

ADAPTACIÓN Y VALIDACIÓN DEL *CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN
LABORAL S21/26* EN LA POBLACIÓN HUILENSE EN UN RANGO DE EDAD DE
20 A 60 AÑOS

LINA MATILDE ANDRADE VEGA
ANDREA CAROLINA PELÁEZ MONJE
LIZ NATALY REINA ESCOBAR
YINNA PAOLA ROJAS ROJAS

UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA
FACULTAD DE SALUD
PROGRAMA PSICOLOGIA
NEIVA – HUILA
2010

ADAPTACIÓN Y VALIDACIÓN DEL *CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN
LABORAL S21/26* EN LA POBLACIÓN HUILENSE EN UN RANGO DE EDAD DE
20 A 60 AÑOS

LINA MATILDE ANDRADE VEGA
ANDREA CAROLINA PELÁEZ MONJE
LIZ NATALY REINA ESCOBAR
YINNA PAOLA ROJAS ROJAS

Trabajo de grado presentado como requisito para optar el título de Psicólogo

Asesora
CARMEN PATRICIA GUTIERREZ DÍAZ
Psicóloga

UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA
FACULTAD DE SALUD
PROGRAMA PSICOLOGIA
NEIVA – HUILA
2010

Nota de aceptación:

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Neiva, Noviembre del 2010

DEDICATORIA

*Durante todo el largo proceso y bajo todos los inconvenientes que se tuvieron
quiero dedicarle este trabajo;*

*a mi mamá, la cual ante las dificultades me dio una voz de aliento para mostrar
una actitud positiva hacia la superación de los diversos obstáculos que se nos
presentaron; de igual modo manifiesto un gracias por todo,*

*a Andrea Peláez, compañera y amiga porque si ella habría sido difícil continuar,
cuando todo se veía perdido.*

*Y finalmente a Dios que cruzó en este camino a todas aquellas personas que con
sus palabras y ayuda desinteresada sirvieron de motor para lograr culminar una
meta y etapa de mi vida... mil y mil gracias...*

Lina Matilde

*A Dios por haberme otorgado la sabiduría y el discernimiento. A mis padres
Horacio y Clara cuyo incondicional amor y apoyo han sido la base de mi
persistencia. A mi mamita quien con el más dulce afecto nunca me dejó
desfallecer. A mis hermanos Camilo y Felipe por hacerme siempre reír en los
momentos más difíciles, por ser los mejores parceros del mundo, no hay nadie
como ustedes. A mis compañeros de viaje, mis amigos del alma Mónica, Daniel,
Mapi, Andrés, María Paz han compartido todos esos secretos y aventuras que
solo se pueden vivir entre primos como nosotros, la palabra familia tiene sentido
junto a ustedes. A mis hermanitas del alma Paola, Magda por estar siempre
presentes y enseñarme el valor de la amistad. A Daniel por apoyarme
incondicionalmente en el transcurso de este proyecto.
Mi triunfo es el de ustedes!!!*

Andrea Carolina

*Este logro se lo dedico a Dios,
Por brindarme la sabiduría necesaria para escoger el mejor camino
Y poder tener la paciencia y la fortaleza para culminarlo con éxito;
A mi madre Gloria Inés Escobar
Que aunque no está presente, fue un ejemplo para mi vida*

*Y estuvo presente en cada paso que di;
A Carlos Alberto Reina Narváez
Por ser un buen padre y apoyarme durante toda mi carrera;
A mis hermanos Miller Alexander y Leidy Katherine Reina Escobar
Por ser indispensables en el transcurso de mi vida y
En la adquisición de esta meta;
Y a todas aquellas personas que en su momento hicieron un aporte para que este
Sueño se hiciera realidad.*

Liz Nataly

*Con la satisfacción que me invade alcanzar mis logros;
Al Dios del amor, la verdad y la justicia por llenarme de fortaleza, fe, esperanza y
salud.
A mi negro hermoso; mi hijo Germán Andrés, mi razón de ser, mi motivación y mi
gran orgullo, por darme desde la distancia la fuerza para culminar esta etapa e
iniciar otra con más anhelos e ideales.
A mis padres; Rubiela y Juan, por creer en mí, por enseñarme que las cosas que
se consiguen con esfuerzo son las que nos producen mayor satisfacción, por
cuidar de mí bebe y enseñarle a que me llame mamá.
A Germán; el amor de mi vida, por confiar en mí, por cambiar mi vida, por
enseñarme a nadar contra la corriente y superar obstáculos por hacerme feliz y
por permitir que lo ame.
A mis hermanas, mi hermanito, mis abuelos, mi sobrina, mi tía Mireya y a mis
suegros; por darme ánimo en los momentos difíciles, por tener en mi una
esperanza y por estar pendientes de Mancho.
A Andrea Carolina Peláez; porque con su templanza y dedicación hizo que este
trabajo se convirtiera en una experiencia de superación personal y académica.*

Yina Paola

AGRADECIMIENTOS

Los autores expresan sus agradecimientos a:

Nuestros más sinceros agradecimientos a todas y cada una de las personas que hicieron posible la realización de este proyecto de investigación, aportando sus conocimientos al inicio de nuestra vida profesional.

Al profesor Fabio Alexander Salazar, Psicólogo y coordinador del semillero de investigación de psicología positiva quien dio un gran aporte en la adaptación del proyecto investigativo.

A la docente Carmen Patricia Gutiérrez, psicóloga quien dirigió nuestro trabajo durante todo su proceso.

A Yalena Mosquera Bahamón, psicóloga que con sus conocimientos nos oriento siendo nuestro segundo lector.

A Diego Fernando Rivera, psicólogo y asesor en el programa ssps

A Carlos Alfonso Fierro, psicólogo colaborador en el proceso de adaptación y revisión de instrumentos.

A ellos nuestra admiración y respeto.

A todos mil gracias....

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	16
1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	17
2 JUSTIFICACIÓN	19
3 ANTECEDENTES	21
4 OBJETIVOS	24
4.1 OBJETIVO GENERAL	24
4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	24
5 MARCO TEÓRICO	25
5.1 PSICOLOGÍA DE LA SEGURIDAD	25
5.2 PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL POSITIVA	28
5.2.1 Escenario de Acción Positiva	29
5.2.2 Zona de Flujo Positivo	29
5.2.3 Modificalidad Positiva	31
5.3 SATISFACCIÓN LABORAL	31
5.4 CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN S21/26: UN INSTRUMENTO CON FORMATO DICOTÓMICO ORIENTADO AL TRABAJO PROFESIONAL	33
5.4.1 Factores determinantes en el cuestionario de Satisfacción S21/26	33
5.5 ADAPTACIÓN Y VALIDACIÓN DE PRUEBAS PSICOLOGICAS	35
5.5.1 Adaptación	35
5.5.1.1 Adaptación Ensamble	36
5.5.2 Validez	37
5.5.2.1 Validez de Contenido	37

5.5.2.2	Validez de Constructo	39
5.5.2.3	Validez de Criterio	40
5.5.2.3.1	Test U de Mann-Whitney	40

Pág.

5.6	CONSISTENCIA INTERNA	42
5.6.1	Coeficiente Alfa de Cronbach	42
5.6.1.1	Interpretación del Coeficiente Alfa de Cronbach	43
5.7	COMPETENCIAS LABORALES (SENA)	44
5.7.1	Tipos de Competencias Laborales	45
6	METODOLOGIA	48
6.1	TIPO DE ESTUDIO	48
6.2	TIPO DE DISEÑO	48
6.3	POBLACIÓN	48
6.4	MUESTRA	49
6.5	TECNICAS E INSTRUMENTOS	63
6.5.1	Técnicas	63
6.5.2	Instrumentos	63
6.5.2.1	Formato para la revisión de los instrumentos	64
6.5.2.2	Formato de Adaptación	65
6.5.2.3	Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26 ¹	66
6.5.2.4	Consideraciones Estadísticas en el Cuestionario de Satisfacción S21/26	67
6.6	FASES DE LA INVESTIGACIÓN	67
6.6.1	Revisión	68
6.6.2	Selección de Instrumento	68
6.6.3	Aplicación del Instrumento Original en la Región	68
6.6.4	Adaptación Ensamble	68
6.6.5	Validez de Contenido	68
6.6.6	Aplicación del Cuestionario de Satisfacción	69
6.6.7	Validez de Criterio (Concurrente).	69
6.6.8	Validez de Constructo	69
6.6.9	Socialización de la investigación	69
6.7	PROCESAMIENTO Y SISTEMATIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN	70

6.8	CONSIDERACIONES ÉTICAS	70
7	RESULTADOS	74
7.1	VALIDEZ	74
7.1.1	Validez de Contenido	74
7.1.2	Validez de Criterio (Concurrente)	82
7.1.3	Validez de Constructo	85
8	DISCUSION	88
9	CONCLUSIONES	94
10	RECOMENDACIONES	96
	BIBLIOGRAFIA	97
	ANEXOS	104

Pág.

LISTA DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1	Distribución de la población por Zona Departamental.	50
Tabla 2	Muestra total según Zona Departamental	50
Tabla 3	Muestra total según Género	51
Tabla 4	Muestra total según edad	52
Tabla 5	Muestra total según Ocupación u Oficio.	53
Tabla 6	Muestra total según Situación Laboral	54
Tabla 7	Coeficientes de Confiabilidad Prueba Original-Ensamble	86

LISTA DE CUADROS

		Pág.
Cuadro 1.	Muestra total por nivel educativo y competencias laborales en la aplicación de la prueba original	56
Cuadro 2.	Muestra total por nivel educativo y competencias laborales en la aplicación del cuestionario ensamble	60
Cuadro 3.	Coefficiente de validez de contenido de las instrucciones del cuestionario S21/26	75
Cuadro 4.	Coefficiente de validez de contenido de las dimensiones del cuestionario S21/26	75
Cuadro 5.	Coefficiente de validez de contenido de los Ítems del Cuestionario S21/26	75
Cuadro 6.	Adaptación de las instrucciones del cuestionario S21/26	77
Cuadro 7.	Dimensiones adaptadas por criterio de expertos y el modelo de Lawshe.	78
Cuadro 8.	Ítems adaptados por criterio de expertos y el Modelo de Lawshe.	80
Cuadro 9.	Análisis comparativo a través de la U de Mann-Whitney	83

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Clasificación Nacional de Ocupaciones	47

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo A. Formato para la revisión de los instrumentos	105
Anexo B. Formato de calificación instrumento	110
Anexo C. Formato de adaptación de los ítems	112
Anexo D. Formato de evaluación de los ítems	124
Anexo E. Presentación final del cuestionario de satisfacción laboral sp21/26	127

RESUMEN

El objetivo del siguiente trabajo fue adaptar y validar el Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26, enmarcado en las herramientas que brinda el enfoque de la Psicología Organizacional Positiva, instrumento el cual consta de 26 ítems distribuidos en 6 dimensiones con formato dicotómico de respuesta (verdadero (V) o falso (F)), en la población Huilense con una muestra de 383 sujetos entre 20 y 60 años. Cinco jueces expertos instauraron los criterios en Adaptación Ensamble para la contextualización de la prueba; se determinó el índice de validez de contenido, según el modelo de Lawshe, lo que llevó a la modificación de 17 ítems. La validez de criterio de tipo concurrente se estableció con el método no paramétrico U de Mann-Whitney con el Cuestionario S21/26 versión Original. Por otra parte, la consistencia interna se fijó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach y el de división por mitades de Spermán Brown para cada una de las pruebas, los resultados muestran que los coeficientes de fiabilidad son equivalentes entre ellas.

Palabras claves. Adaptación y Validación de instrumentos, Psicología Organizacional Positiva, Adaptación Ensamble, Satisfacción Laboral.

SUMMARY

The objective of this project was to validate the Job Satisfaction Questionnaire S21/26 framed in the tools provided by the approach of Positive Organizational Psychology, an instrument which consists of 26 items distributed in 6 dimensions with dichotomous response format (true (V) or false (F)) in the population Huilense with a sample of 383 subjects between 20 and 60 years. Five expert judges established criteria in Ensemble Adaptation to the contextualization of the test; was determined content validity index by the model of Lawshe, which led to the modification of 17 items. The validation of concurrent type design was established with the nonparametric method Mann-Whitney with the S21/26 questionnaire Original version. Moreover, internal consistency was determined using Cronbach Alpha coefficient and the division by halves Spearman Brown for each test, the results shows that the reliability coefficients are equal between them.

Keywords. Adaptation and Validation of Instruments, Positive Organizational Psychology, Adaptation Ensemble, Job Satisfaction.

INTRODUCCION

Las empresas son producto de decisiones y acciones humanas, tanto para su creación como para su sostenimiento en el tiempo y desarrollo; el mundo del trabajo ha tenido de manera constante significativas transformaciones acorde con las cambiantes condiciones de la sociedad desde una perspectiva global.

Siendo el trabajo una esfera de gran trascendencia en la vida de los individuos y comunidades, que incide de manera directa en la persona desde su integridad e integralidad, la Psicología Organizacional Positiva, tras la búsqueda conjunta de mejores condiciones y alternativas, enfoca su perspectiva investigativa en el redescubrimiento de las fortalezas individuales las cuales pretenden ser cuantificables a través de procesos de medición, razón por la cual se presenta la necesidad de disponer instrumentos que midan los aspectos positivos en las personas en la estructura organizacional que permitan obtener resultados válidos y confiables que posibiliten el diagnóstico e intervención en el ámbito laboral.

Es por esto que de acuerdo a lo expuesto anteriormente y al centrarse en las investigaciones realizadas en el contexto colombiano referentes al tema, las cuales han sido escasas, es imperante profundizar en el estudio de la Satisfacción Laboral enmarcada en el contexto de la Psicología Organizacional Positiva que permita desarrollar un procedimiento metodológico novedoso y aceptado para el medio.

