

ARTÍCULO ORIGINAL

Análisis psicométrico de la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall en una muestra multiocupacional de Arequipa, Perú

Psychometrical analysis of Warr, Cook & Wall Job Satisfaction Scale in a multioccupational sample from Arequipa, Peru

Walter L. Arias^{1*}, Renzo Rivera^{1*}  y Karla D. Ceballos

¹ Universidad Católica San Pablo, Perú

* Correspondencia: walterlizandro@hotmail.com

Recibido: 12 de junio de 2017; Revisado: 22 de julio de 2017; Aceptado: 26 de julio de 2017; Publicado Online: 20 de agosto de 2017

CITARLO COMO:

Arias, W., Rivera, R., & Ceballos, K. (2017). Análisis psicométrico de la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall en una muestra multiocupacional de Arequipa, Perú. *Interacciones*, 3(2), 79-85. doi: 10.24016/2017.v3n2.74

PALABRAS CLAVE

Satisfacción laboral;
Psicología organizacional;
Validez;
Confiabilidad;
Análisis factorial confirmatorio.

RESUMEN

El presente estudio, tiene por objetivo, realizar un análisis psicométrico de la Escala de Satisfacción en el Trabajo de Warr Cook y Wall (1979) en una muestra de trabajadores que radican en la ciudad de Arequipa (Perú). Se evaluó a 454 sujetos con diferentes ocupaciones utilizando la versión adaptada al español de Pérez-Bilbao y Fidalgo (1995). Se encontró que la prueba tiene una estructura unidimensional que se ajusta mejor a los criterios estadísticos empleados mediante el análisis factorial confirmatorio. Asimismo, cuenta con un índice de confiabilidad alto ($\alpha = .945$) y con correlaciones ítem-test superiores a .589.



KEY WORDS

Job Satisfaction;
Organizational
psychology;
Validity;
Reliability;
Confirmatory factor
analysis.

ABSTRACT

The study, has as aim to make a psychometric analysis of the Overall Job Satisfaction Scale of Warr Cook and Wall (1979) in a sample of workers who are settled in Arequipa City (Peru). We tested 454 subjects with different Jobs by using the adapted version to Spanish by Pérez-Bilbao and Fidalgo (1995). We found that the scale has an unidimensional structure with good adjustment to the statistical criteria applied according to the confirmatory factor analysis. Moreover, the scale has a high reliability index ($\alpha = .945$) and item-test correlations over .589.

La satisfacción laboral es uno de los temas más investigados dentro del campo de la psicología organizacional. En ese sentido, diversas teorías explican la satisfacción laboral, como la teoría de las necesidades de Maslow, el modelo tripartito de Alderfer, la teoría de la equidad de Adams, el modelo bifactorial de Herzberg, la teoría de las características del puesto de Hackman y Oldham y la teoría de la motivación de logro de McClelland (Schultz, 1999). Asimismo, se han diseñado diversos instrumentos para evaluar la satisfacción laboral a partir de estas teorías, siendo uno de los instrumentos más utilizados, la Escala de Satisfacción Laboral de Peter Warr, John Cook y Toby Wall (1979).

La Escala de Satisfacción Laboral es un instrumento que toma como base la teoría de Herzberg (2004), según la cual, los factores que afectan la satisfacción laboral se pueden agrupar en dos categorías, los factores higiénicos (condiciones de trabajo, políticas y prácticas administrativas, salario y beneficios sociales, seguridad ocupacional, supervisión y relaciones con los compañeros de trabajo, etc.) que tienen un efecto negativo en la satisfacción laboral, y los factores motivacionales (reconocimiento, logros, responsabilidades, desafíos laborales, etc.) que tienen efectos positivos en la satisfacción del trabajador. Este modelo supone que, dado que ambos factores son independientes, una mejora de los aspectos higiénicos del trabajo no implica un aumento en la satisfacción laboral, y que un decremento en los aspectos motivacionales, no disminuirá la motivación. Estos supuestos, han sido cuestionados por algunos autores como León y Sepúlveda (1979), sin embargo, la teoría de Herzberg ha dado pie a nuevas formulaciones, como la teoría de Hackman y Oldham (1976), que proponen que la satisfacción laboral está determinada por las características del puesto, de modo que si se modifican convenientemente tales condiciones, la satisfacción de los trabajadores tendría que mejorar. En consecuencia, este modelo plantea que el enriquecimiento del trabajo se da cuando se suprimen ciertos mecanismos de control y se da más libertad al trabajador, si se les estimula a asumir nuevos retos y a cumplir funciones más complejas, si se les ofrece trabajos más especializados y

