction Scale in the Australian Clinical Medical Workforce [Validación de una escala de satisfacción laboral en personal clínico médico australiano]. *Evaluation & the Health Professions*, 35(1), 47-76.
- Houghton, J. C. (1978). Birth of a parent: The Wakeby Distribution for Modeling Flood Flows. *Water Resources Research*, 14(6), 1105-1109
- Johnson, N., Kotz, S., & Balakrishnan, N. (1994). *Continuous Univariate Distributions* [Distribuciones univariadas continuas] (Vol. 1). New York: John Wiley.
- Limpert, E. & Stahel, W. A. (2011). Problems with Using the Normal Distribution-and Ways to Improve Quality and Efficiency of Data Analysis. *PLOS ONE*, 6(7). doi:10.1371/journal.pone.0021403
- Limpert, E., Stahel, W. A., & Abbt, M. (2001). Log-Normal Distributions Across the Sciences-Keys and Clues. *BioScience*, 51, 341-352.
- Mathwave. (2010). *Easy Fit Professional 5.5* [Computer software]. Westminster, CA: Psytek Services.
- Micceri, T. (1989). The Unicorn, the Normal Curve and Other Improbable Creatures. *Psychological Bulletin*, 105(1), 156-166.
- Moreno-Jiménez, M. & Hidalgo, M. (2011). Medición y predicción de la satisfacción con la vida en inmigrantes empleados en España. Diferencias según su situación administrativa. *Anales de Psicología*, 27(1), 179-185.
- Moreno-Jiménez, M., Ríos-Rodríguez, M., San Martín-García, J., & Perles-Nova, F. (2010). Satisfacción laboral y burnout en trabajos poco cualificados: Diferencias entre sexos en población inmigrante. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(3), 255-265.
- Muñoz-Seco, E., Coll-Benejam, J. M., Torrent-Quetglas, M., & Linares-Pou, L. (2006). Influencia del clima laboral en la satisfacción de los profesionales sanitarios. *Atención Primaria*, 37(4), 209-214.
- Öztekin, T. (2007). Wakeby Distribution for Representing Annual Extreme and Partial Duration Rainfall Series [Distribución Wakeby para representar series de precipitaciones anuales extremas y de parcial duración]. *Meteorological Applications*, 14(4), 381-387.
- Palma, S. (1999). Elaboración y validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima metropolitana. *Revista Teoría e Investigación en Psicología*, 9(1), 27-34.
- Royston, P. (1992). Approximating the Shapiro-Wilk W-Test for Non-Normality [Aproximación del test W de Shapiro-Wilk para no normalidad]. *Statistics and Computing*, 2(3), 117-119.
- Satorra, A. & Bentler, P. (1994). Corrections to Test Statistics and Standard Errors in Covariance Structure Analysis [Correcciones para medir estadísticos y errores estándar de análisis de la estructura de covarianza]. En A. Eye & C. Clogg (Eds.), *Latent Variables Analysis: Applications for Developmental Research* (pp. 399-419). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Schilling, M., Watkins, A., & Watkins, W. (2002). Is Human Height Bimodal? [¿Es la altura humana binomial?]. *The American Statistician*, 56(3), 223-229.
- Shapiro, S. & Wilk, M. (1965). An Analysis of Variance Test for Normality (complete Samples) [Análisis de un test de varianza para normalidad (Muestra completa)]. *Biometrika*, 52(3/4), 591-611.
- Simón, M., Blesa, A., Bermejo, C., Calvo, M., & Gómez de Enterría, C. (2005). Estresores laborales y satisfacción en la enfermería de una unidad de críticos. *Enfermería Intensiva*, 16(1), 3-14.
- Smirnov, N. V. (1939). Estimation of Deviation Between Empirical Distribution Functions in Two Independent Samples [Estimación de la desviación entre las distribuciones funcionales empíricas en dos muestras independientes]. *Bulletin of Moscow University*, 2(2), 3-16.
- Szecsényi, J., Goetz, K., Campbell, S. M., Broge, B., Reuschenbach, B., & Wensing, M. (2011). Is the Job Satisfaction of Primary Care Team Members Associated with Patient Satisfaction? [¿Está asociada la satisfacción en el trabajo de cuidadores primarios con la satisfacción de los pacientes?]. *BMJ Quality & Safety*, 20(6), 508-514.
- Tapia, H., Ramírez, C., & Islas, E. (2009). Satisfacción laboral en enfermeras del hospital de oncología Centro Médico Nacional siglo XXI IMSS. *Revista Enfermería Universitaria ENEO-UNAM*, 6(4), 21-25.
- Vacha-Haase, T., Kogan, L. R., & Thompson, B. (2000). Sample Compositions and Variabilities in Published Studies versus Those in Test Manuals: Validity of Score Reliability Inductions [Composiciones muestrales y variabilidades en estudios publicados contra aquellas encontradas en manuales: Validez de inducciones de confiabilidad de puntuación]. *Educational and Psychological Measurement*, 60(2000), 509-522.
- Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the Measurement of Some Work Attitudes and Aspects of Psychological Well-Being [Escala para la medición de algunas actitudes hacia el trabajo y aspectos del bienestar psicológico]. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 129-148.

\* Instituto Nacional de Rehabilitación «Adriana Rebaza Flores» Amistad Perú-Japón, Perú.

\*\* Universidad de San Martín de Porres, Perú.

\* aliciaboluarte@hotmail.com

\*\* sikayax@yahoo.com.ar

LIBERABIT: Lima (Perú) 21(2): 235-243, 2015

ISSN: 1729-4827 (Impresa)

ISSN: 2233-7666 (Digital)