Así pues en la búsqueda de suplir las necesidades en investigación en este campo, el presente trabajo muestra el desarrollo de dos procesos de medición, la adaptación y la validación del cuestionario S21/26 - creado por José Luis Meliá y José María Peiró- instrumento basado en la Teoría de la Seguridad Laboral que se ocupa del componente de seguridad de la conducta humana, en su versión original y que posteriormente sus dimensiones e ítems correspondientes se adaptaron desde el modelo ensamble mediante el enfoque de la Psicología Organizacional Positiva, con el objetivo de que sirva como herramienta útil para los profesionales en el diseño de planes y programas dirigidos a facilitar el cambio de esquemas y propiciar la adecuada incorporación de la persona a nuevos escenarios laborales.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La mayoría de investigaciones que se realizan en Psicología están orientadas a tratar las patologías, encaminadas en el estudio de trastornos o alteraciones de la conducta, lo que justifica que la línea siga un modelo de enfermedad y deje de lado aspectos positivos que caracterizan a las personas (felicidad, optimismo, responsabilidad, dedicación), lo cual también se refleja desde el ámbito de la Psicología Organizacional, donde las exploraciones se han centrado en indagar y trabajar aspectos como el estrés, el síndrome de Bournot y la insatisfacción en el trabajo, restando importancia a aspectos como la sensación de disfrute o goce que diferentes actividades del trabajo producen².

Desde 1999 se ha evidenciado el nacimiento de una corriente que ha dado vuelta y ha puesto fin a la manera de comprender al ser humano de un modo patológico, que se fundamenta en el positivismo lógico de Comte. Este nuevo enfoque denominado Psicología Positiva, ha sido encaminado por Martin Seligman³ y Christopher Peterson⁴, quienes han dirigido investigaciones con temas relacionados con la resiliencia, el emprendimiento y el desarrollo de fortalezas individuales⁵; de acuerdo a estos autores existe una necesidad creciente de una aproximación positiva más novedosa y emergente que se centre en las fortalezas del empleado y del funcionamiento organizacional óptimo dado que *“Poner en práctica una fortaleza provoca emociones positivas auténticas que actúan como barreras contra la enfermedad”*⁶. En el ámbito de la Psicología del Trabajo, Salanova y Schaufeli, argumentaron que quizá una respuesta clara a la razón de este nuevo paradigma, es que representa una perspectiva más positiva en el funcionamiento humano y organizacional que permite la obtención de razones a demandas emergentes, en cuanto a los cambios que acontecen, en las sociedades modernas y transforman la estructura laboral contemporánea.

² SALANOVA, Marisa. MARTINEZ, Isabel. CIFRE Eva. SCHAUFELI Wilmar. Se Pueden Vivir Experiencias Óptimas en el Trabajo Analizando el Flow En Contextos Laborales. Revista de Psicología General y aplicada. 2005. 58 (1).89-100.

³ DIENER, E. & SELIGMAN, Martin. Very Happy people. Psychological Science, 2002. p 13, 81- 84.

⁴ PETERSON, C. The future of Optimism. American Psychologist, Barcelona: Tercer Mundo Editores, 2000. p. 25, 44-55.

⁵ Ibid., p. 4.

⁶ Ibid., p. 4.

Es por esto que actualmente las organizaciones deben ser capaces de examinar de una manera más formal los niveles de satisfacción entre los grupos de trabajadores, especialmente a través de entrevistas y cuestionarios. Ahora bien centrándose en las investigaciones realizadas en el contexto Colombiano referentes al tema, aparentemente han sido escasas. Esta situación impone la necesidad de profundizar en el estudio de la Satisfacción Laboral enmarcada en el contexto de la Psicología Positiva que permita desarrollar un procedimiento metodológico, novedoso y válido para el medio, con vista a poder evaluarlo. Así, será posible conocer la efectividad de planes y programas de intervención, en la vulnerabilidad de determinados grupos de riesgo y desarrollar estudios acerca de la influencia recíproca entre los factores psicológicos y el comportamiento organizacional positivo en general.

Por ello fue relevante la *Adaptación y Validación del Cuestionario de Satisfacción S21/26*, mediante el Modelo Ensamble el cual básicamente transforma el instrumento de una manera absoluta obteniendo nuevos elementos, donde se podrán unificar unos criterios y factores, a través del manejo, la manipulación y la generalización de los datos de esta prueba en el campo laboral Huilense, cuyo principal aporte a la Psicología Organizacional Positiva radica en la introducción de una escala válida y confiable que permita establecer los valores normativos de la Satisfacción Laboral para la población previamente escogida y de esta manera establecer el primer paso para promover las futuras investigaciones rigurosas que posibilitará el explicar, describir, comprender y predecir el fenómeno en cuestión.

2. JUSTIFICACIÓN

La Satisfacción Laboral es un concepto ampliamente estudiado. Se le han asignado diversas características y connotaciones, está la perspectiva de concebirla como una composición de varias esferas a saber: *Intrínseca*, entendida como aquella satisfacción derivada del trabajo, o una actividad gratificante por sí misma; *Organizacional*, que comprende la gratificación que tiene el individuo al pertenecer a la organización; *Social*, caracterizada por el grado de vinculación social que percibe el individuo con sus compañeros de trabajo, y *Supervisión*, entendida como la manera como un empleado percibe la retroalimentación de las funciones que debe desempeñar⁷. No obstante, a pesar de los múltiples conceptos, este término es explicado en su gran mayoría como: Una actitud o postura de tipo emocional que presenta un empleado frente a las funciones y condiciones que existen en el lugar en que labora.

Entender el comportamiento organizacional nunca antes había tenido tanta importancia como en la actualidad. Un repaso de los cambios que operan en las instituciones respaldará tal afirmación. Por ejemplo, la reestructuración de las empresas y la reducción de costos son factores de productividad; la competencia global requiere que los empleados sean más flexibles y que aprendan a enfrentar los cambios rápidos y las innovaciones. En pocas palabras, el comportamiento laboral enfrenta muchos retos y tiene muchas oportunidades.

Hoy en día el avance de la tecnología se desarrolla a gran velocidad; por ello, las empresas han tenido que cambiar su manera de administrar, operar, mejorar la eficiencia en sus procesos, disminuir sus costos y crear un valor agregado para subsistir, por lo cual están obligadas a enfrentar nuevos retos enfocados en la satisfacción de sus trabajadores ya que son la pieza fundamental para el crecimiento y el desarrollo de la misma.

La eficiencia y sostenibilidad en el mercado actual competitivo, cambiante y exigente, está obligado a presentar un sistema, que permita conocer la salud de una empresa y gracias a eso se obtienen resultados que pueden ayudar a

⁷ MELIÁ, J. L., PEIRÓ, J. M. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El cuestionario de satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 5, 59-74.

identificar los problemas de mayor preocupación, las causas de descontento del personal, los factores que aportan a la satisfacción en general.

Locke⁸ en 1976 hizo una revisión de una serie de modelos causales y teorías que tenían relación con la satisfacción laboral. Posterior a este análisis, concluyó que ésta es el resultado de la apreciación que cada individuo hace de su trabajo que le permite alcanzar o admitir el conocimiento de la importancia de los valores en el trabajo, son estos congruentes o de ayuda para compensar sus necesidades básicas, para poder ser éstas físicas o psicológicas.

La relevancia de validar una prueba de Satisfacción Laboral como el S21/26 del modelo Organizacional a la línea de Psicología Organizacional Positiva, nace ante la necesidad de responder a la insuficiencia de instrumentos y procedimientos adaptados y validados que sean capaces de medir y delimitar las variables propias de esta área, que faciliten un acercamiento más real al objetivo en el aspecto psicológico, social y laboral de las organizaciones, en el Departamento del Huila y a su vez, hacer un aporte con pretensiones transdisciplinarias, socializar avances conceptuales en el campo de la Psicología Organizacional Positiva, resaltar la pertinencia de la investigación, al consolidar y fortalecer redes científicas que permitan actuar proactivamente a través de un rol protagónico frente a las problemáticas presentes en torno al mundo del trabajo.

Los beneficios del siguiente trabajo son: aportar una prueba psicométrica que mida la satisfacción laboral desde el contexto de la psicología organizacional positiva y en aspectos objetivos, que caracterizan a las personas en el ámbito organizacional para facilitar el diagnóstico de la misma a los psicólogos en el área Laboral Positiva y poder tener como resultado los efectos que producen las políticas, normas, procedimientos y disposiciones generales de la estructura en la persona, con ello se podrán mantener, suprimir, corregir o reforzar las políticas de la empresa, siempre que permitan potenciar el rol del individuo trabajador enfrentado a diversas condiciones del mundo del trabajo y las organizaciones, en consecuencia, alcanzar óptimos niveles de competitividad.

⁸ LOCKE, E.A. (1976). "The nature and causes of job satisfaction", in Dunnette. Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago. United States. Rand McNally College Ed.

3. ANTECEDENTES

En el contexto de heterogeneidad Profesional surgió el *Cuestionario General de Satisfacción en Organizaciones Laborales S4/82*⁹ con el fin de disponer de una medida detallada y específica, con un muestreo de contenido muy amplio, que tuviera en cuenta los aspectos tanto culturales como organizacionales españoles. El cuestionario ofrecía índices para diversas facetas de la satisfacción, y un amplio ámbito de aplicación a través de diferentes organizaciones y tipos de roles (Meliá et al., 1986). El S4/82 se elaboró con sumo cuidado, especialmente su validez de contenido y su utilidad para un diagnóstico fino en investigación y consultoría. El S4/82 permite evaluar seis factores: 1. Satisfacción con la supervisión y la participación en la organización; 2. Satisfacción con el ambiente físico de trabajo; 3. Satisfacción con las prestaciones materiales y recompensas complementarias; 4. Satisfacción intrínseca del trabajo; 5. Satisfacción con la remuneración y las prestaciones básicas, y; 6. Satisfacción con las relaciones interpersonales. El alfa del S4/82 como escala global es de 0.95. El cuestionario ha mostrado en reiteradas investigaciones su validez de criterio.

No obstante, la longitud de la prueba, que consta de 82 ítems con siete alternativas (desde 1, Muy insatisfecho, hasta 7, Muy satisfecho), conlleva costes de tiempo en su aplicación, así como un número elevado de respuestas en la categoría cuatro (indiferente), lo cual puede ser explicado porque el amplio muestreo de contenido obliga a atender algunos contenidos que no pertenecían al rol del sujeto. Los valores debidos a la longitud del cuestionario y los costes motivacionales causados por la exhaustividad del contenido con importancia en el contexto laboral, implicaron que el objetivo siguiente consistiera en obtener versiones más breves del cuestionario, y de esta manera evitar los ítems específicos de ciertos roles y mantener la utilidad diagnóstica, así como la fiabilidad y la validez.

Con este objetivo se realizó la versión S20/23 (Meliá y Peiró, 1987) que constaba de 23 ítems extraídos a partir de los 82 ítems del cuestionario original, mediante un proceso interactivo de análisis y selección de ítems guiado por orientaciones conceptuales y resultados empíricos. El S20/23 mantiene una estructura de cinco

⁹ MELIÁ, J. L.; PEIRÓ J. M. (1998) Factores del Cuestionario de Satisfacción Laboral S4/82. Facultat de Psicologia. Universitat de Valencia. Psicología de la Seguridad.

factores: 1. Satisfacción con la supervisión; 2. Satisfacción con el ambiente físico; 3. Satisfacción con las prestaciones; 4. Satisfacción intrínseca del trabajo; y 5. Satisfacción con la participación. A pesar de constar de 59 ítems menos, el cuestionario presenta un alfa de 0.92 y correlaciona 0.92 con el S4/82.

Posteriormente, y con el objetivo de obtener una medida de la satisfacción laboral que permitiese una administración rápida y poco costosa se procedió a elaborar una nueva versión, el *Cuestionario S10/12*, (Meliá y Peiró, 1988) que constaba de tan sólo 12 ítems comprendidos a su vez en la versión S20/23. Se obtuvieron tres factores: 1. Satisfacción con la supervisión; 2. Satisfacción con el ambiente físico y 3. Satisfacción con las prestaciones recibidas.

Los tres cuestionarios anteriores presentan una escala de respuesta tipo Likert de 7 puntos. Según Pradilla, y Martí¹⁰ este tipo de formato de respuesta implica costes temporales y algunas dificultades de respuesta -frecuentemente relacionadas con la edad o el nivel profesional y educativo de los sujetos- que, especialmente en situaciones de intervención y diagnóstico profesional, pueden resultar dispendiosas. Por otro lado un formato de respuesta dicotómico evitaría la presencia de respuestas "indiferentes" a los ítems, cuestión que se había presentado con bastante frecuencia en los cuestionarios anteriores.

Por ello el trabajo consistió en desarrollar una nueva forma del cuestionario de satisfacción más breve y con un formato de respuesta dicotómico. Se pretendía mantener unos niveles de fiabilidad y validez adecuados, y también respetar en lo posible la estructura factorial del cuestionario S4/82, orientado a superar las dificultades anteriores.