pueden tomar conciencia de su aporte para con la empresa. En resumen, este modelo identifica cinco dimensiones del enriquecimiento del trabajo: diversidad de habilidades, identidad de las tareas, importancia de las tareas, autonomía y retroalimentación.

Otra propuesta derivada de la teoría de Herzberg, es el modelo de Warr, Cook y Wall (1979), quienes consideran a los factores higiénicos como fuentes de satisfacción extrínseca y a los factores motivadores como fuentes de satisfacción intrínseca. De ahí que diseñaron una escala bidimensional para medir la satisfacción laboral, sin embargo, aunque ha sido muy utilizada en contextos laborales, en diferentes grupos profesionales y en varios países (Flores, 2001; Raineri, 2007; Alonso, 2008; Tejedo, 2013; Alonso, Pozo, Hernández, Díaz, Martínez, & Valera, 2005; Fernández, 2008; Herrera-Amaya, & Manrique-Abril, 2008; Bobbio, & Ramos, 2010; Carrillo-García, Solano-Ruiz, Martínez-Roche, & Gómez-García, 2013; Escobedo, Cuautle, Maynez, & Estebané, 2014; Depolo, & Bruni, 2015; Goetz, Marx, Marx, Brodowski, Nafula, Prytherch, Omogi Awour, & Szecsenyi, 2015); recientes estudios psicométricos, hechos en el Perú, no han podido verificar su estructura bifactorial (Boluarte, 2014; Boluarte, & Merino, 2015). En ese sentido, la satisfacción laboral en el Perú, es un tema que ha sido tocado por los estudios empíricos de Federico León, quien realizó un análisis de los constructos y supuestos teóricos de la teoría bifactorial de Herzberg (León, & Sepúlveda, 1979) y de la teoría instrumental de Vroom (León, 1981). Aunque en un primer momento, los estudios sobre satisfacción laboral, se llevaron a cabo, principalmente, en la ciudad de Lima; en los últimos años, nuevos estudios se han realizado en la ciudad de Arequipa. Podemos mencionar el estudio de Arias y Justo (2013) donde se reportaron diferencias significativas en los niveles de satisfacción laboral entre los trabajadores de dos tiendas por departamento de la localidad. En otro estudio, Gamero (2013) brindó importantes datos que fundamentan a la consideración de la satisfacción laboral como un componente de la felicidad en la población económicamente activa de Arequipa. También se encontraron relaciones positivas y

significativas entre la satisfacción laboral y las dimensiones de flexibilidad y reconocimiento del clima organizacional (Arias, & Arias, 2014).

En lo que respecta a la utilización de la escala de Warr, Cook y Wall (1979) en muestras peruanas, se ha utilizado la versión española de dicho instrumento (Pérez-Bilbao & Fidalgo, 1995), que ha servido de base para unos pocos estudios en muestras limeñas (Fernández, 2008; Bobbio, & Ramos, 2010) y arequipeñas (Arias, & Arias, 2014; Arias, & Ceballos, 2016). A nivel psicométrico, no son muchos los estudios que se han focalizado en la satisfacción laboral. En 1999, Sonia Palma diseñó y validó en Lima, una prueba de 36 ítems, con siete factores (condiciones físicas, beneficios laborales y salario, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad). Esta prueba, cuenta además con baremos que ofrecen cinco niveles de satisfacción laboral: alto nivel de satisfacción, parcial nivel de satisfacción, regular, parcial nivel de insatisfacción y alto nivel de insatisfacción (Palma, 1999). En otro estudio, se diseñó y validó una prueba en Arequipa, que constaba de 8 ítems con una estructura factorial de dos dimensiones: condiciones de trabajo y relaciones humanas (Arias, & Justo, 2013).

