

Escala de satisfacción Laboral REA-17

Job satisfaction scale REA-17

Rudy Jara Cueto¹, Elcira Agustín Llancachagua, Angela Aldave Sánchez

Facultad de Ciencias de la Salud, EP de Psicología, Universidad Peruana Unión-
Lima

Resumen

El presente trabajo ofrece un estudio psicométrico con procedimientos confirmatorios de la Escala de Satisfacción Laboral REA 17. Para delimitar la importancia de este constructo se revisó algunos análisis utilizados para su medida. Del mismo modo, a partir de una muestra de 200 personas residentes en Lima Este, indican datos sobre la calidad psicométrica de la medida de escala. También, se refrenda que mediante el análisis factorial confirmatorio los ítems miden adecuadamente el constructo; igualmente, para evaluar el ajuste global y analítico se utilizaron las pruebas más recomendables en la metodología actual. Finalmente, en la discusión, todos estos resultados, al ser puestos en relación con los ofrecidos en la literatura sobre la problemática de su medida, señalan la capacidad de esta escala, la cual brinda información importante sobre la satisfacción laboral en un ámbito organizacional.

Palabras claves: Escala de satisfacción laboral, constructo, análisis factorial, medida psicométrica, ámbito organizacional.

Abstract

The present work provides a psychometric with confirmatory procedures for the REA 17 job satisfaction scale. To delimit the importance of this construct was revised some analysis used for its measurement. In the same way, from a sample of 200 residents in Lima, they indicate quality psychometric scale measurement data. Also, it is confirmed that using confirmatory factor analysis items appropriately measure the construct; Equally, most recommended tests on the current methodology were used to assess global and analytical adjustment. Finally, in the discussion, all these results, to be put in relation to those offered in the literature on the issue of his measure, point the capacity of this scale, which provides important information about job satisfaction at an organizational level.

Key words: Scale of job satisfaction, construct, factorial, psychometric measurement, or ganizational level.

¹ Correspondencia al autor
rdy1705@gmail.com

Introducción

La Escala de Satisfacción Laboral REA-17 desde una perspectiva psicométrica es de mucha importancia porque aspira medir la satisfacción laboral de trabajadores de Lima Este. Sin embargo, es necesario conocer algunos conceptos sobre satisfacción laboral, en esta parte es muy útil los puntos de vista que plantean diferentes estudiosos como Locke (1976), definió la satisfacción laboral como un "estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto". Asimismo, Robbins (1998) dice que es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas. Cuando la gente habla de las actitudes de los trabajadores casi siempre se refiere a la satisfacción laboral; de hecho, es habitual utilizar una u otra expresión indistintamente. Para Alonso (2008) la satisfacción laboral es un estado emocional con sentimientos o respuestas afectivas. Es por eso que es de vital importancia velar por la satisfacción de los colaboradores, ya que esto refleja

Resultados positivos para la organización.

La satisfacción laboral es un estado emocional positivo o placentero con sentimientos o respuestas afectivas en relación a un conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Otro aspecto tiene que ver los elementos del constructo de satisfacción laboral; pues, como se reitera, en muchos casos, el tema de satisfacción laboral, algunas organizaciones lo han tomado de una forma ligera, ya que lo ven como un gasto y no como una inversión en sus colaboradores; sin embargo, el tema es importante y las organizaciones deben procurar brindar oportunidades de crecimiento para que los colaboradores sientan el deseo de desempeñar mejor sus tareas o responsabilidades; sobre todo, realizarlo con eficiencia y eficacia, gustándole lo que hace y sintiéndose satisfecho de pertenecer a la institución donde labora y así lograr una mayor satisfacción personal.

Los ítems, las preguntas que se representan en las escalas de este tipo son un conjunto de variables que tienden a provocar autoevaluaciones más positivas que negativas. Así, sistemáticamente las muestras de poblaciones generales suelen tener un patrón de respuesta con una elevada concentración en las puntuaciones altas. En otras palabras, una asimetría negativa considerable, y por lo tanto una marcada desviación de la normalidad que afecta a numerosas técnicas estadísticas multivariantes utilizadas habitualmente como el análisis factorial exploratorio. En este sentido, numerosos estudios muestran cómo los resultados pueden resultar sesgados si no se consideran otros métodos de estimación a las oportunas transformaciones de los datos. Es por ello que se ha propuesto las siguientes dimensiones para el constructo que se realizará: el involucramiento, la comunicación laboral, la condición laboral y la autorrealización laboral lo que se detalla en las líneas subsiguientes.