El estudio *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Organizaciones del Sector Estatal (Instituciones Públicas) Desarrollo, Adaptación y Validación de Instrumentos en Chile*¹¹, elaborado por Ayala Calvo, J.C. y el grupo de investigación FEDRA. Conocimiento, innovación y emprendedores: camino al futuro en el año 2008, elaboró y validó instrumentos para medir las variables del clima organizacional y de la satisfacción laboral en trabajadores de instituciones del sector estatal. La muestra del estudio se conformó por 547 trabajadores, miembros de 44 grupos de trabajo y de seis organizaciones. Para lograr el objetivo se procedió a la aplicación de una escala de medición para clima organizacional

¹⁰ MELIÁ, J.L., PRADILLA, J.F., MARTÍ, N., SANCERNI, M.D., OLIVER, A., & Tomás J.M. (1990). Estructura factorial, fiabilidad y validez del Cuestionario de Satisfacción S21/26: Un instrumento con formato dicotómico orientado al trabajo profesional. *Revista de Psicología Universitas Tarraconensis*, 12(1/2), 25-39.

¹¹ AYALA calvo, J.C. y grupo de investigación FEDRA. 2008. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Organizaciones del Sector Estatal (Instituciones Públicas). Desarrollo, Adaptación y Validación de Instrumentos en Chile. Conocimiento, Innovación y Emprendedores: Camino al futuro. Revista Universum. N: 23 Vol.2: 66-85. Versión On-line ISSN 0718-2376.

de Koys & Decottis (1991), y para medir la satisfacción laboral se desarrolló un instrumento basado en los cuestionarios S21/26 (1990) y el S4/82 (1986) de Meliá et al.

Los resultados muestran que el instrumento para medir clima organizacional y Satisfacción laboral tiene una fiabilidad adecuada (mayor de 0,9), lo que implica que todos los ítems realmente se relacionan con el mismo rasgo y además hay diferencias claras entre los sujetos en ese rasgo común a los ítems. Respecto del instrumento para medir satisfacción laboral, el análisis factorial muestra seis factores con un coeficiente de fiabilidad alto (entre 0,8 y 0,9). Para el caso del instrumento para medir la satisfacción laboral desarrollado en base al cuestionario S21/26 (1990) y el S4/82 (1986) de Meliá et al., funciona suficientemente bien en las Instituciones Públicas del Estado de Chile, tal como lo indica el coeficiente de fiabilidad (0,947). Esto implica que todos los ítems realmente se relacionan con el mismo rasgo y también hay diferencias claras entre los sujetos en ese rasgo común a los ítems.

Los datos obtenidos permiten decir que en este caso en particular se presenta una relación suficiente y positiva entre las variables que se midieron. En conjunto las correlaciones entre ambos tipos de variables, de clima organizacional y de satisfacción laboral, confirman la validez de las sub-escalas de clima pues estas relaciones responden a hipótesis muy plausibles.

Con el fin de contribuir al desarrollo de instrumentos válidos y confiables dentro de la Psicología Positiva Colombiana, se realizó la *Adaptación y Validación del Inventario de Virtudes y Fortalezas de Carácter Personales (VIAS) en la Población Huilense entre un rango de edad de 18 a 30 años*¹² de Seligman y Peterson (2001) en la población huilense, con una muestra de 383 sujetos entre 18 y 30 años. El instrumento consta de 240 ítems distribuidos en 24 fortalezas y 6 virtudes. Cinco jueces expertos establecieron los criterios para la contextualización de los ítems, al incluir la adaptación al lenguaje; luego se estableció el índice de validez de contenido, según el modelo de Lawshe, lo que llevó a la modificación de 26 ítems (11%). La validez de criterio se estableció con el método de validez concurrente con la prueba VALANTI que muestra correlaciones negativas o ausencia de correlación en la mayoría de las fortalezas especialmente al contrastarse con el valor *Paz* con una correlación de 0,01. El valor que más correlaciona con las fortalezas a nivel general fue *No Violencia* con una correlación máxima de 0,09. La confiabilidad se determinó mediante el coeficiente de división por mitades de que, corregido con la fórmula de Spearman Brown arrojó un valor de 0,95 para la prueba total. Por otra parte, la consistencia interna calculada para cada una de las

¹² CERQUERA F. Ana; CORTEZ C. Lili; POLANIA Z. Alex; RIASCOS V. Rosa. Adaptación y Validación del Inventario de Virtudes y Fortalezas de Carácter Personales (VIAS) en la población Huilense entre un rango de edad de 18 a 30 años. 2009. Tesis Universidad Surcolombiana.

subescalas a través del Coeficiente Alfa de Cronbach estuvo entre un Alfa -0.60 y un Alfa 0.87; con un resultado general de 0.98.

4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL

Adaptar y Validar el CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL S21/26 en la población Huilense en un rango de edad de 20 a 60 años.

4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Adaptar el Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26 al contexto Huilense a través del modelo ensamble.
- Determinar la validez de contenido a través de los métodos de juicio de expertos y el modelo de Lawshe.
- Establecer la validez de criterio, al analizar comparativamente el Cuestionario adaptado Ensamble con el Cuestionario Original.
- Determinar la validez de constructo y el análisis de consistencia del Cuestionario por medio de la aplicación del coeficiente Alfa de Cronbach.

5. MARCO TEÓRICO

De acuerdo a la preocupación creciente y progresiva actual de las empresas y la legislación colombiana por brindar mayores garantías a su potencial humano, todo esfuerzo que se realice en pro del bienestar y satisfacción del trabajador será bien recibido, porque el recurso humano representa el “motor” que impulsa la dinámica empresarial.

En el momento en que se concibe el empleado como parte fundamental y activa del sistema, se asume que si no se procuran para éste condiciones adecuadas, no alcanzará los resultados que se esperan. Las exigencias laborales, sociales, económicas y legislativas diarias, generan en el individuo diversas formas de afrontar la adversidad, que señalan al estrés como un factor desencadenante de muchas presiones. Esta es una de las razones por la que las empresas comienzan a visualizar en actividades alternas soluciones efectivas. Se han realizado diversos esfuerzos y se ha promovido de manera contundente la mejora de las condiciones laborales. Elementos como la salud ocupacional, la psicología organizacional, los procesos evaluativos y la humanización de procesos, han permitido el avance en distintas formas de ver la organización al brindar mayores garantías al sistema.

En esta investigación se proporcionará una comprensión conceptual y empírica de la estructura y función de la satisfacción en las organizaciones vista desde la psicometría enfatizada en la adaptación y validación de un instrumento.

5.1 PSICOLOGÍA DE LA SEGURIDAD

La *Psicología de la Seguridad* es aquella parte de la Psicología que se ocupa del componente de seguridad de la conducta humana. La Psicología de la Seguridad presenta aplicaciones en todos aquellos contextos de la vida humana en que el componente de seguridad de la conducta humana es relevante. Entre ellos el

ámbito doméstico y recreativo, infancia, el deportivo, el sanitario y de la salud, el del transporte, en todas sus facetas.¹³

Las aplicaciones en el contexto del trabajo y las organizaciones son también cuantiosas. La Psicología de la Seguridad se ha desarrollado particularmente como una Psicología de la Seguridad *Laboral* por dos razones. Por un lado, la creciente conciencia social de que los accidentes laborales y las enfermedades profesionales no deben aceptarse como una consecuencia inevitable del trabajo. Por otro, los enormes valores económicos que estos daños a la salud y a los bienes suponen para las empresas, las aseguradoras, el sistema sanitario y el escenario público. Esos costes son difícilmente negligibles y sin duda estamos muy lejos del punto óptimo en inversión para minimizar la suma costes mas inversión lo que justifica, por sí, que la Psicología de la Seguridad sea una disciplina con un futuro profesional prometedor. Esta clase de razones han impulsado al legislador y de ahí a un tejido social de organizaciones y fragmentos de organizaciones implicadas en la seguridad y la salud de los trabajadores. Por cierto que las mismas razones, aproximadamente, pueden considerarse para el importante desarrollo de la Psicología de la Seguridad en el ámbito del tráfico y el transporte.

La Psicología de la Seguridad es aquella parcela de la Psicología que se ocupa de esclarecer los mecanismos psicológicos, grupales, organizacionales, sociales y ambientales que configuran la dimensión de seguridad de toda conducta humana. Por ello, la Psicología de la Seguridad está orientada al desarrollo de los métodos de diagnóstico e intervención relativa a toda está índole de factores que permitan disponer el componente de seguridad de la conducta de tal modo que el riesgo de accidentes, enfermedades y daños a la salud se minimice, y si es posible, desaparezca.

En esta definición hay dos supuestos que conviene hacer explícitos. Primero, que toda conducta humana tiene un mecanismo de seguridad, junto a otros componentes que pueden ser relevantes, como por ejemplo la calidad, la eficacia y la eficiencia en un contexto productivo. Segundo, que ese componente de seguridad merece y puede ser diagnosticado y modificado si se cuenta con los procedimientos de intervención adecuados. También está implícito que la conducta humana subyace por acción u omisión al estado de los riesgos en los que se configuran los accidentes y otras fuentes de daños a la salud. Sin embargo, la definición no supone que las conductas puedan clasificarse

¹³ MELIÁ, J.L. (1999). Medición y Métodos de Intervención en Psicología de la Seguridad y Prevención de Accidentes. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 15(2).

exhaustivamente en seguras e inseguras ni que el establecimiento de la conducta con mayor grado de seguridad posible en un contexto dado implique un riesgo cero de accidente.

Algunos autores consideran la Psicología de la Seguridad como parte de la psicología aplicada. Considerar la Psicología de la Seguridad una parte de la psicología aplicada no supone renunciar al desarrollo de un cuerpo teórico, sino énfasis en la apremiante función social y económica que le corresponde. Esa función se hace más patente a medida que la sociedad post industrial considera los accidentes y los daños para la salud de los trabajadores, de los consumidores y del público en general un coste difícilmente justificable y una consecuencia éticamente inaceptable.¹⁴

La Psicología de la Seguridad implica tres ámbitos, el teórico, el diagnóstico y el de la intervención, que implican otros tantos objetivos. En el *ámbito teórico* el propósito es explicar y pronosticar la conducta segura y la conducta insegura. Conducta segura y conducta insegura es un modo popular de hablar de conductas cuyo componente de seguridad es principalmente negativo o positivo, sin que pueda olvidarse que el valor de seguridad de una conducta puede variar a través del tiempo y los contextos. En el ámbito teórico se han desarrollado diversos modelos explicativos de la inseguridad en el trabajo aunque se han contrastado sólo unos pocos.¹⁵

En el *ámbito del diagnóstico* el propósito es diseñar los procedimientos operativos que permitan una evaluación cualitativa y cuantitativa adecuada del estado de seguridad de un contexto, en el marco organizacional, generalmente, de una empresa. Esta capacidad diagnóstica es esencial por cuanto de ella debe depender la posibilidad de intervención y la elección del programa de acción adecuado.

El *ámbito de la intervención* en seguridad es aquel que, probablemente, justifica finalmente el interés en los dos primeros. Tiene un objetivo ético y económico inmediato: reducir la accidentabilidad y los daños a la salud e incrementar la inmunidad y el bienestar físico y psicológico. Es un ámbito que ha recibido una

¹⁴ HOYOS, C.G. (1992). A change in perspective: Safety Psychology replaces the traditional field of accident research. *The German Journal of Psychology*, 16(1), 1-23.

¹⁵ MELIÁ, J.L.; ARNEDO, M.T. y RICARTE, J.J. (1998). La Psicología de la Seguridad (II): Modelos explicativos de inspiración sociopsicológica. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 51(2), 279-299.

extensa atención en la investigación aplicada con unos resultados que demuestran la eficacia y la eficiencia de los procedimientos de intervención en Psicología de la Seguridad para reducir accidentes e incrementar la seguridad laboral.¹⁶

5.2 PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL POSITIVA

La Psicología Organizacional Positiva (PSOP)¹⁷ aún no ha sido claramente definida y ampliamente utilizada en la literatura. Se ha estudiado bajo diversas definiciones e innumerables etiquetas, tales como la psicología positiva en el trabajo, lugar de trabajo positivo, y la organización positiva (Martin, 2005; Turner, Barling, y Zacharatos, 2002; Weigand y Geller, 2005). En este caso PSOP es entendida como la Psicología Positiva, centrada en el trabajo y las cuestiones de organización. Esta descripción, sin embargo, requiere la comprensión de lo que la Psicología Positiva es “Ciencia de la experiencia subjetiva, los rasgos individuales y las instituciones positivas” (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000, p.5). Tal como está implícito en esta definición y se explica por Peterson (2006), la Psicología Positiva tiene tres pilares. El primer pilar, *la experiencia subjetiva positiva*, incluye la felicidad, el bienestar, el flujo, el placer, la esperanza, el optimismo y las emociones positivas. El segundo pilar, *los rasgos positivos*, abarca talentos, intereses, creatividad, sabiduría, valores, fortalezas, significado, propósito, crecimiento personal y coraje. El tercer pilar *instituciones positivas* incluye familias, escuelas, empresas, comunidades y sociedades positivas. Peterson (2006) refiere que el último pilar facilita el desarrollo de los dos primeros en función de promover la prosperidad humana.

En este sentido, Donaldson afirma que la PSOP se define como el estudio científico de las experiencias subjetivas positivas y los atributos particulares del lugar de trabajo, y las aplicaciones metodológicas para mejorar la eficacia y la calidad de vida en las organizaciones y se caracteriza por:

- Aportar un modelo científico para poder evaluar y desarrollar objetivamente las fortalezas y virtudes del carácter del directivo que resultan clave en la gestión efectiva del cambio y de personas.

¹⁶ ISLAS, M.E. y MELIÁ, J.L. (1990). Factores asociados con los accidentes de trabajo, formas de intervención y nuevas propuestas teóricas: Una revisión. III Congreso Nacional de Psicología Social. Santiago de Compostela.

¹⁷ DONALDSON, Stewart I., KO la. Positive Organizational Psychology, Behavior, and Scholarship: A Review of the Emerging Literature and Evidence Base. Journal of Positive Psychology. School of Behavioral and Organizational Science, Claremont Graduate University, USA 2010.