Sin embargo, más recientemente, Boluarte (2014) ha analizado las propiedades psicométricas de la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall (1979), encontrando que aunque le subyace una solución de dos factores mediante el análisis factorial exploratorio, la distribución de los ítems no se ajusta a los criterios del instrumento original. Un estudio posterior, para el cual se empleó análisis factorial confirmatorio y diversos estadísticos de ajuste (Satorra-Bentler) reveló que solo existe una dimensión latente, y que la prueba no discrimina adecuadamente, entre los factores de satisfacción laboral intrínseca y extrínseca (Boluarte, & Merino, 2015). En ambos casos se utilizó una muestra de 88 trabajadores del área de salud y posiblemente se trate de la misma muestra, ya que también se reporta que la muestra inicial fue de 96 sujetos seleccionados por métodos no probabilísticos, pero que se tuvieron que eliminar 8 unidades de análisis.

En el presente estudio, se busca realizar un análisis psicométrico de la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall, en una muestra multifactorial más amplia, pero que procede de la ciudad de Arequipa, ya que esta es una prueba que también se utiliza en esta región del Perú, por lo que sería necesario conocer sus propiedades de validez y confiabilidad.

MÉTODO

El estudio es del tipo instrumental (Montero & León, 2007), dado que realizará un análisis psicométrico de la escala de satisfacción con el trabajo de Warr, Cook y Wall (1979).

Muestra

Se realizó el estudio con una muestra multiocupacional, que estuvo conformada por 20 trabajadores de una tienda por departamentos (9 varones y 11 mujeres, con una edad media de 34 años y una desviación estándar de ± 8.2); 83 trabajadores administrativos de una empresa de servicios (38 varones y 45 mujeres, con una edad media de 36 años y una desviación estándar de ± 6.8), 130 docentes de una universidad privada (91 varones y 39 mujeres, con una edad media de 56 años y una desviación estándar de ± 10.3), 75 trabajadores de una institución pública del sector judicial (32 varones y 43 mujeres, con una edad media de 38 años y una desviación estándar de ± 9.4), 100 trabajadores de una agencia bancaria (45 varones y 55 mujeres, con una edad media de 26.82 años y una desviación estándar de ± 4.14) y 46 docentes de educación básica regular que laboran en el sector privado (17 varones y 29 mujeres, con una edad promedio de 34 años y una desviación estándar de ± 8.5). El total de la muestra es de 454 trabajadores de la ciudad de Arequipa. El método de selección de la muestra fue no probabilístico, mediante la técnica de grupos intactos, es decir, se evaluó a los trabajadores que se ubicaban en su centro de trabajo, cuando los investigadores recogieron la data.

Instrumento

Se utilizó la Escala de Satisfacción en el Trabajo de Warr, Cook y Wall (1979), que fue adaptada al español por Pérez-Bilbao y Fidalgo (1995). El instrumento consta de 15 ítems distribuidos en dos dimensiones de satisfacción laboral: factores intrínsecos (compuesta por los ítems pares: 2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14) y factores extrínsecos (compuesta por los ítems impares: 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15). Cuenta además con siete niveles de respuesta en una escala de Likert que abarca las siguientes afirmaciones: muy insatisfecho, insatisfecho, moderadamente insatisfecho, ni insatisfecho ni satisfecho, moderadamente satisfecho, satisfecho y muy satisfecho. Cuenta con un índice de confiabilidad de .79, obtenida para Arequipa en un estudio previo, mediante el método de consistencia interna y la prueba Alfa de Cronbach (Arias, & Arias, 2014).

Procedimiento

En primer lugar, se procedió a solicitar los permisos corres-

pondientes en cada una de las organizaciones, ante las autoridades correspondientes, en cada caso. Una vez obtenido el permiso, se coordinó con los jefes directos de los trabajadores para hacer evaluaciones grupales de los participantes del estudio, según una fecha indicada. En esta oportunidad, se brindaba una charla de capacitación sobre diversos factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Una vez concluida la charla se evaluaba a los asistentes con el instrumento de recolección de datos. El tiempo promedio de la aplicación de la prueba fue de 20 minutos aproximadamente. Los datos se recogieron entre el mes de octubre del 2015 y el mes de febrero del 2016.