a. Involucramiento

Carrillo, Salina, Real, Belmont y González (2013) mencionan que el involucramiento en el ámbito laboral se refiere al proceso libre y participativo del trabajador en las decisiones

que inciden directamente en su actividad productiva, donde se hace uso de la capacidad total de los empleados y está diseñado para alentar el compromiso y los buenos resultados de la organización. Se puede afirmar que se trata de un tipo de involucramiento en el trabajo acotado a ciertos aspectos de la vida laboral. La evolución del proceso de trabajo implica la conformación de distintas configuraciones productivas que las empresas tienen que adecuarse a las condicionantes del sistema económico en curso; el acomodo a esta circunstancia conlleva serias transformaciones sobre el uso de los recursos productivos; así, una estrategia empresarial está ligada directamente a la reestructuración productiva, la cual depende de innumerables factores; entre ellos se encuentran dos elementos relevantes donde recae el mayor peso del aparato productivo: el tecnológico y la organización del trabajo.

b. Comunicación Laboral

Martínez y Nosnik (1988) mencionan que la comunicación laboral viene a ser un proceso en el cual una persona se pone en contacto con otra a través de un mensaje, y espera que esta última de una respuesta. Es un proceso simple pero primordial para la vida laboral, ya que involucra elementos conocidos como son: emisor, mensaje, canal, receptor y la retroalimentación llevándose a cabo entre dos o más trabajadores; estas características son la esencia dinámica del proceso. Pues la comunicación laboral es parte fundamental para el éxito empresarial, el cual todo dueño de una empresa debe tener en cuenta; ciertamente, es importante saber comunicarse con los trabajadores y fomentar a que ellos actúen de forma similar; aunque, para muchos será un reto porque aparentemente en la teoría se escucha fácil y sencillo de realizar, pero que conlleva distintos aspectos a tomar en cuenta, ya que cada persona es un mundo diferente y más aún en el ámbito empresarial el factor humano es lo más difícil de sobrellevar, allí la comunicación juega un rol fundamental, por alcanzar efectivizar de una manera correcta y efectiva.

c. Condición Laboral

Castillo y Prieto (1990) definen a las condiciones laborales o estados al entorno laboral. Parte de estas condiciones están relacionadas con la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura, entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud del trabajador.

Cuidar las condiciones de trabajo tiene múltiples ventajas para el empleador y para el Estado; en lo económico, las malas condiciones implican un mayor gasto por el pago de tratamientos médicos, seguros, etc.) y legales (las condiciones mínimas están tipificadas en el derecho civil y el derecho penal) hasta morales (ningún trabajador debería estar en riesgo por desarrollar una actividad laboral que le permite satisfacer sus necesidades básicas).

Puede decirse que las condiciones de trabajo están compuestas por varios tipos de condiciones, como las condiciones físicas en que se realiza el trabajo (iluminación, comodidades, tipo de maquinaria, uniforme), las condiciones medioambientales (contaminación) y las condiciones organizativas (duración de la jornada laboral, descansos).

Los sindicatos y organizaciones que se encargan de proteger a los trabajadores a todos los niveles y, en este caso concreto, en lo que respecta a las condiciones de trabajo tienen muy en cuenta una serie de aspectos fundamentales para que el empleado pueda

desarrollar su labor de la manera más confortable posible y sin poner en peligro su integridad.

d. Autorrealización laboral

Al hablar de autorrealización laboral Monteza (2010) se refiere a la oportunidad de progreso y desarrollo de capacidades que cada trabajador posee en su centro laboral. Tiene un sentido objetivo; es decir, implica la integración de los procesos naturales en los fines propuestos por y desde la libertad; se puede dar tanto la autorrealización como la alineación en la actividad laboral.

Métodos

Participantes

La edad promedio de la muestra es de 29 años, con desviación típica de 7.5 años. Se trata pues de una muestra, donde existe una mayor representación de las edades correspondientes a una educación superior. A continuación, se muestra los porcentajes por edades. Un 29.0% de la muestra está compuesta por personas universitarias con edades que oscilan los 20 años. El 51.5% son personas con edades de entre 21 a 29 años. El 15.5% de personas son mayores de 30 años.