- Permitir utilizar una nueva metodología de trabajo en la gestión y desarrollo de emociones positivas en el ámbito del liderazgo empresarial, con un alto impacto positivo en el clima organizacional y la calidad de vida laboral.
- Fomentar el desarrollo de recursos intelectuales, físicos, psicológicos y sociales permanentes en el directivo, que posibiliten una mayor y mejor capacidad de resolución de problemas y toma de decisiones, caracterizada por un incremento del pensamiento creativo, la capacidad de innovación y la resiliencia ante adversidades futuras.
- Permitir al directivo poder crear y experimentar una mayor satisfacción con su vida laboral y personal y disfrutar de un mayor grado de felicidad auténtica en el desempeño de su misión.

La aplicabilidad de sus principios incorpora tres ejes temáticos encaminados a mejorar el rendimiento, la eficacia organizativa y la calidad de vida laboral de todos los individuos los cuales serán descritos a continuación:

5.2.1 Escenario de Acción Positiva. El Escenario de Acción Positiva¹⁸ hace referencia a la realidad física donde la persona plasma su humanidad e interactúa, para tomar conciencia de la realidad, puede ser un conjunto de elementos aislados, encadenamiento de variables, variables intervinientes, lo importante es que dicho escenario se convierte para el trabajador en el TODO.

5.2.2 Zona de Flujo Positivo. *“Un estado intrínsecamente disfrutable, que ocurre cuando se percibe un equilibrio entre las competencias o habilidades personales y las demandas de la tarea” Jackson y Roberts¹⁹*

¹⁸ ZEGARRA VILLANUEVA, Vicente. *Psicología Positiva Zona de Flujo Positivo, Seguridad y Compañía*. Liberabit, Revista de Psicología 010. Universidad San Martín de Porres. 2004. p.93

¹⁸ *Ibíd.*, p.91

¹⁹ LOPEZ T. Miguel R. Características y Relaciones de “Flow”, Ansiedad y Estado Emocional con el Rendimiento Deportivo en Deportistas de Elite. Programa de Doctorado. Departamento de Psicología Básica. Facultad de Psicología. Universidad Autónoma de Barcelona – España. 2006

Las experiencias óptimas o de “*flow*” tienen que ver con los momentos en los que ponemos en práctica nuestras habilidades de manera tal que estamos totalmente absortos en lo que hacemos. Al estudiar las experiencias cotidianas de la gente, el Dr. Mihaly Csikszentmihalyi ha encontrado que cuanto más frecuentemente los individuos realizan actividades que implican una total concentración, representan retos y permiten que se pongan en práctica y se desarrollen habilidades, más felices y satisfechos con la vida se sentirán²⁰.

Para este mismo autor, la Teoría de la Zona de Flujo²¹ o “Flow”²², manifiesta que el bienestar estará en la actividad humana en sí y no en la satisfacción o logro de la meta final. Ocurre, y parece que es más frecuente en el momento que la tarea, reta las capacidades y estimula suficientemente; así, aunque surjan elementos que puedan reducir la satisfacción, el trabajo puede resultar gratificante, e incluso altamente satisfactorio, en actividades o momentos específicos.

Ahora bien, todas las experiencias de “*flow*” tienen elementos comunes. Estos son²³:

- Tener metas claras: El tener una meta clara es fundamental para poder concentrarse profundamente y ejercer las capacidades.
- Recibir retroalimentación: Aquellas actividades que dan una retroalimentación inmediata permite que el individuo se concentre mejor y ajuste sus acciones.
- La relación entre el reto y la habilidad: Este es probablemente el elemento más importante de una experiencia de “*flow*”: el nivel de reto que presenta una actividad y la habilidad que se tiene para enfrentarla. Csikszentmihalyi ha descubierto que se tienen experiencias de “*flow*” al realizar una actividad que representa un reto entre mediano y alto y se poseen las habilidades también intermedias o altas para desempeñar esa actividad.

²⁰ TARRAGONA S. Margarita. El “Flow”, la Positividad y el Florecimiento Humano. Prensa Aguilar. y Oblitas, L. *Sentirse Bien*. Grupo Campos Elíseos/Universidad Iberoamericana, México, D.F.

²¹ ZEGARRA Villanueva Vicente. op. cit., p. 91

²² ZEGARRA Villanueva Vicente. op. cit., p. 91

²³ TARRAGONA S. Margarita. op. cit., págs.4-5

- **Concentración profunda:** Esta es otra de las características más centrales de las experiencias de “*flow*”. Al experimentar un estado así, la distinción entre el “yo” y la actividad parece desaparecer, es decir, no se “auto-observa” mientras se trabaja, más bien se está absorto en lo que se hace.
- **Control sin esfuerzo:** Al encontrarse en un estado de “*flow*”, parece que se tiene control de la situación sin que esto requiera demasiado esfuerzo, es como si la actividad misma tomara el control (aunque para llegar a esto hace falta invertir mucho esfuerzo previamente).

El “*flow*” no es un estado estable, que una vez alcanzado se mantiene, se trata de un proceso dinámico en el que constantemente el individuo ajusta y reequilibra sus habilidades y los retos que se pone para estar en esa Zona de Flujo de la conciencia.

5.2.3 Modificabilidad Positiva. La Modificabilidad Positiva²⁴ define la inteligencia humana, como la propensión o tendencia del organismo a ser modificado estructuralmente, como una forma de adaptación plena, productiva y permanente a nuevas situaciones y estímulos, sean estos internos o externos. Conlleva un concepto dinámico en el desarrollo de la inteligencia y demás factores humanos, que incluye las diversas formas de ser inteligente en contextos específicos, de ahí su carácter cognitivo, que implica la totalidad del ser humano, muchas veces es vista de un modo superficial que sólo se centra en lo intelectual, sin tener en cuenta el fundamento de la mediación que es la afectividad y la emocionalidad, los valores y la trascendencia.

5.3 SATISFACCIÓN LABORAL

Formalmente definida, la satisfacción laboral es *“El grado en que los individuos se sienten conformes o inconformes sobre sus puestos de trabajo. Es una actitud o una respuesta emocional a las tareas, así como al contexto físico y las condiciones sociales del lugar de trabajo”*.²⁵

²⁴ PILONIETA P. Germán. *Modificabilidad Estructural Cognitiva*. Equipo Cisne de Investigación. Desarrollo Pedagógico, Investigación, Aprendizaje y Gestión Organizacional. 2007

²⁵ SCHERMERHORN John R. Jr, HUNT James G., OSBORN Richard N. ORGANIZATIONAL BEHAVIOR 7TH Edition. 2002 © John Wiley & Sons, Inc. Chapter 3, Job Satisfaction, Pág. 162

Actualmente los directivos deben ser capaces de inferir el grado de satisfacción laboral en los demás trabajadores, mediante la observación cuidadosa y la interpretación de lo que dicen y hacen mientras realizan sus tareas asignadas. Algunas veces, también es útil examinar de una manera más formal los niveles de satisfacción laboral entre los grupos de trabajadores, especialmente a través de entrevistas y cuestionarios, en los que se puede resaltar factores como: El trabajo en sí mismo (responsabilidad, interés y crecimiento); Calidad de supervisión (asistencia técnica y apoyo social); Relaciones con los compañeros de trabajos (armonía social y respeto); Oportunidades de ascenso (posibilidades de un mayor avance) y el pago (remuneración y la equidad percibida frente a los demás).

La importancia de la Satisfacción Laboral puede ser vista en el contexto de dos decisiones que las personas hacen sobre su trabajo. La primera es la decisión de pertenecer, es decir, a unirse y seguir siendo miembro de una organización. La segunda es la decisión de realizar, es decir, a trabajar arduamente en la búsqueda de altos niveles de rendimiento. No todo el mundo que pertenece a una organización lleva a cabo las expectativas. La decisión de pertenecer se refiere a la asistencia y la duración en el trabajo. En este sentido, la satisfacción laboral influye en el acertar o el fracasar de las personas. En general, los trabajadores que están satisfechos con su trabajo son menos propensos a estar ausentes por razones inexplicables a diferencia de los trabajadores insatisfechos. La Satisfacción Laboral también puede afectar la productividad en los negocios, o la decisión de poner fin a un trabajo. En pocas palabras, los trabajadores inconformes tienden más a renunciar a sus trabajos.²⁶

Para poder influir sobre la satisfacción laboral del individuo, se han determinado una cantidad de factores que influyen la satisfacción laboral del trabajador.²⁷

- Expectativas laborales
- La afinidad entre las características personales y el puesto de trabajo
- Un trato respetuoso, digno justo y equitativo, sin favoritismos, ni trucos en la determinación de sueldos, salarios y compensaciones

²⁶ BARRY M. Staw, "The Consequences of Turnover," *Journal of Occupational Behavior* 1 (1980): 253–273; John P. Wanous, *Organizational Entry* (Reading, MA: Addison-Wesley, 1980).

²⁷ PINILLA, 1982. *Satisfacción laboral y productividad*. Citado por ATALAYA Pisco, María Cleotilde (1999). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima-Perú.

- Un sueldo conveniente para vivir decorosamente, alimentarse y recrearse, no sólo para sí mismos, sino también para sus familias
- Provisión de condiciones laborales saludables y seguras, donde se le brinde prestaciones sociales
- Constante capacitación frente a las responsabilidades crecientes
- Que los esfuerzos y los méritos sean premiados

5.4 CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN S21/26: UN INSTRUMENTO CON FORMATO DICOTÓMICO ORIENTADO AL TRABAJO PROFESIONAL

El cuestionario S21/26²⁸ está integrado en una familia de cuestionarios para la medición de la satisfacción laboral que el equipo y la Línea de Investigación de Psicometría y Psicología de la Seguridad de la Universitat de Valencia ha desarrollado durante la última década. Han sido desarrollados al considerar la investigación internacional en el campo, después de una cuidadosa revisión de los cuestionarios más utilizados en esa investigación. A través de numerosas investigaciones, dispersas en un número de trabajos, se ha acumulado evidencia empírica que avala sus cualidades métricas. A la vez se ha pretendido tener muy presentes las necesidades y las dificultades que el psicólogo de las organizaciones encuentra al enfrentarse con la tarea de medir la satisfacción en el trabajo profesional aplicado. En conjunto, estos cuestionarios constituyen un paquete de instrumentos útiles y contrastando, adaptados a diversas necesidades y condiciones.

La principal innovación de este cuestionario compuesto por 26 ítems, ha sido la inclusión de una escala de respuesta dicotómica, con la consiguiente economía de tiempo en la medición, además la facilidad de comprensión del mecanismo de respuesta mediante este procedimiento resulta de una utilidad inestimable en contextos industriales. Cuestión siempre de interés práctico en los contextos organizacionales que salvaguarda la calidad de la medición.

²⁸ MELIÁ, J.L., PRADILLA, J.F., Martí, N., SANCERNI, M.D., OLIVER, A., & TOMÁS J.M. (1990). Estructura factorial, fiabilidad y validez del Cuestionario de Satisfacción S21/26: Un instrumento con formato dicotómico orientado al trabajo profesional [Factorial structure, reliability and validity of the S21/26 Job Satisfaction Questionnaire: An instrument with dichotomous format oriented to the professional psychologists]. *Revista de Psicología Universitas Tarraconensis*, 12(1/2), 25-39.p.10

5.4.1 Factores determinantes en el cuestionario de Satisfacción S21/26. En el Cuestionario original se obtuvieron seis factores que explican el 60.8 % de la varianza total, que agrupadas constituyen las dimensiones del mismo, las cuales serán descritas a continuación:

- Satisfacción con la Supervisión y Participación en la Organización²⁹: Es lo relativo a la satisfacción con los superiores, la relación con los mismos, la frecuencia de la supervisión, a la justicia de trato recibido por la empresa, con la formación recibida y con la participación en las decisiones.

Los ítems que lo conforman son: 10, 11, 13, 15, 16, 17, 19, 20, 21

- Satisfacción con la Remuneración y las Prestaciones³⁰: Hace referencia al cumplimiento de los convenios laborales, a los incentivos económicos, las negociaciones laborales y al salario, a la promoción y a la formación.

Los ítems que lo conforman son: 4, 9, 10, 12, 14,23

- Satisfacción Intrínseca con el trabajo³¹: Se refiere a la satisfacción que da el trabajo por sí mismo, las oportunidades que ofrece el trabajo para hacer aquello que le gusta o en lo que se destaca y la capacidad para decidir por sí mismo aspectos del trabajo.

Los ítems que lo conforman son: 1, 2, 3, 18,22

- Satisfacción con el Ambiente Físico de trabajo³²: Se refiere al entorno físico y al espacio en el lugar de trabajo, la limpieza, higiene y salubridad, la temperatura, la ventilación y la iluminación.

²⁹ *Ibid.*, p.6

³⁰ *Ibid.*, p.6

³¹ *Ibid.*, p.6

³² *Ibid.*, p.6

Los ítems que lo conforman son: 6, 7, 8, y 24

- Satisfacción con la Cantidad de Producción en el trabajo³³: Referente al ritmo y cantidad en que el trabajo se desarrolla y la satisfacción que produce el sujeto. Los ítems que lo conforman son: 5, 26

- Satisfacción con la Calidad de Producción en el trabajo³⁴: Son los medios materiales de los que el trabajador dispone para realizar su trabajo y la calidad final del mismo. Los ítems que lo conforman son: 24, 25

“Para estudiar de manera acertada algún fenómeno se necesita primero una forma de medirlo; en efecto, gracias a la evolución de la ciencia ha sido posible el asignar números a las propiedades de diversos eventos, creando una correlación entre las propiedades de los números asignados y las propiedades de algún evento o fenómeno”³⁵.