Análisis de datos

El análisis estadístico se realizó mediante el modulo estadístico SPSS R-Menu (Basto, & Pereira, 2012) en conjunto con el software SPSS 20.0 (IBM, 2011) para el análisis factorial exploratorio (AFE) y el cálculo de la confiabilidad; además del módulo SPSS AMOS (Arbuckle, 2013) para el análisis factorial confirmatorio (AFC).

RESULTADOS

Primeramente, se realizó un análisis factorial exploratorio (AFE) mediante el método de ejes principales, así mismo, se eligió como método de extracción el análisis paralelo y el método de rotación fue Varimax (Santisteban, 2009);

teniendo en cuenta que las dos dimensiones de la prueba teóricamente no están fuertemente correlacionadas (Warr, Cook y Wall, 1979). La matriz de correlaciones primero fue evaluada con el coeficiente KMO (.956) y la prueba de esfericidad de Bartlett ($X^2 = 3609.406$; $p < .0001$) indicaron que las correlaciones fueron adecuadas para analizarse por medio del AFE. Asimismo, el AFE logra extraer dos factores que en conjunto explican el 58.82% de la varianza, aunque el primer factor acumula la mayoría de varianza explicada (54.64%) mientras que el segundo factor solo logra explicar el 4.14%.

Al analizar la solución factorial nos damos cuenta que ésta difiere considerablemente de la propuesta por Warr, Cook y Wall (1979), siendo así que el primer factor se compone de los ítems 7, 10, 11, 12, 13, 14 y 15; mientras que el segundo factor comprende los ítems 1, 3, 4 y 5. Por otro lado, los ítems 2, 6, 8 y 9 son eliminados por presentar ambigüedad (véase Tabla 1). Adicionalmente, la correlación entre los factores es elevada ($r = .637$), lo que nos lleva a pensar que la escala probablemente sea unidimensional.

Teniendo en cuenta el hallazgo mencionado líneas arriba, procedimos a analizar la escala bajo la hipótesis de unidimensionalidad, la cual demuestra tener una mejor saturación de los ítems la cual se halla entre .605 y .851; además, la confiabilidad de la prueba es excelente ($\alpha = .945$).

Posteriormente pusimos a prueba el modelo unidimensionio-

Tabla 1

Resultados del análisis factorial exploratorio, para uno y dos factores

Ítems	M	DE	Solución de dos factores				Solución de un factor		
			r_{it}	F1	F2	h^2	r_{it}	F1	h^2
Ítem 1	5.27	1.188	.633		.705	.544	.589	.605	.366
Ítem 2	5.27	1.100	.632	.444	.496	.444	.645	.659	.434
Ítem 3	5.45	1.164	.650		.661	.502	.590	.608	.370
Ítem 4	5.19	1.240	.760		.675	.651	.746	.766	.587
Ítem 5	5.52	1.167	.722		.573	.572	.725	.746	.556
Ítem 6	5.56	1.039	.743	.578	.537	.622	.768	.789	.623
Ítem 7	5.01	1.277	.661	.601		.462	.644	.665	.442
Ítem 8	5.42	1.128	.751	.590	.541	.641	.779	.801	.642
Ítem 9	5.41	1.142	.803	.619	.584	.724	.824	.851	.724
Ítem 10	5.17	1.279	.777	.713		.654	.765	.792	.627
Ítem 11	5.40	1.163	.792	.714		.667	.779	.803	.644
Ítem 12	5.25	1.166	.762	.701		.627	.750	.775	.600
Ítem 13	5.37	1.287	.720	.757		.618	.687	.711	.506
Ítem 14	5.47	1.101	.778	.715		.645	.759	.783	.612
Ítem 15	5.63	1.111	.637	.596		.451	.637	.656	.430
Correlación interfactores									
Factor 1				1.0	-				
Factor 2				.637	1.0				
Alpha de Cronbach				.935	.905			.945	

M = Media; DE = Desviación Estándar; r_{it} = Correlación item-test; F1 = Factor 1; F2 = Factor 2; h^2 = Comunalidades

nal por medio de un AFC, mediante la estimación por máxima verosimilitud (véase Figura 1), los resultados fueron consistentes con el análisis factorial exploratorio previo y con lo reportado en Lima en una muestra de trabajadores del Instituto Nacional de Rehabilitación (Boluarte, 2014).