Análisis

Se ha realizado análisis de validez factorial y de fiabilidad de la escala mediante el programa SPSS 22. Para el estudio de la validez factorial de la escala se utilizó análisis factorial confirmatorio, partiendo de un modelo a priori de la estructura de la escala. Dada la aproximación confirmatoria de este estudio en el que la exploración de los datos queda en segundo plano, la cuestión más crítica es la evaluación del ajuste del modelo a los datos; en otras palabras, la capacidad del modelo para representar a los datos de forma adecuada. Recibe así una mayor atención la elección de los mejores índices de ajuste global disponibles en el contexto del análisis factorial confirmatorio. La prueba de ji-cuadrado, que si no resulta estadísticamente significativa se interpreta indicativa del conveniente ajuste datos-modelo. No obstante, la prueba de ji-cuadrado presenta algunas desventajas conocidas (supuestos restrictivos, sensibilidad al tamaño muestral, y que los modelos deben valorarse como aproximaciones más que como representaciones exactas como manifiestan Bentler y Bonnett, (1980), por lo que es necesario complementar sus resultados con los ofrecidos por sus otros índices.

La selección del método de estimación también es un paso importante en el análisis confirmatorio, y viene determinada fundamentalmente por las características estadísticas de las variables a introducir en el modelo y el tamaño de la muestra. En este caso, las variables bajo estudio son ítems de un cuestionario con una escala de respuesta continua que oscila de cero a cien. Estos ítems, medida de la satisfacción laboral resultan típicamente asimétricos en muestras de la población general, como se puede ver que ocurre en la descripción de los resultados. En este sentido, el método de estimación estándar en modelos de ecuaciones estructurales, la estimación mínimos cuadrados ponderados, asume la distribución anormal multivariada de las variables del modelo. Sin embargo, los resultados de estudios de simulación muestran que el método de estimación

mínimos cuadros no ponderados en el contexto de los modelos de ecuaciones estructurales es razonablemente robusto al incumplimiento de la normalidad multivariada según (Browne, 1984; Hu, Bentler y Kano, 1992; West, Finch y Curran, 1995).

Por su parte, la fiabilidad de los factores de la escala se ha medido mediante el coeficiente alfa. Se han obtenido dos estimaciones de las fiabilidades de los ítems: mediante las saturaciones factoriales del análisis factorial confirmatorio (Bollen, 1989); a través de la correlación de cada ítem con el total del factor con el que se encuentra teórica y empíricamente relacionado.

Resultados

Análisis Descriptivo de los Ítems

En la Tabla 1 se muestran los estadísticos descriptivos de los 21 ítems de la escala. Se ofrecen los valores de tendencia central donde el puntaje representativo es de 3.19. El cual se da en el ítem 5; la variabilidad donde los ítems más dispersos, (los ítems con mayor variabilidad) son el ítem 03 con una variabilidad de 0.901 y el ítem 10 con una variabilidad de 0.927; la asimetría donde los datos tienen una distribución simétrica si bien los ítems 02, 17 y 20 son los que tienen mayor valor de asimetría; sin embargo, están dentro de los límites apropiados. El valor más bajo de asimetría es -0.61 y el valor más alto de asimetría es -0.680; y la curtosis donde los datos tienen una distribución mesocúrtica. El valor más bajo es -0.089, el valor más alto es -1.087. Los datos se acercan a una distribución normal.

Tabla 1
Estadísticos Descriptivos de los Ítems de la Escala REA-17

Resumen de los contenidos de los ítems	Media	DE	Asimetría	Curtosis
Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	2.86	0.739	0.87	-0.842
Me siento comprometido con el éxito en la organización.	3.16	0.796	-0.527	-0.558
El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	2.89	0.901	-0.280	-0.858
La comunicación dentro de la organización es favorable.	3.00	0.770	-0.333	-0.424
Me resulta fácil comunicarme con mis compañeros.	3.19	0.783	-0.465	-0.843
Recibo información necesaria para desempeñar un buen trabajo.	3.00	0.818	-0.269	-0.815
Siento una adecuada coordinación entre compañeros.	2.90	0.845	-0.61	-1.087
En el área que laboro, la información fluye adecuadamente.	2.75	0.788	0.226	-0.912
La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	2.89	0.797	-0.452	-0.089
Conoce los avances en otras áreas de la organización.	2.63	0.927	-0.142	-0.815

Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	2.82	0.855	-0.229	-0.652
Las condiciones de la organización son adecuadas.	2.98	0.789	-0.398	-0.313
Las herramientas que utiliza son adecuadas y de calidad para desempeñarse en el área que labora.	2.94	0.824	-0.322	-0.574
Las condiciones de la organización son favorables.	3.01	0.793	-0.254	-0.769
Las instalaciones de la organización facilitan mi trabajo.	3.09	0.791	-0.470	-0.442
Las labores de la organización están repartidas adecuadamente.	2.91	0.774	-0.228	-0.468
Me siento involucrado en los éxitos de la organización en la que laboro.	3.16	0.876	-0.680	-0.518
La organización me impulsa a iniciativa de mejorar.	3.08	0.810	-0.434	-0.627
En los dos últimos años la organización me ha permitido crecer en mi área laboral.	2.93	0.862	-0.425	-0.496
Siento que tengo fortalezas para ascender a un puesto superior en el área que laboro	3.10	0.848	-0.582	-0.447
Me siento feliz en la organización	3.06	0.812	-0.452	-0.516

Estructura Factorial

La estructura factorial se ha analizado mediante un análisis factorial. Las estimaciones de las saturaciones factoriales para cada uno de los ítems en sus respectivos factores aparecen en la Tabla 2. Todas las saturaciones resultan estadísticamente significativas ($p < 0.001$), pero dada la extrema potencia debida al tamaño de la muestra, este dato no resulta especialmente informativo. Por ello, es más recomendable atender a los valores de las saturaciones factoriales estandarizadas. En el primer factor, Involucramiento, todos los ítems resultan explicados a partir del constructo hipotetizado, como muestran una saturación mínima de 0.199, y, el resto, por encima de 0.3. El segundo factor, Comunicación Laboral, presenta saturaciones factoriales similares al primer factor, el tercer factor, Condición Laboral, presenta saturaciones factoriales similares al primer y segundo factor, salvo en el caso del ítem 10, con una saturación con el factor muy pobre, indica de que no se encuentra relacionado de forma relevante con el factor, y por lo tanto no es un buen indicador de este. El cuarto factor, Autorrealización Laboral, presenta ítems muy pobres, los cuales indican que no se encuentra relacionada de forma relevante con el factor, nos referimos a los ítems 17, 18, 20 y 21, salvo el ítem 18 el cual presenta un valor factorial mayor, relación a los ítems de su factor.

Tabla 2
Saturaciones Factoriales de los Ítems de la Escala en cada uno de sus Factores

Item	Factores			
	F1	F2	F3	F4
1	0.199			
2	0.306			
3	0.408			
4		0.245		
5		0.189		
6		0.176		
7		0.167		
8		0.163		
9		0.255		
10			-0.027	
11			0.189	
12			0.191	
13			0.103	
14			0.175	
15			0.233	
16			0.140	
17				0.032
18				0.135
19				0.078
20				-
				0.046
21				0.020

Tabla 3
Correlaciones entre los Cuatro Factores de la Escala REA-17

	Factores de Satisfacción Laboral			
	Involucramiento	Comunicación Laboral	Condición Laboral	Autorrealización Laboral
Involucramiento	-			
Comunicación Laboral	0.518	-		
Condición Laboral	0.590	0.657	-	
Autorrealización Laboral	0.517	0.560	0.590	-

Por su parte, la Tabla 3 ofrece la estimación de las correlaciones entre los cuatro factores de la escala. Todos los factores correlacionan entre sí de forma significativa a nivel 0,01 (bilateral).

Análisis de Fiabilidad

Se ha calculado la consistencia interna de cada uno de los factores mediante el coeficiente alfa. El factor de mayor consistencia interna es el Involucramiento, con un coeficiente alfa de 0.830. Por el contrario, la condición laboral presenta la menor consistencia interna, con un valor del coeficiente alfa de 0.765. Entre estos valores de consistencia se sitúan con valores muy similares el resto de factores: 0.770 la comunicación laboral; y 0.792 la autorrealización laboral.

Para complementar la información sobre fiabilidad de los ítems que nos ofrecen las saturaciones factoriales, se ha calculado las correlaciones entre cada ítem y su factor correspondiente. Estas correlaciones ítem factor corregidas son elevadas y positivas en el caso del factor autorrealización laboral, con valores que oscilan desde un mínimo de 0.427 hasta un máximo de 0.652. Los ítems de condición laboral correlacionan también alto y positivo en general con su factor, por su parte el patrón de correlaciones de los ítems de comunicación laboral con su factor también es adecuado con una correlación mínima de 0.453 para el ítem 5 hasta un máximo de 0.617, correspondiente al ítem 8. El ítem con menor correlación con el factor de involucramiento correlaciona con este 0.478 (ítem2), mientras el más consistente con el factor es el ítem 3, con una correlación de 0.602. Siendo este último factor al igual que los demás factores adecuado.