Para que el progreso científico de la Psicología Positiva sea cada vez más una realidad, se deben articular los diferentes fundamentos teóricos con la diversidad de ámbitos de aplicación, a través de la evaluación psicológica, por ello, el proceso científico depende conjuntamente del modelo explicativo y del metodológico, y por ende del perfeccionamiento de los instrumentos que permitan la objetivización de los fenómenos, y del mejoramiento de la interpretación teórica de los mismos, a través del contraste entre teoría y observación hasta lograr compatibilizarlos.

5.5 ADAPTACIÓN Y VALIDACIÓN DE PRUEBAS PSICOLÓGICAS

5.5.1 Adaptación. La adaptación, es una manera de maximizar la adecuación cultural de un instrumento y por consiguiente, de minimizar los sesgos. Se ha convertido en el término genérico para cualquier procedimiento en el que un

³³ Ibid., p.6

³⁴ Ibid., p.6

³⁵ DELLOW, E.L. (1970). Measuring and testing in science and technology: An introduction. London: Latimer Trend & Company.

instrumento que se desarrolla para un grupo cultural se transfiere para el uso en otro grupo cultural. El objetivo del proceso de adaptación, es la obtención de un instrumento de medición en su versión en otro idioma/país equivalente al original³⁶.

La validación, es importante en la medida que se hace necesario revisar las cualidades psicométricas del instrumento adaptado (Sírce, 1999). Así mismo, se rescata el uso de pruebas adaptadas, como un aspecto valioso, ya que permite generalizaciones mayores, como también comparaciones entre poblaciones, a pesar de las dificultades que puedan presentarse en el proceso (Chang, 2001).³⁷

5.5.1.1 Adaptación Ensamble. Cuando una traducción literal de un instrumento se ve muy perjudicada por razones de construcción y/o método de sesgo y la adaptación del instrumento no proporciona una cobertura adecuada de los constructos, el autor de la prueba puede decidir el desarrollo de ensamblar un instrumento completamente nuevo en el contexto meta. Desde una perspectiva de equivalencia, la posibilidad de ensamble no ofrece ninguna posibilidad de puntuación de las comparaciones directas. Sin embargo, estos estudios son relevantes para la Psicología intercultural, demostrando que una conceptualización en un lugar no se aplica a un contexto cultural de otros. Dichos estudios son eficaces en la consecución de uno de los primeros objetivos de la psicología transcultural y culturales: la identificación de sesgo en las teorías actuales y el instrumento de la psicología. La opción apropiada para cualquier aplicación, adaptación, o ensamble es importante en cualquier proyecto, debido a sus consecuencias. Si el objetivo es lograr una equivalencia métrica, la aplicación es la opción más obvia, aunque algunos modelos estadísticos también permiten comparaciones con instrumentos adaptados, esto se logra por medio de la opción de ensamble, y en menor medida, por medio de la opción de adaptación. Parece ser, en suma, que la idoneidad o la maximización de las comparaciones entre culturas o para validación ecológica en un contexto cultural específico puede conducir a un enfoque diferente en el proceso de traducción/adaptación³⁸.

³⁶ BADIA X, SALAMERO M, Alonso J (1999) La Medida de la Salud. Guía de Escalas de Medición en Español. Edimac Tomado de la página web de Validación de pruebas. Adaptación de Pruebas: Estudios Transculturales el día 2 de Mayo de 2010 <http://www.psyncro.net/castellano/valida00.asp>

³⁷ RODRÍGUEZ, William, JIMÉNEZ ,Ricardo, CAICEDO-MAYA Carmen A. (2007). Protocolo de Actitudes Relacionadas con la Ciencia: Adaptación para Colombia. Universidad de San Buenaventura, Bogotá, D. C. FACULTAD DE PSICOLOGÍA. Corporación Universitaria Iberoamericana Revista Psychologia: Avances en la Disciplina. Vol.1. N.º 2

³⁸ HAMBLETON K. Ronald, SPIELBERGER, Donald Charles, (2005), Adapting educational and psychological tests for cross-cultural assessment, Lawrence, Erlbaum Associates, Inc, Publisher, 10 Industrial Advance Mahwah, New Jersey.

En este caso de Adaptación Ensamble³⁹ el instrumento original se modifica tan profundamente que prácticamente se transforma en un nuevo instrumento con los nuevos elementos. Esto ocurre cuando muchos de los ítems del test original son evidentemente inadecuados para representar el constructo a medir aunque también se puede presentar cuando el constructo no está representado de forma adecuada por la versión original en la cultura a la que se quiere adaptar la prueba. Esto sucede en test de denominación confrontacional, utilizados en neuropsicología, donde se utilizan láminas con dibujos de objetos que el evaluado debe nombrar. Estos objetos tienen distinta frecuencia de observación en la vida diaria de un sujeto y por ello van a variar considerablemente de una cultura a otra. Es el caso de la adaptación Argentina del Test de Denominación de Boston⁴⁰.

La adaptación tiene características tanto de la adopción como del ensamble, que equivale a una combinación de traducción cercana de las partes del instrumento que se supone que son adecuadas en la cultura meta, como por ejemplo las instrucciones de ensayo y elementos, y un cambio de otras partes, cuando su traducción final sería inadecuada por razones lingüísticas, culturales o psicométricas (Hambleton & De Jong; Harkness, Mohler, y Van de Vijver, 2003).⁴¹

5.5.2 Validez. La validez⁴² es la cualidad del instrumento para medir los rasgos o características que se pretenden medir. Por medio de la validación se trata de determinar si realmente el cuestionario mide aquello para lo que fue creado.

Los métodos por los cuales puede determinarse la validez incluyen (1) analizar el contenido de la prueba, (2) calcular la correlación entre las calificaciones en la prueba y las calificaciones en el criterio de interés y (3) investigar las características psicológicas particulares o constructos medidos por la prueba.

³⁹ MIKULIC M. Isabel. Construcción y Adaptación de Pruebas Psicológicas. Facultad de Psicología. Universidad de Buenos Aires, p. 41. Recuperada el día 11 de Mayo de 2010 de <http://www.scribd.com/doc/23156562/1-Congreso-Internacional-de-Investigacion-y-Practica-Profesional-en-Psicologia-Memorias-Tomo-2>

⁴⁰ ALLEGRI Ricardo F. BUTMAN Judith, DRAKE Marina, HARRIS Paula. Fluencia Verbal en Español Datos Normativos en Argentina. MEDICINA - Volumen 60 - Nº 5/1, 2000. MEDICINA (Buenos Aires) 2000; 60:561-564

⁴¹ MALDA, Maïke, VAN DE VIJVER, Fons J. R., SRINIVASAN Krishnamachari, TRANSLER Catherine, SUKUMAR Prathima. RAO Kirthi op. cit., p.5

⁴² AIKEN, R. Lewis. Test Psicológicos y Evaluación. Undécima edición. 2003 © PEARSON Educación. Impreso en México

5.5.2.1 Validez de Contenido. La validez de contenido⁴³ atañe a si éste produce un rango de respuestas que son representativas del dominio entero o universo de habilidades, entendimientos y otras conductas que supuestamente debe medir la prueba. Se supone que las respuestas a la muestra de reactivos de una prueba bien diseñada son indicativas de lo que serían las respuestas al universo entero de conductas de interés.

De acuerdo a Lawshe⁴⁴ es la comunalidad que existe entre la ejecución en la prueba bajo investigación y la habilidad para funcionar en el dominio de ejecución asociado a una tarea determinada, para ello desarrolló un modelo matemático que utiliza la opinión de una muestra de jueces con el objetivo de identificar sí el ítem es pertinente o no para el medir el constructo bajo estudio.

$$CVR = \frac{n_e - N}{N}$$

A su vez, este mismo autor propuso una serie determinada de pasos para hallar la validez de contenido:

- Definir las características que deben tener los jueces.
- Seleccionar una muestra de jueces.
- Administrar el instrumento a los jueces.
- Hallar el coeficiente de validez de contenido del ítem.
- Eliminar del instrumento todos los ítems que no cumplen con el criterio establecido .
- Hallar la validez de contenido del instrumento (IVC).

⁴³ Ibid.,p.57

⁴⁴ Citado en Sistema Universitario Ana G. Méndez. Tomado de <http://humanresources.suagm.edu> el 02 de Junio de 2010.

Lawshe⁴⁵ también desarrolló las siguientes formulas para hallar el coeficiente de validez de contenido:

- Si la cantidad de jueces que expresó que el ítem es pertinente es mayor que la cantidad de jueces que indicaron que no es pertinente.

$$\text{CVR} = \text{Pertinente} \div n$$

- Si la cantidad de jueces que expresó que el ítem no es pertinente es mayor que la cantidad de jueces que indicaron que es pertinente.

$$\text{CVR} = (\text{Pertinente} - \text{no pertinente}) \div n$$

La razón de validez varía de 0 a 1, donde 0 indica negativo para el criterio a considerar y 1 razón de validez positiva de la siguiente manera:

- Si la cantidad de jueces que expresó que el ítem no es pertinente es igual que la cantidad de jueces que indicaron que es pertinente.

$$\text{CVR} = 0$$

- Si todos los jueces indicaron que el ítem es pertinente.

$$\text{CVR} = 1$$

Un análisis de la validez de contenido ocurre más a menudo en conexión con las pruebas de aprovechamiento, para las cuales, por lo general no existe un criterio externo especificado. La validez de contenido también es de interés en las medidas de aptitud, interés y personalidad, aunque quizá menos que la validez de constructo o la relacionada con un criterio.

5.5.2.2 Validez de Constructo. La validez de constructo⁴⁶ está referida al grado en que cada instrumento refleja el constructo que dice medir, elaborándose operativamente cuando el usuario desea hacer inferencias acerca de conductas o atributos que pueden agruparse bajo la etiqueta de un constructo particular.

⁴⁵ *Ibíd.*, págs. 10-11

⁴⁶ *Ibíd.*, p.15

Messick⁴⁷ establece seis criterios a considerar al momento de establecer la validez de constructo de un instrumento.

- Contenido: Relevancia y representatividad del instrumento.
- Sustantivo: Razones teóricas de la consistencia observada de las respuestas.
- Estructural: Configuración interna del instrumento y dimensionalidad.
- Generalización: Grado en que las inferencias hechas a partir del instrumento se pueden sistematizar a otras poblaciones, situaciones o tareas
- Externo: Relaciones del instrumento con otros instrumentos y constructos
- Consecuencia: Consecuencias éticas y sociales del instrumento.

5.5.2.3 Validez de Criterio. La validez de criterio⁴⁸ se estudia comparando los puntajes de un instrumento (variable independiente) con una o más variables externas (variables dependientes) denominadas variables criterio. Se asume que tales criterios, indicadores del desempeño futuro, están teóricamente y lógicamente relacionados con el rasgo representado en el instrumento bajo estudio. Esta comparación entre los puntajes de la variable en estudio y los del variable criterio se expresa a través de un coeficiente de correlación, el cual se interpreta como un índice de validez. Entre más alta sea la correlación entre una medida o medidas de aptitud académica y el promedio de notas, tomado como variable criterio, mejor será la validez predictiva de la prueba.

5.5.2.3.1 Test U de Mann-Whitney. El U – Test ⁴⁹ es una medida no paramétrica que se utiliza para comparar dos o más muestras, como una aproximación antes de aplicar test paramétricos, o cuando se ha desestimado aplicarlos, por tener fundadas sospechas de que las muestras provienen de poblaciones con diferentes

⁴⁷ *Ibíd.*, págs.16-17

⁴⁸ RUIZ Bolívar Carlos, PH D. Programa Interinstitucional Doctorado en Educación. Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado.

⁴⁹ Ortego, Raúl E y Secotaro, Carlos R. Bioingeniería e informática Médica, Bioestadística básica para médicos asistenciales, introducción a las pruebas estadísticas, Madrid, Octubre, 2005.

modalidades

de

distribución.

El test contempla modos de resolver eventuales "empates" de valores y rangos. Se realiza la sumatoria (Σ) de los rangos con que se distribuyen los valores, se transformaron los valores de las muestras de manera que se pueda utilizar sólo un número para cada una de ellas (la sumatoria de rangos o el rango promedio) permitiendo así una primera comparación: $\Sigma A \neq \Sigma B \neq \Sigma N$. Queda por asignarle una probabilidad de azar a las diferencias observadas.

1. Se calcula con la sumatoria de los rangos de cada muestra en particular, pero, considerando para la obtención de cada "U" un factor resultante del tamaño de las muestras, *operando* (no la simple suma) con el *total* de valores obtenidos.

$$U_a = n_a n_b \frac{n_a (n_a + 1)}{2} - \Sigma A$$

2. Se calcula un promedio " μ " para "U" también considerando un factor calculado con el total de los valores obtenidos.

$$\mu_U = \frac{n_a n_b}{2}$$

3. Se estima un desvío Standard "G" de "U" de manera semejante a lo que vimos para proporciones y siempre procediendo con el total de los valores obtenidos.

$$G_U = \sqrt{\frac{n_a n_b (n_a + n_b + 1)}{\text{Número n dependiente}}}$$

4. Se aplica la mini ecuación de "Z" con el "U" de cada muestra, μ "U" y G "U"

$$Z = \frac{U_N - \mu_U}{G_U}$$

5. Los valores de Z permiten calcular probabilidades de pertenencia. En lenguaje matemático el 95% de los valores de "Z" serán:

$$-1.96 < \frac{(U_N - \mu_U)}{G} < 1.96$$

Expresado de otra manera, el 95% de los valores de U estarán comprendidos entre:

$$U - 1.96 G < \mu_U < U + 1.96 G$$

Que es lo mismo que decir que el intervalo de confianza 95 estará en ese rango. Con la misma idea un $Z \pm 1.96$ para alguna muestra significa que la probabilidad de que ese U/N pertenezca a la población del número U es $< 5\%$, en la jerga específica $p < 0.05$.