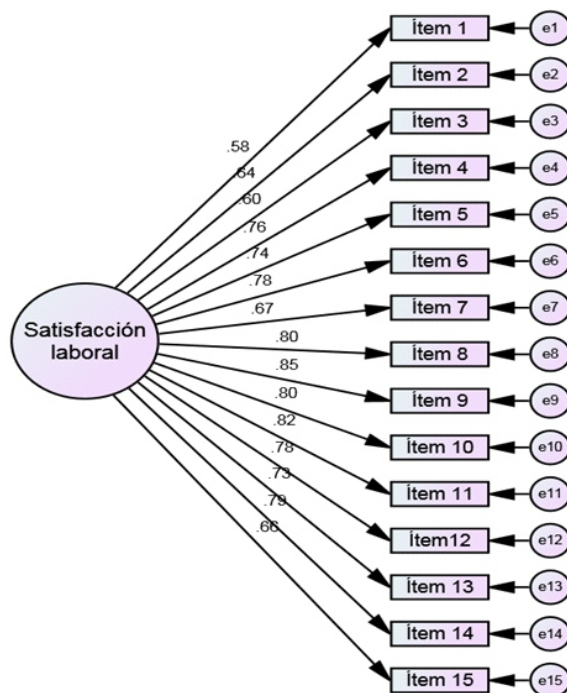
Como puede verse en la Figura 1, los valores Chi-cuadrado de bondad de ajuste ($p < .001$) nos indican que debemos rechazar el modelo; pero debido a que el valor χ^2 tiende a llevarnos rechazar los modelos propuestos cuando se trabaja con muestras grandes de sujetos (Jöreskog, 1969), las conclusiones se sustentaron en otros criterios como la razón entre la χ^2 de bondad de ajuste sobre sus grados de libertad que es menor de 3. Además del índice de bondad de ajuste (GFI), el índice de ajuste comparativo (CFI), los cuales tienen valores para las diversas subescalas mayores de .90. Asimismo, la raíz cuadrada de la media de los residuos (RMR) y la raíz cuadrada de media del error de aproximación (RMSEA) son menores de .08. En general, estos índices son aceptables (Byrne, 2010) y nos refieren que el modelo tiene un buen ajuste, lo que indica que el instrumento tiene una estructura factorial válida.

han sido creadas para grupos profesionales específicos, se han validado en países muy diversos y que obedecen a concepciones muy particulares de la satisfacción laboral (Moumtzoglou, 2010; De Gieter, De Cooman, Pepermans, & Jegers, 2010; Martins, & Proença, 2012). Algunas de estas pruebas son generales o unidimensionales (Ironson, Smith, Brannick, Gibons, & Paul, 1989), mientras que otras incluso, están compuestas de un solo ítem (Dolbier, Ebster, McCalister, Mallon, & Steinhardt, 2015). Sin embargo, considerando los variados factores que intervienen en la satisfacción laboral, la mayoría de instrumentos que evalúan la satisfacción laboral son multidimensionales (Özpehlivan, & Acar, 2015; Munir, & Rahman, 2016). Una de estas pruebas, que también tiene carácter multidimensional, o más específicamente, bidimensional, es la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall (1979).