Conclusión y Discusión

A menudo, el trabajo del psicólogo en ámbitos organizacionales requiere de mediciones precisas y validas sobre la satisfacción laboral. El acercamiento a problemas organizacionales, con frecuencia tendrá su punto de partida en una medición fiable de la satisfacción laboral de aquellos cuya calidad de vida laboral queremos mejorar. Sin embargo, en un ámbito donde persisten problemas de medida, normalmente, efectos de método y confusión de la estructura. Con el ánimo de superar esta problemática se proponen este nuevo instrumento psicométrico.

Los resultados aquí presentados, muestran un buen comportamiento psicométrico al ser evaluados mediante procedimientos confirmatorios basados en las técnicas de modelos de ecuaciones estructurales. Los análisis factoriales confirmatorios puestos a prueba han permitido cubrir una incertidumbre en los análisis psicométricos de la escala, analizados hasta ahora mediante técnicas exploratorias. Además de poner a prueba el modelo defendido por los autores de la escala, que ha mostrado un ajuste adecuado, los modelos probados han permitido contrastar la posible existencia de efectos de método habituales en otras escalas de satisfacción laboral, con resultados satisfactorios, pues estos son prácticamente inexistentes. En concreto, los resultados permiten concluir que se replica la estructura de cuatro factores- involucramiento, comunicación laboral, condición laboral y autorrealización laboral.

Además de este análisis de la estructura factorial, los resultados muestran una elevada fiabilidad en términos de consistencia interna, tanto por factores como en la escala total, lo que facilita su aplicabilidad en diferentes contextos. Estos resultados psicométricos de la estructura factorial y de la fiabilidad. Todo ello permite concluir que la escala tiene a

las luces de la evidencia empírica analizada hasta la fecha, una buena calidad psicométrica. En conclusión, si entre los argumentos para utilizar este cuestionario se encuentran su idioma, su amplio estudio de baremación, y su difusión por encontrarse comercializado; a todo ello el psicólogo puede añadir el apoyo de que las medidas obtenidas disponen de buenas cualidades psicométricas, a juzgar por estudios realizados con la metodología más actual.

En cuanto a las limitaciones de la escala, provienen principalmente del muestreo; aunque, el tamaño muestral manejado es adecuado; proviene de un conjunto de muestras de conveniencia, por lo que los resultados podrían estar parcialmente sesgados. Adicionalmente, la mayoría de los sujetos sometidos a análisis provienen de Lima Este. Por todo ello los futuros trabajos de investigación deberían ser orientados hacia la línea de la replicación de los resultados obtenidos en el presente estudio.

Referencias

- Bentler, P. M. y Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness-of-fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88, 588-606.
- Browne, M. W. (1984). Asymptotically distribution-free methods for the analysis of covariance structures. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 37, 62-83.
- Carrillo, M., Salina, R., Real, G., Belmont, E. y González, M. (2013). Organización e involucramiento en el trabajo. Un estudio de caso. *Entreciencias*. 1(1), 61-75.
- Castillo, J. y Prieto, C. (1990). *Condiciones de trabajo, un enfoque renovador de la sociología del trabajo*, Madrid: CIS.
- Hu, L. T., Bentler, P. M., y Kano, Y. (1992). Can test statistics in covariance structure analysis be trusted? *Psychological Bulletin*, 112, 351-362.
- James, W. (1890). *Principles of psychology*. New York, USA: Holt.
- Locke, E. (1976) "The nature and causes of job satisfaction", en Dunnette, M.D. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago, Rand McNally
- Martínez, V. y Nosnik, A. (1988). *Comunicación organizacional práctica*. México: Trillas.
- Monteza, N. (2010). *Influencia del clima laboral de la satisfacción de las enfermedades del centro quirúrgico hospital Essalud Chiclayo (tesis de postgrado)*. Universidad catòlica Santo Toribio Mogrovejo, Chiclayo, Perú.
- Pereda, S., Berrocal, F. & Alonso, M. (2008). *Psicología del trabajo. Teoría y práctica*. Madrid: Síntesis.
- Robbins, S.P. (1998) *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall. 8(1) edición.
- West, S. G., Finch, J. F., y Curran, P. J. (1995). Structural equation models with non-normal variables. In R. H. Hoyle, *Structural equation modeling: Concepts, issues and applications* (pp. 56-75). Thousand Oaks, CA, USA: Sage.