En ese caso se *interpreta* que debe rechazarse la Hipótesis Nula y aceptar la Hipótesis Alternativa. La muestra N representa a una población diferente de las otras muestras.

El Mann - Whitney Test es un procedimiento matemático, que a partir de integrar los valores de diferentes muestras en un solo conjunto, procura lograr una distribución normal (la "campana" del número "U"), aún cuando no lo hiciesen las muestras aisladas o sus poblaciones de referencia, y en esa distribución elaborada, estimar el significado de las diferencias halladas.

5.6 CONSISTENCIA INTERNA

La consistencia interna⁵⁰ consiste en el grado en que distintas partes o elementos del test miden la misma variable, es decir, permite evaluar en qué medida los ítems que componen la prueba resultan una fuente de error en la medición.

5.6.1 Coeficiente Alfa de Cronbach. El coeficiente alfa⁵¹ fue descrito en 1951 por Lee J. Cronbach⁵². Es un índice usado para medir la confiabilidad del tipo consistencia interna de una escala, es decir, para evaluar la magnitud en que los ítems de un instrumento están correlacionados. En otras palabras, el alfa de Cronbach es el promedio de las correlaciones entre los ítems que hacen parte de un instrumento⁵³. También se puede concebir este coeficiente como la medida en

⁵⁰ Sistema Universitario Ana G. Méndez. Tomado de <http://humanresources.suagm.edu> el 02 de Junio de 2010.

⁵¹ ARIAS C. Adalberto, OVIEDO C. Heidi. 2005. Aproximación al uso del Coeficiente Alfa de Cronbach. Colombiana de Psiquiatría, Vol XXXIV, N° 004, págs. 572-580

⁵² CRONBACH LJ. Coefficient alpha and the internal structure of test. Psychometrical. 1951; 16:297-334.

⁵³ STREINER DL. Being inconsistent about consistency: when coefficient alpha does and doesn't matter. J Pers Assess. 2003; 80:217-22.

la cual algún constructo, concepto o factor medido está presente en cada ítem. Generalmente un grupo de ítems que explora un factor común muestra un elevado valor de alfa de Cronbach.

El cálculo del coeficiente de Cronbach puede llevarse a cabo de dos formas:

a) Mediante la varianza de los ítems y la varianza del puntaje total:

$$\left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Siendo

S_i^2 La suma de varianzas de cada ítem.

S_t^2 La varianza del total de filas (puntaje total de los jueces)
K el número de preguntas o ítems.

a) O mediante la matriz de correlación de los ítems

$$\alpha = \frac{np}{1 + p(n-1)}$$

Siendo

n el número de ítems,

p el promedio de las correlaciones lineales entre cada uno de los ítems

5.6.1.1 Interpretación del Coeficiente Alfa de Cronbach. El valor mínimo aceptable para el coeficiente alfa de Cronbach es 0,70; por debajo de ese valor, la consistencia interna de la escala utilizada es baja. Por su parte, el valor máximo esperado es 0,90; por encima de este valor, se considera que hay redundancia o duplicación. Varios ítems medirían exactamente el mismo elemento de un constructo; por lo tanto, los ítems redundantes deben eliminarse. Usualmente, se prefieren valores de alfa entre 0,70 y 0,90⁵⁴. Sin embargo, cuando no se cuenta con un mejor instrumento se pueden aceptar valores inferiores a alfa de Cronbach, teniendo siempre presente esa limitación⁵⁵.

Es necesario tener en cuenta que el valor de alfa es afectado directamente por el número de ítems que componen una escala. A medida que se incrementa el número de ítems, se aumenta la varianza sistemáticamente colocada en el numerador, de tal suerte que se obtiene un valor sobreestimado de la consistencia de la escala⁵⁶. De igual manera, debe considerarse que el valor del alfa de Cronbach se puede sobreestimar si no se tiene en cuenta el tamaño de la muestra: a mayor número de individuos que completen una escala, mayor es la varianza esperada⁵⁷.

Los cambios tecnológicos, económicos, humanos y sociales generados en la actualidad comprometen a las organizaciones a competir con el mayor capital que cuentan: las personas. Estas deben ser capaces de generar resultados eficientes a partir de capacidades, conocimientos y habilidades evidenciadas en su labor.⁵⁸ Cuando se hace referencia al concepto de competencia laboral, es difícil encontrar una definición común, lo que ha llevado a desarrollar modelos y estructuras teóricas y a postular diferentes definiciones de acuerdo con los contextos y las perspectivas de varios autores; Spencer y Spencer (1993), postulan que el concepto competencia puede ser definido a partir de cinco características:

⁵⁴ STREINER DL. Starting at the beginning: an introduction to coefficient alpha and internal consistency. *J Pers Assess.* 2003;80:99-103

⁵⁵ CORTINA JM. What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *J Appl Psychol.* 1993;78:98-104.

⁵⁶ KRUS DJ, HELMSTADTER GC. The problema of negative reliabilities. *Educ Psychol Meas.* 1993;53:643-50

⁵⁷ BLAND JM, ALTMAN DG. Cronbach's alpha. *Br Med J.* 1997;314:572.

⁵⁸ URIBE R. Ana Fernanda, ARISTIZABAL M. Andrea, BARONA H. Alexandra, López L.Claudia Natalia. Competencias laborales del psicólogo javeriano en diferentes áreas aplicativas: clínica, educativa, social y organizacional. *Psicología desde el Caribe.* ISSN 0123-417X. N° 23, enero-julio 2009.

motivaciones, rasgos del carácter, capacidades personales, valores relacionados con las actitudes, valores y auto-imagen; conocimientos y habilidades.⁵⁹

Para efectos de esta investigación se describieron las competencias laborales identificadas y contextualizadas por el SENA:

5.7 COMPETENCIAS LABORALES (SENA)

Las competencias laborales (SENA)⁶⁰, son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, tanto en un empleo como en una unidad para la generación de ingreso por cuenta propia, se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización o negocio. En otras palabras, la competencia laboral es la capacidad que una persona posee para desempeñar una función productiva en escenarios laborales por medio de diferentes recursos bajo ciertas condiciones, que aseguran la calidad en el logro de los resultados.

5.7.1 Tipos de Competencias Laborales

- **Competencias Laborales Generales.** Las competencias laborales generales⁶¹ se caracterizan por no estar ligadas a una ocupación en particular, ni a ningún sector económico, cargo o tipo de actividad productiva, pero habilitan a las personas para ingresar al trabajo, mantenerse en él y aprender. Junto con las competencias básicas y ciudadanas, facilitan la empleabilidad de las personas. La empleabilidad, es la capacidad de una persona para conseguir un trabajo, mantenerse en él y aprender posteriormente los elementos específicos propios de la actividad.

⁵⁹ *Ibíd.*, p.2

⁶⁰ SENA. Competencias Laborales: Base para Mejorar la Empleabilidad de las Personas. Bogotá, D.C., Agosto de 2003.p.5

⁶¹ *Ibíd.*, p.7

Las competencias laborales generales son necesarias en todo tipo de trabajo, ya sea en un empleo o en una iniciativa propia para la generación de ingreso.

Estas competencias son transferibles, es decir, se aplican en cualquier ambiente donde existe una organización productiva: la familia, la comunidad, la empresa; generan el desarrollo continuo de nuevas capacidades y son observables y medibles, lo cual significa que es posible evaluarlas y certificar que una persona cuenta con ellas.

- **Competencias Laborales Específicas.** Las competencias laborales específicas⁶² son aquellas necesarias para el desempeño de las funciones propias de las ocupaciones del sector productivo. Poseerlas significa tener el dominio de conocimientos, habilidades y actitudes que conllevan al logro de resultados de calidad en el cumplimiento de una ocupación y, por tanto, facilitan el alcance de las metas organizacionales.

Las competencias laborales específicas están relacionadas con las funciones productivas, es decir, con el “conjunto de actividades laborales necesarias para lograr resultados específicos de trabajo, en relación con el propósito clave de un área objeto de análisis”⁶³. Estas competencias habilitan a las personas para desempeñar una ocupación o un grupo de ocupaciones. Una ocupación es un conjunto de puestos de trabajo con funciones productivas afines cuyo desempeño requiere competencias comunes relacionadas con los resultados que se obtienen.

En una gran parte de países las ocupaciones se han agrupado por afinidad de funciones, para obtener de ello hacer ofertas educativas que permitan la movilidad entre varios campos ocupacionales, es decir, formar en áreas que sirvan a varias ocupaciones, logrando con ello polivalencia y movilidad ocupacional de quienes poseen dicha formación. En Colombia el SENA construyó la Clasificación Nacional de Ocupaciones⁶⁴, para lo cual identificó 450 ocupaciones agrupadas en las siguientes áreas:

⁶² *Ibíd.*, p.8

⁶³ SENA (2003). Manual de evaluación y certificación con base en normas de competencia laboral. Bogotá, SENA.

⁶⁴ La Clasificación Nacional de Ocupaciones es un instrumento elaborado por el SENA, con referencia a metodologías y tipologías internacionales, en concertación con el sector productivo, que agrupa y organiza las cuatrocientas cincuenta ocupaciones presentes en el país, distribuyéndolas en nueve áreas de ocupación y desagregándolas en cinco niveles de calificación (desde el semicalificado, que no requiere formación

- Finanzas y administración
- Ciencias naturales y aplicadas
- Salud
- Ciencias sociales, educativas, religiosas y servicios gubernamentales
- Arte, cultura, esparcimiento y deporte
- Ventas y servicios
- Explotación primaria y extractiva
- Oficios, operación de equipos y transporte
- Procesamiento, fabricación y ensamble

Estas ocupaciones están distribuidas de forma vertical en cinco niveles ocupacionales, desde el semicalificados hasta el de alta dirección y gerencia. Cada una de las nueve áreas ocupacionales contiene un número de ocupaciones en los cinco niveles ocupacionales, como se ilustra en la Figura 1

Figura 1⁶⁵. Clasificación Nacional de Ocupaciones.

educativa más allá de la básica primaria hasta el nivel de alta dirección y gerencia, formado por la educación universitaria).SENA (2003). Clasificación Nacional de Ocupaciones. Bogotá, SENA. En: www.sena.gov.co.

⁶⁵ SENA. Competencias Laborales: Base para Mejorar la Empleabilidad de las Personas, op.cit., p.10

Niveles de Calificación \ Areas de desempeño	Finanzas y Administración	Ciencias Naturales Aplicadas y Relacionadas	Salud	Ciencias sociales, Educación, Administración Pública y Religión	Arte, cultura, Recreación y Deporte	Ventas y Servicios	Explotación Primaria y Extractiva	Oficios, Operadores de Equipo y Transporte	Procesamiento, Fabricación y Ensamble de Bienes	
Nivel 5										
			Ocupaciones de nivel directivo							
Nivel 4			Ocupaciones de nivel profesional							
Nivel 3			Ocupaciones de nivel técnico							
Nivel 2			Ocupaciones de nivel calificado							
Nivel 1			Ocupaciones de nivel semicalificado							

6 METODOLOGIA

6.1 TIPO DE ESTUDIO

El presente trabajo obedece a una investigación de tipo cuantitativa y psicométrica, que busca el desarrollo de instrumentos, el cual se llevará a cabo mediante la utilización del método estadístico Alfa de Cronbach.

6.2 TIPO DE DISEÑO

Al poner en consideración el tipo de proyecto, la metodología de investigación está sustentada dentro del enfoque cuantitativo y es una investigación de carácter instrumental⁶⁶, dado que está encaminada al desarrollo de pruebas y aparatos, que incluye tanto el diseño o adaptación, como el estudio de las propiedades psicométricas de los mismos; el cual se ocupa de fenómenos no directamente observables llamados constructos los cuales pretenden medirse, y para los que se usan aproximaciones indirectas.⁶⁷

6.3 POBLACIÓN

La población está conformada por hombres y mujeres, con edades comprendidas entre los 20 y 60 años de edad, vinculados a la misma actividad laboral durante 6 meses o más, que tengan residencia y laboren en el departamento del Huila.

Cabe destacar que los rangos de edad mencionados anteriormente en los cuales está basado este proyecto son pertinentes para la investigación, puesto que corresponde al inicio y proceso de culminación en el ámbito de la actividad laboral. En la etapa del adulto joven que pertenece al periodo comprendido entre los 20 y 40 años, constituye el de mayor capacidad física, y corresponde a la inserción activa en el mundo laboral y social⁶⁸; a su vez la etapa de madurez y adultez

⁶⁶ MONTERO, Ignacio. LEÓN, Orfelio. Guía para nombrar los estudios de investigación en Psicología (Art.). Revista internacional de Psicología Clínica y de la Salud / International Journal of Clinical and Health Psychology. Vol. 7, No. 3. 2007, p. 847.

⁶⁷ CARRETERO, Dios Hugo y PÉREZ Cristino. Normas para el desarrollo y revisión de estudios instrumentales: consideraciones sobre la selección de test en la investigación psicológica. Vol.7, No.3. España:, International Journal of Clinical and Health Psychology. 2007, p. 863-882. (Universidad de Granada). ISSN 1697-2600

⁶⁸ERICSON Erick, teorías de la personalidad, tomado de <http://www.psicologiaonline.com/ebooks/personalidad/erikson.htm> el 8 de diciembre de 2009.

media que abarca el periodo entre los 40 y 65 años, se caracteriza porque el individuo llega a la llamada etapa de mantenimiento en la que disminuye la tendencia a aventurarse laboralmente, prefiriendo la seguridad que le otorgan las áreas conocidas y en las que mejor se ha desempeñado. Puede ser un período de satisfacción o frustración, dependiendo de la existencia de un establecimiento afortunado o desafortunado. En ambos casos, existe un conflicto de valores entre seguir esforzándose y la opción de descansar y disfrutar de lo que se ha logrado, trabajando sólo para conservarlo⁶⁹.