Esta prueba fue creada bajo el modelo de satisfacción laboral de Herzberg, por esta razón, incluye el factor extrínseco y el factor intrínseco de la satisfacción laboral. A pesar de ello, y aunque ha sido muy utilizada en todo el mundo, algunos estudios, han reportado recientemente, que existen deficiencias en la discriminación de los dos factores, de modo que el factor de satisfacción laboral intrínseca se relaciona fuertemente con el factor de satisfacción laboral extrínseca (Boluarte, 2014; Boluarte, & Merino, 2015; Arias, & Ceballos, 2016). Precisamente, nuestro análisis factorial

DISCUSIÓN

En el campo de la psicología organizacional, existen diversos instrumentos para valorar y medir la satisfacción laboral que



$\chi^2 (gl) = 250.298^{***} (85); \chi^2/gl = 2.945; GFI = .914; CFI = .954; RMR = .054; RMSEA = .073$

Figura 1. Análisis factorial confirmatorio de Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall

confirmó que la escala de satisfacción laboral se ajusta mejor a un modelo unidimensional.

En ese sentido, el índice de confiabilidad es superior (.945) cuando se trabaja con una solución unidimensional, al obtenido para cada uno de los dos factores. Además, hubo 4 ítems (ítems 2, 6, 8 y 9) que saturaron en ambos factores, lo que implicaría eliminarlos, en caso de considerar los dos factores. Por otro lado, la varianza explicada por el segundo factor fue de poco más 4%, mientras que el primer factor explicaba el 54.64%. Estos resultados psicométricos, son indicadores de la unidimensionalidad de la escala de satisfacción laboral (Burga, 2006). Pero a ello se suman, los resultados del análisis factorial confirmatorio, que presenta un mejor ajuste cuando se trabaja con un modelo de un solo factor.

Asimismo, las correlaciones ítem-test para un solo factor fueron menores que las obtenidas en la solución de dos factores, pero todos los coeficientes fueron superiores a $r = .589$, lo cual da cuenta de la homogeneidad de los ítems que componen la escala. Puede afirmarse por tanto, que la escala presenta mayores niveles de validez y confiabilidad si se le considera como un instrumento unidimensional, en lugar de una prueba bifactorial.

Estos resultados, empero, son válidos básicamente en Perú, donde también en estudios realizados en Lima (Boluarte, 2014; Boluarte, & Merino, 2015) se han encontrado resultados similares; mientras que la estandarización del instrumento en España, ha respetado la composición original de la escala (Pérez-Bilbao, & Fidalgo, 1995). Posiblemente, las diferencias culturales entre las muestras de los estudios originales de Warr, Cook y Wall (1979) con los estudios realizados en Perú, tengan que ver con las diferentes soluciones factoriales que se presentan en cada caso. En ese sentido, el instrumento analizado, es utilizado por Warr en la investigación de diversos factores organizacionales que tienen lugar en el contexto empresarial anglosajón (Warr & Inceoglu, 2012).

Sin embargo, la investigación de Warr, Cook y Wall, no solo se focaliza en la satisfacción laboral, sino en diversos factores que inciden en el bienestar del trabajador, como la confianza interpersonal y el compromiso organizacional (Cook, & Wall, 1980). De hecho, Warr (1990) planteó un modelo de salud mental del trabajador, considerando dos dimensiones placer-displacer y mayor activación-menor activación, de modo que alta activación y displacer generan ansiedad, alta activación y placer generan entusiasmo, alto displacer y menor actividad generan depresión, y la combinación de placer con baja activación genera comodidad. Este modelo, por ejemplo, sí ha sido corroborado en algunos estudios

realizados en América Latina (Gonçalves, & Neves, 2011), y ha implicado la creación y validación de diversos instrumentos, como la Escala de Bienestar Afectivo (Warr, 1990) o la Escala de Confianza Interpersonal en el Trabajo (Cook, & Wall, 1980).

Esto supone que los resultados obtenidos en la presente investigación, no descalifican el trabajo original de los autores, sino que más bien, exige un uso cuidadoso de los instrumentos de medición que provienen de contextos culturales diferentes. Además, sugiere tener una aproximación más global a la obra de Warr, Cook y Wall, ya que la Escala de Satisfacción en el trabajo, ha sido predominantemente utilizada en los países hispanoparlantes (Flores, 2001; Raineri, 2007; Alonso, 2008; Tejedo, 2013; Alonso, Pozo, Hernández, Díaz, Martínez, & Valera, 2005; Fernández, 2008; Herrera-Amaya, & Manrique-Abril, 2008; Bobbio & Ramos, 2010; Carrillo-García, Solano-Ruiz, Martínez-Roche, & Gómez-García, 2013; Escobedo, Cuautle, Maynez, & Estebané, 2014; Arias, & Arias, 2014; Arias, & Ceballos, 2016), para valorar la satisfacción laboral, independientemente de los supuestos teóricos de los autores.

CONFLICTO DE INTERÉS

Los autores expresan que no hubo conflictos de intereses al redactar el manuscrito.

REFERENCIAS

- Alonso, E., Pozo, C., Hernández, S., Díaz, A., Martínez, J. J., & Valera, R. (2005). Satisfacción laboral y entorno de trabajo en la administración pública. *Capital Humano*, 191, 84-94.
- Alonso, P. (2008). Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 24(1), 25-40.
- Arbuckle, J. (2013). *IBM SPSS Amos 21 User's Guide*. USA: IBM.
- Arias, W. L., & Arias, G. (2014). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privado. *Ciencia & Trabajo*, 16(51), 185-191.
- Arias, W. L., & Ceballos, K. D. (2016). Síndrome de burnout, satisfacción laboral e integración familiar en trabajadores de una tienda por departamento de Arequipa. *Ilustro*, 7, 43-58.
- Arias, W. L., & Justo, O. (2013). Satisfacción laboral en trabajadores de dos tiendas por departamento: Un estudio comparativo. *Ciencia & Trabajo*, 15(47), 41-46.
- Basto, M., & Pereira, J. M. (2012). An SPSS R-Menu for ordinal factor analysis. *Journal of Statistical Software*, 46(4). Descargado el 6 de marzo del 2016 de: <http://www.jstatsoft.org/>
- 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 y Wall, versión en español. *Revista Médica Herediana*, 25, 80-84.
- Boluarte, A., & Merino, C. (2015). Versión breve de la escala de satisfacción laboral: evaluación estructural y distribución de sus puntajes. *Libera-*