Según el censo realizado en 2005 por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE⁷⁰, en el Departamento del Huila existen aproximadamente 540.962 personas que laboran actualmente, distribuidas en 4 grupos: Norte, Centro, Occidente y Sur, pero tienen una mayor prominencia las cabeceras municipales y ciudades intermedias tales como Neiva, Pitalito, La Plata y Garzón, por su distribución geográfica y sus características socio demográficas pues son en su mayoría los municipios con mayor número de población.

6.4 MUESTRA

La muestra se seleccionó por medio de un muestreo no probabilístico de tipo Juicio, Selección Experta o Selección Intencional, en donde la idea básica que involucra este tipo de muestra, es que la lógica y el sentido común pueden usarse para seleccionar la misma de una población; lo cual permite para el óptimo desarrollo de esta investigación elegir a los participantes según los criterios y juicios sujetos al discernimiento de los investigadores.

Los criterios de inclusión dados para la selección de los participantes son:

- Trabajadores que acepten colaborar con la investigación
- Trabajadores hombres y mujeres con edades comprendidas entre los 20 a 60 años de edad.
- Trabajadores vinculados laboralmente a la empresa 6 meses o más

Los criterios de exclusión dados para la selección de los participantes en la investigación:

⁶⁹ La adultez media tomado de <http://www.apsique.com/wiki/DesaMadurez> el 28 de mayo de 2010

⁷⁰ TABLA DE CENSO NACIONAL 2005 Tomado el 4 de Mayo de 2010 desde <http://www.dane.gov.co/censo/>

- Trabajadores que no acepten colaborar con el programa
- Trabajadores que estén en la nómina de pensionados.
- Trabajadores con discapacidades.

La muestra sobre la que se realizó el presente estudio está compuesta por 383 personas en cada fase (adaptación y validación), con edades comprendidas entre los 20 a 60 años, las cuales cumplieron con los criterios requeridos de la población Huilense en actividad laboral, de un total aproximadamente 540.962 trabajadores, la cual se obtuvo mediante un sistema de cálculo con un nivel de confianza de 95% y un error máximo aceptable de 5%.(Ver tabla 1.)

Tabla 1. Distribución de la población por Zona Departamental.

Zona	Población	Porcentaje	Muestra
Norte	315.332	58%	223
Centro	70.144	14%	50
Occidente	52549	9%	37
Sur	102.937	19%	73
Total	540.962	100%	383

Descripción Muestra según Datos Socio demográficos

Tabla 2. Muestra total según Zona Departamental

ZONA DEPARTAMENTAL		Prueba		Total
		Original	Ensamble	
Norte	Recuento	223	223	446
	% de prueba	58,22	58,22	58,22
Centro	Recuento	50	50	100
	% de prueba	13,05	13,05	13,05
Occidente	Recuento	37	37	74
	% de prueba	9,66	9,66	9,66
Sur	Recuento	73	73	146
	% de prueba	19,06	19,06	19,06

Total	prueba			
	Recuento	383	383	766
	% de prueba	100	100	100

En la tabla 2 de Muestra total según zonas del Departamento del Huila se puede observar una muestra es 223 que es el equivalente de 58.22% de la población con la cual se trabajo las aplicaciones de la prueba inicia y la ensamble en el Norte.

De la Zona Centro la muestra con la que se trabajo es de 50 sujetos que hace parte del 13.05% para cada aplicación.

De la Zona Occidente cuya muestra es de 37 sujetos que es igual al 9.66% y finalmente de la Zona Sur con su 19.06% completa el porcentaje de personas con las que se contaron para poder realizar las aplicaciones de la prueba inicial y la ensamble.

Tabla 3. Muestra total según Género

GÉNERO		Prueba		Total
		Original	Ensamble	
Hombre	Recuento	204	194	398
	% de prueba	53,26	50,65	51,96
Mujer	Recuento	179	189	368
	% de prueba	46,74	49,35	48,04
Total	Recuento	383	383	766
	% de prueba	100	100	100

En la tabla 3, se observa que en la presente investigación, tanto en la aplicación original como en el ensamble la participación entre el género femenino y masculino, se presentó equitativa, el género masculino en la primera aplicación tuvo un porcentaje de 53.3 con una mínima diferencia al presentado en la segunda aplicación que fue de 50,75%, igualmente el género femenino mostró una diferencia no significativa en cuanto a la participación en las dos aplicaciones con un 46.7% y un 49.3% respectivamente. En cuanto a la aplicación en la población total se observa una participación proporcional entre el sexo masculino y femenino

con porcentajes de 52% y 48% respectivamente.

Tabla 4. Muestra total según edad

EDAD		Prueba		Total
		Original	Ensamble	
20 a 30	Recuento	159	182	341
	% de prueba	41,51	47,52	44,52
31 a 40	Recuento	116	116	232
	% de prueba	30,29	30,29	30,29
41 a 50	Recuento	79	61	140
	% de prueba	20,63	15,93	18,28
51 a 60	Recuento	29	24	53
	% de prueba	7,57	6,27	6,92
Total	Recuento	383	383	766
	% de prueba	100	100	100

En la tabla 4, dentro del rango de edad se puede evidenciar que de los 20 a los 30 años se presentó la participación de 159 sujetos, cuyo equivalente es el 41.5%, seguido del rango de los 31 a los 40 años con 116 sujetos equivalente al 30.3%.

De los 41 a los 50 años la participación en el proyecto es de 79 personas que es el 20.6% y en el rango de edad de los 51 a las 60 se evidenció la menor participación con 29 personas, que es un equivalente del 7.6% en la muestra total de la primera aplicación de la prueba original.

En la muestra total de la aplicación ensamble por rangos de edad, se puede ver en la tabla, que de los 20 a los 30 años, 182 sujetos fueron partícipes de la muestra que equivale al 47.5%, seguido por el segundo rango con 116 personas que es igual al 30.3%, dentro la edades de los 31 a 40 años de edad.

El 15.9% con 61 sujetos pertenecen al tercer rango de personas que se encuentran entre 41 a los 50 años y finalmente complementa la muestra el cuarto rango con 24 personas que hacen equivalente al 6.3% del total de la muestra que se contó para la aplicación de la prueba ensamble.

Tabla 5. Muestra total según Ocupación u Oficio.

OCUPACIÓN U OFICIO		Prueba		Total
		Original	Ensamble	
Empresario	Recuento	4	9	13
	% de prueba	1,04	2,35	1,70
Director	Recuento	8	13	21
	% de prueba	2,09	3,39	2,74
Gerente General	Recuento	3	6	9
	% de prueba	0,78	1,57	1,17
Empleado de Nivel Directivo	Recuento	13	5	18
	% de prueba	3,39	1,31	2,35
Empleado de Nivel Técnico	Recuento	83	62	145
	% de prueba	21,67	16,19	18,93
Empleado de Nivel Profesional	Recuento	101	121	222
	% de prueba	26,37	31,59	28,98
Empleado de Nivel Auxiliar/Administrativo	Recuento	68	59	127
	% de prueba	17,75	15,40	16,58
Empleado Obrero u Operario	Recuento	23	34	57
	% de prueba	6,01	8,88	7,44
Profesional Independiente	Recuento	11	22	33
	% de prueba	2,87	5,74	4,31
Otra Actividad u Ocupación	Recuento	69	52	121
	% de prueba	18,02	13,58	15,80
Total	Recuento	383	383	766
	% de prueba	100	100	100

En la tabla 5 se observa que en la primera aplicación presentó una mayor participación de los empleados con ocupaciones u oficios de nivel profesional con un total de 101 personas, lo que equivale al 26.4 % de la muestra total. Seguido de los empleados que ocupan un puesto de nivel técnico y otras actividades u

ocupaciones con 83 y 69 personas respectivamente, esto con un porcentaje del total de la muestra de 21.7 y 17.8 %.

Se puede identificar también, que las personas que ocupan cargos relacionados con gerencia general y empresarios tuvieron una mínima participación, con un total de 3 y 4 personas que equivale al 0.8 y 1.0 % respectivamente del total de la población.

En la aplicación ensamble muestra una mayor participación de los empleados con ocupaciones u oficios de nivel profesional con un total de 121 personas, lo que equivale al 31.6 % de la muestra total. Seguido de los empleados que ocupan un puesto de nivel técnico y auxiliar administrativo con 62 y 59 personas respectivamente, esto con un porcentaje del total de la muestra de 16.2 y 15.4%. Se puede identificar también, que las personas que ocupan cargos relacionados con el nivel directivo y gerencia general tuvieron una mínima participación, con un total de 5 y 6 personas que equivale al 1.3 y 1.6 % respectivamente del total de la población.

Tabla 6. Muestra total según Situación Laboral

SITUACIÓN LABORAL		Prueba		Total
		Original	Ensamble	
Contrato a Termino Fijo	Recuento	109	103	212
	% de prueba	28,46	26,89	27,68
Contrato de Obra	Recuento	61	36	97
	% de prueba	15,93	9,40	12,66
Termino Indefinido	Recuento	178	199	377
	% de prueba	46,48	51,96	49,22
Contratista Independiente	Recuento	35	45	80
	% de prueba	9,14	11,75	10,44
Total	Recuento	383	383	766
	% de prueba	100	100	100

En la tabla 6 se puede observar que en la primera aplicación se manifestó una mayor participación de los empleados con contrato de trabajo a término indefinido con un total de 178 personas, lo que equivale al 46.5 % de la muestra total. Seguido de los empleados con contrato a término fijo con un total de 109 personas con un porcentaje del total de la muestra de 28.5%. Se puede identificar también,

que las personas que mantienen contratos independientes tuvieron una mínima participación, con un total de 35 personas que equivale al 9.1 % del total de la población.

De igual forma se puede observar que en la aplicación ensamble presentó una mayor participación de los empleados con contratos a término indefinido con un total de 199 personas, lo que equivale al 52 % de la muestra total. Seguido de los empleados que mantienen contrato a término fijo con 103 personas, esto con un porcentaje del total de la muestra de 26.9%. Se puede identificar también, que las personas con contratos de obra tuvieron una mínima participación, con un total de 36 personas que equivale al 9.4 % del total de la población.

Cuadro 1. Muestra Total por Nivel Educativo y Competencias Laborales en la Aplicación de la Prueba Original

ÁREAS NIVELES	Finanzas y Administración	Ciencias Naturales Aplicadas y Relacionadas	Salud	Ciencias Sociales, Educación, Administración Pública y Religión	Arte, Cultura, Recreación y Deporte	Ventas y Servicios	Explotación Primaria y Extractiva	Oficios, Operadores de equipo y Transporte	Procesamiento, Fabricación y Ensamble de Bienes
Nivel 5	17	0	7	4	0	0	0	0	0
Nivel 4	50	6	45	12	2	3	10	7	0
Nivel 3	8	1	57	5	1	2	4	9	1
Nivel 2	18	4	22	2	1	8	7	9	1
Nivel 1	2	0	5	0	0	10	6	36	1
Total	95	11	136	23	4	23	27	61	3
Porcentaje	24,08	2,87	35,5	6	1,04	6	7,04	15,92	0,78

De acuerdo con los datos obtenidos respecto a las 383 personas que participaron en la investigación, en relación con el Nivel Educativo y las Competencias Laborales en la aplicación del Cuestionario Original, se puede determinar lo siguiente:

- El 24,08%, tienen ocupaciones relacionadas con Finanzas y Administración. El rango en donde se presentó mayor número de personas fue el Nivel 4 con 50 individuos que tienen ocupaciones Nivel de Educación Profesional, seguido por los Niveles 2 y 5 con 18 y 17 individuos, correspondientes a ocupaciones de Nivel Calificado y de nivel Directivo respectivamente. Finalmente los Niveles 3 y 1 fueron los que se caracterizaron por tener la participación más baja con 8 y 2 personas, que desarrollan ocupaciones de Nivel Técnico y Semicalificado, cada uno.

- El 2,87%, tienen ocupaciones relacionadas con Ciencias Naturales y Aplicadas. El rango en donde presentó mayor número de personas fue el Nivel 4 con 6 individuos los cuales tienen ocupaciones de Nivel Profesional, seguido por el Nivel 2 con cuatro personas que desarrollan ocupaciones de Nivel Calificado, luego el Nivel 3 con 1 persona ligada a ocupaciones de Nivel Técnico, por último los Niveles 1 y 5 carecieron de participación.
- El 35,5%, tienen ocupaciones relacionadas con la Salud, siendo este el grupo con mayor participación en el estudio. El rango en donde se mostró mayor número de personas fue el Nivel 3 con 57 individuos con ocupaciones de Nivel Técnico. Con 45 personas que realizan ocupaciones de Nivel Profesional se encuentra el Nivel 4, seguido por el Nivel 2 con 22 personas que desarrollan ocupaciones de Nivel Calificado. Finalmente los Niveles 5 y 1 con 7 y 5 personas ligadas a ocupaciones de Nivel Directivo y Semicalificado, se caracterizaron por tener menor participación en el estudio.
- El 6%, tienen ocupaciones relacionadas Ciencias Sociales, Educación, Administración Pública y Religión. El rango en donde se demostró mayor número de personas fue el Nivel 4 con 12 individuos que cumplen ocupaciones de Nivel Profesional, seguido por los Niveles 3 y 5, con 5 y 4 personas que desarrollan ocupaciones de Nivel Técnico y de Nivel Directivo respectivamente, el Nivel 2 con 2 personas con ocupaciones de Nivel Calificado, finalmente el Nivel 1 no presentó participación.
- El 1,04% tienen ocupaciones relacionadas con Arte, Cultura, Recreación y Deporte, caracterizándose por ser uno de los grupos con menos representación dentro de la población total. Con 2 personas que se desempeñan en ocupaciones de Nivel Profesional el Nivel 4 es el rango con mayor participación, seguido por los Niveles 3 y 2, con 1 persona, cada uno, que desarrollan ocupaciones de Nivel Técnico y Nivel Calificado respectivamente. Los Niveles 5 y 1 carecieron de participación.
- El 6%, tienen ocupaciones relacionadas con Ventas y Servicios. El rango donde se presentó mayor número de personas fue el Nivel 1 con 10 personas que cumplen ocupaciones de Nivel Semicalificado, seguido por el

Nivel 2, con 8 personas que se desempeñan en ocupaciones de Nivel Calificado; 3 personas cumplen ocupaciones de Nivel Profesional y 2 personas ubicadas en el Nivel 3 realizan ocupaciones de Nivel Técnico. El Nivel 5 no mostró participación.