- bit, 21(2), 235-243.
- Burga, A. (2006). La unidimensionalidad de un instrumento de medición: perspectiva factorial. *Revista de Psicología de la PUCP*, 24(1), 53-80.
- Byrne, B. (2010). *Structural equation modeling with AMOS* (2da. ed.). New York: Routledge, Taylor & Francis Group.
- Carrillo-García, C., Solano-Ruiz, M. C., Martínez-Roche, M. E., & Gómez-García, C. I. (2013). Influencia del género y edad: Satisfacción laboral de profesionales sanitarios. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 21(6), 1314-1320. doi: 10.1590/0104-1169.3224.2369
- Cook, J., & Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment. *Journal of Occupational Psychology*, 53, 39-52.
- De Gieter, S., De Cooman, R., Pepermans, R., & Jegers, M. (2010). The psychological reward satisfaction scale: developing and psychosomatic testing two refined subscales for nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 66(4), 911-921. doi: 10.1111/j.1365-2648.2009.05199
- Depolo, M., & Bruni, I. (2015). Teachers' facilitation between work and family roles: Myth or reality? *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 186, 886-893. doi: 10.1016/j.sbspro.2015.04.142
- Dolbier, C. L., Ebster, J. A., McCalister, K. T., Mallon, M. W., & Steinhardt, M. A. V. (2005). Reliability and Validity of a single-item measure of Job satisfaction. *American Journal of Health Promotion*, 5(1), 36-40.
- Escobedo, M. T., Cuautle, L., Maynez, A., & Estebané, V. (2014). Escala de Satisfacción Laboral a partir de factores socioculturales y ergoambientales para los docentes de las instituciones de Educación Superior en México. *Ciencia & Trabajo*, 16(51), 177-184.
- Fernández, M. (2008). Burnout, autoeficacia y estrés en maestros peruanos: Tres estudios fácticos. *Ciencia & Trabajo*, 39(10), 120-125.
- Flores, J. (2001). Estudio comparativo de la relación existente entre la satisfacción laboral, la turnicidad y el estrés laboral. *Seguridad Laboral*, 1, 62-70.
- Gamero, H. (2013). La satisfacción laboral como dimensión de la felicidad. *Ciencia & Trabajo*, 15(47), 94-102.
- Goetz, K., Marx, M., Marx, I., Brodowski, M., Nafula, M., Prytherch, H., Omogi Awour, I. K. E., & Szecsenyi, J. (2015). Working atmosphere and job satisfaction of health Care staff in Kenya: An exploratory study. *BioMed Research International*, 7, 1-6.
- Gonçalves, S. P., & Neves, J. (2011). Factorial validation of Warr's (1990) well-being measure: A simple study on police officers. *Psychology*, 2(7), 706-712. doi: 10.4236/psych.2011.27108
- Herrera-Amaya, G., & Manrique-Abril, F. G. (2008). Condiciones laborales y grado de satisfacción de profesionales de enfermería. *Aquichan*, 8(2), 243-256. doi: 10.4236/psych.2011.27108
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- Herzberg F. (2004). Una vez más: ¿Cómo se motiva a los empleados? En *Harvard Business Review* (pp. 53-80). Barcelona: Deusto.
- IBM. (2011). IBM SPSS Statistics (Version 20) [programa informático en CD-ROM].
- Ironson, G. H., Smith, P. C., Brannick, M. T., Gibbons, W. M., & Paul, K. B. (1989). Construction of a Job in General Scale: a comparison of global, composite and specific measures. *Journal of Applied Psychology*, 74(2), 193-200.
- Jöreskog, K. (1969). A general approach to confirmatory maximum likelihood factor analysis. *Psychometrika*, 34, 183-202.
- León, F., & Sepúlveda, M. V. (1979). Satisfacciones e insatisfacciones herzbergianas en el trabajo. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 11(1), 93-113.
- León, F. (1981). The role of positive and negative outcomes in the causation of motivational forces. *Journal of Applied Psychology*, 66, 45-53.
- Martins, H., & Proença, T. (2012). Minnesota Satisfaction Questionnaire – Psychometric properties and validation in a population of Portuguese Hospital Workers. *Working Papers*, 471, 1-20.
- Montero, I., & León, O. G. (2007). A guide for naming research studies in Psychology. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7(3), 847-862.
- Moumtzoglou, A. (2010). The Greek Nurses' Job Satisfaction Scale: Development and Psychometric Assessment. *Journal of Nursing Measurement*, 18(1), 60-70.
- Munir, R. I. S., & Rahman, R. A. (2016). Determining dimensions of Job Satisfaction using factor analysis. *Procedia Economics and Finance*, 37, 488-496.
- Özpehlivan, M., & Acar, Z. (2015). Assessment of a multidimensional job satisfaction instrument. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 210, 283-290. doi: 10.1016/j.sbspro.2015.11.368
- Palma, S. (1999). Elaboración y validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima metropolitana. *Teoría e Investigación en Psicología*, 9(1), 27-34.
- Pérez-Bilbao, J., & Fidalgo, M. (1995). Job Satisfaction: Overall job satisfaction scale. Barcelona: Centro Nacional de Condiciones de Trabajo.
- Raineri, A. (2007). Distribución de satisfacción laboral en diferentes grupos de empleados en Chile: similitud con culturas individualistas. *Estudios de Administración*, 14(2), 1-42.
- Santisteban, C. (2009). *Principios de Psicometría*. Madrid: Síntesis.
- Schultz, D. P. (1999). *Psicología industrial*. Bogotá: McGraw-Hill.
- Tejedo, E. (2013). Satisfacción laboral y su relación con variables sociodemográficas y laborales y con parámetros de riesgo cardiovascular en trabajadores baleares. *Medicina Balear*, 28(2), 29-34.
- Warr, P. B., Cook, J. D., & Wall, T. D. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52(2), 129-148.
- Warr, P. B. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 193-210. doi: 10.1111/j.2044-8325.1990.tg00521.x
- Warr, P. B., & Inceoglu, I. (2012). Job engagement, job satisfaction, and contrasting associations with person-job fit. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(2), 129-138. doi: 10.1037/a0026859