- El 7,04%, tienen ocupaciones relacionadas con Explotación Primaria y Extractiva. 10 personas que desempeñan ocupaciones de Nivel profesional se ubican en el Nivel 4, seguido por los Niveles 2 y 1, con 7 y 6 personas que desarrollan ocupaciones de Nivel Calificado y de Nivel Semicalificado respectivamente. 4 personas, ligadas a ocupaciones de Nivel Técnico ubicadas en el Nivel 3. El Nivel 5 no tuvo participación alguna.
- El 15,92%, tienen ocupaciones relacionadas a Oficios, Operadores de Equipo y Transporte. El rango donde se presentó mayor número de personas fue el Nivel 1 con 36 personas que cumplen ocupaciones de Nivel Semicalificado, seguidos por los Niveles 2 y 3, con 9 personas, que desarrollan ocupaciones de Nivel Calificado y de Nivel Técnico respectivamente. 7 personas que desempeñan ocupaciones de Nivel Profesional se ubican en el nivel 4. El Nivel 5 no tuvo participación alguna.
- El 0,78, tienen ocupaciones relacionadas a Procesamiento, Fabricación y Ensamble de Bienes, siendo este el grupo con menor participación en el estudio. Los Niveles 1, 2 y 3, cada uno con una persona, que se desempeñan en ocupaciones de Nivel Semicalificado, Calificado y Técnico respectivamente. Finalmente los Niveles 4 y 5 no tuvieron participación alguna.
- Es relevante mencionar que en la primera aplicación, el Nivel Educativo que más tuvo más tuvo participación en Competencias Laborales es el Nivel 4 (Profesional) con 135 personas, seguido por los Niveles 3, 2 y 1; Nivel 3 (Técnico) con 88, Nivel 2 (Calificado) con 72 y Nivel 1 (Semicalificado) con 60 personas respectivamente. El grupo con menor participación en estudio fue el Nivel 5 (Directivo) con tan solo 28 personas.

Cuadro 2. Muestra total por Nivel Educativo y Competencias Laborales en la aplicación del Cuestionario Ensamble.

ÁREAS NIVELES	Finanzas y Administración	Ciencias Naturales Aplicadas y Relaciones	Salud	Ciencias Sociales, Educación, Administración Pública y Religión	Arte, Cultura, Recreación y Deporte	Ventas y Servicios	Explotación Primaria y Extractiva	Oficios, Operadores de equipo y Transporte	Procesamiento, Fabricación y Ensamble de Bienes
Nivel 5	6	3	2	14	1	3	2	1	0
Nivel 4	16	22	41	17	8	14	22	1	0
Nivel 3	11	12	31	6	2	9	7	4	1
Nivel 2	2	5	14	6	8	23	7	11	0
Nivel 1	1	8	4	0	0	21	5	12	0
Total	36	50	92	43	19	70	43	29	1
Porcentaje	9,39	13,05	24,02	11,22	4,96	18,27	11,22	7,57	0,26

De acuerdo con los datos obtenidos respecto a las 383 personas que participaron en la investigación, en relación con el Nivel Educativo y las Competencias Laborales en la aplicación del Cuestionario Ensamble, se puede determinar lo siguiente:

- El 18,27 %, tienen ocupaciones relacionadas con Finanzas y Administración. El rango en donde se presentó mayor número de personas fue el Nivel 4 con 16 individuos que tienen ocupaciones Nivel de Educación Profesional, seguido por los Niveles 3 y 5 con 11 y 6 individuos, correspondientes a ocupaciones de Nivel Técnico y de nivel Directivo respectivamente. Finalmente los Niveles 2 y 1 fueron los que se caracterizaron por tener la participación más baja con 2 y 1 personas, que desarrollan ocupaciones de Nivel Calificado y Semicalificado, cada uno.

- El 13,05%, tienen ocupaciones relacionadas con Ciencias Naturales y Aplicadas. El rango en donde mostró mayor número de personas fue el Nivel 4 con 22 individuos los cuales tienen ocupaciones de Nivel Profesional, seguido por el Nivel 3 con 12 personas que desarrollan ocupaciones de Nivel Técnico, luego el Nivel 1 con 8 personas ligadas a ocupaciones de Nivel Semicalificado, por último los Niveles 2 y 5 con 5 y 3 personas con Nivel Calificado y Nivel Directivo.
- El 24,02%, tienen ocupaciones relacionadas con la Salud, siendo este el grupo con mayor participación en el estudio. El rango en donde se presentó mayor número de personas fue el Nivel 4 con 41 individuos con ocupaciones de Nivel Profesional. Con 31 personas que realizan ocupaciones de Nivel Técnico se encuentra el Nivel 3, seguido por el Nivel 2 con 14 personas que desarrollan ocupaciones de Nivel Calificado. Finalmente los Niveles 1 y 5 con 4 y 2 personas ligados a ocupaciones de Nivel Semicalificado y Directivo, se caracterizaron por tener menor participación en el estudio.
- El 11,22 %, tienen ocupaciones relacionadas Ciencias Sociales, Educación, Administración Pública y Religión. El rango en donde se demostró mayor número de personas fue el Nivel 4 con 17 individuos que cumplen ocupaciones de Nivel Profesional, seguido por los Niveles 5 personas que desarrollan ocupación a nivel Directivo, los Niveles 2 y 3, con 6 personas cada uno desarrollan ocupaciones de Nivel Calificado y de Nivel Técnico respectivamente, el Nivel 1 no presentó participación.
- El 4,96% tienen ocupaciones relacionadas con Arte, Cultura, Recreación y Deporte, caracterizándose por ser uno de los grupos con menos representación dentro de la población total. Con 8 personas que se desempeñan en ocupaciones de Nivel Calificado y Profesional los Niveles 2 y 4 es el rango con mayor participación, seguido por el Nivel 3 con 2 personas, que desarrollan ocupaciones de Nivel Técnico. El Nivel 5 participó 1 persona de Nivel Directivo y el Nivel 1 careció de participación.
- El 18,27%, tienen ocupaciones relacionadas con Ventas y Servicios. El rango donde se presentó mayor número de personas fue el Nivel 2 con 23

personas que cumplen ocupaciones de Nivel Calificado, seguido por el Nivel 1, con 21 personas que se desempeñan en ocupaciones de Nivel Semicalificado; 14 personas cumplen ocupaciones de Nivel Profesional y 9 personas ubicadas en el Nivel 3 realizan ocupaciones de Nivel Técnico. En el Nivel 5, a Nivel Directivo 3 personas desempeñan dicha ocupación.

- El 11,22%, tienen labores relacionadas con Explotación Primaria y Extractiva. 22 personas que desempeñan funciones de Nivel profesional se ubican en el Nivel 4, seguido por los Niveles 2 y 3, con 7 personas cada uno que desarrollan ocupaciones de Nivel Calificado y de Nivel Técnico respectivamente. 5 personas, ligadas a tareas de Nivel Semicalificada ubicadas en el Nivel 1. El Nivel 5 tuvo participación 2 personas a Nivel Directivo.
- El 7.57%, tienen tareas relacionadas a Oficios, Operadores de Equipo y Transporte. El rango donde se presentó mayor número de personas fue el Nivel 1 con 12 personas que cumplen ocupaciones de Nivel Semicalificado, seguidos por el Nivel 2, con 11 personas, que desarrollan labores de Nivel Calificado. 4 personas que desempeñan trabajos de Nivel Técnico se ubican en el Nivel 3. Los Niveles 4 y 5 mostraron su participación con 1 persona en cada uno.
- El 0,26%, tiene ocupaciones relacionadas a Procesamiento, Fabricación y Ensamble de Bienes, siendo este el grupo con menor participación en el estudio, el Nivel Técnico mostró la participación con 1 persona. Los Niveles 1, 2, 4 y 5, no tuvieron participación.
- El Nivel Educativo que más tuvo participación en Competencias Laborales es el Nivel 4 (Profesional) con 141 personas, seguido por los Niveles 3, 2 y 1; Nivel 3 (Técnico) con 83, Nivel 2 (Calificado) con 76 y Nivel 1 (Semicalificado) con 51 personas respectivamente. El grupo con menor participación en estudio fue el Nivel 5 (Directivo) con tan solo 32 personas.

6.5 TECNICAS E INSTRUMENTOS

6.5.1 Técnicas. Para efecto de este estudio, las técnicas que se utilizaron fueron los cuestionarios tipo cerrados pues permiten al investigador recoger la información y las respuestas que manifiestan las personas de manera breve, específica y delimitada con respecto al tema objeto de investigación.

6.5.2 Instrumentos. Los instrumentos implementados para el proceso de adaptación del Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26 (Formato para la revisión de instrumentos, Formato de adaptación), algunos fueron elaborados basados en el modelo de Lawshe y otros por los investigadores de acuerdo a los objetivos del estudio.

6.5.2.1 Formato para la revisión de los instrumentos. Este instrumento se diseñó con el fin de obtener una evaluación objetiva de aquellos instrumentos que se utilizaron en el proceso de Adaptación y Validación del Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26. (Ver anexo A)

Va dirigido a profesionales cuyos criterios de selección fueron:

- Haber vivido los últimos tres años en el Huila
- Ser un profesional en ejercicio del área organizacional
- Ser un profesional en ejercicio con conocimientos o experiencia en medición y evaluación

Dicho formato consta de: Un documento donde se realiza la descripción breve y concisa de la prueba que se pretende adaptar y validar, los parámetros por medio de los cuales se emiten las pautas que deberán seguir para diligenciar esta herramienta de evaluación, y por último un formato de Calificación, en donde se anotaran las debidas respuestas y observaciones que se tengan de los formatos.

Las características a evaluar para ambos formatos son:

- Instrucciones de los formatos
- Diseño de los formatos
- Opciones de respuesta de los formatos

De la misma manera se tendrán en cuenta unos criterios para la evaluación de cada una de las características a través de una escala de diferencial semántico:

- Para las instrucciones: Redacción, Ortografía, Claridad, Coherencia y Pertinencia.
- Para el diseño: Claridad, Entendible, Espacio suficiente
- Para las opciones de respuesta: Redacción, Claridad, Coherencia y Pertinencia.

Las alternativas de respuesta que presenta el Formato son:

1. Bien redactado 1----2----3----4----5 Mal redactado
2. Buena ortografía 1----2----3----4----5 Mala ortografía
3. Clara 1----2----3----4----5 No Clara
4. Coherente 1----2----3----4----5 Incoherente
5. Pertinente 1----2----3----4----5 Inconveniente
6. Entendible 1----2----3----4----5 Inentendible
7. Adecuado 1----2----3----4----5 Incorrecto

6.5.2.2 Formato de Adaptación. El formato de adaptación, es un instrumento de evaluación, elaborado por los investigadores, con el fin de ofrecer una relación adecuada entre la presentación del ítem escrito y el lenguaje de la región a la cual se desea aplicar el Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26. (Ver Anexo B)

Este instrumento se diseñó para ser aplicado a los que fueron los adaptadores del instrumento quienes debieron cumplir con los siguientes criterios de inclusión:

- Haber vivido los últimos tres años en el Huila
- Ser un profesional en ejercicio del área organizacional
- Ser un profesional en ejercicio con conocimientos o experiencia en medición y evaluación

Igualmente se tuvieron en cuenta los siguientes criterios de exclusión:

- Profesional que no haya vivido en los últimos 3 años en el departamento.
- Profesional que se identifique y realice su trabajo bajo modelos que busquen patologizar al ser humano.

El paquete consta de: Un formato de instrucciones debidamente explicadas a la persona que diligenciara este formato para su contestación, además incluye otro formato en donde los participantes podrán escribir sus respuestas, de acuerdo a los contenidos dados.

Este formato maneja una escala dicotómica en la cual se establece si el contenido dado de la prueba original esta adecuado para el contexto Huilense.

- Si esta aprobado = A
- Si necesita ser modificado = M

Igualmente cuenta con una casilla de observaciones en donde las personas podrán escribir sus opiniones y recomendaciones con respecto a los contenidos, la cual se llenara sólo si el individuo contesta que las cuestiones necesitan ser modificadas.

Se realizó por los expertos: Ps. Fabio Alexander Salazar Piñeros Coordinador del Semillero de Psicología Positiva de la Universidad Surcolombiana; Ps. Angélica Hermosa especialista en Psicología Organizacional; Ps. Carlos Fierro experto en Psicología Organizacional; Ps. Claudia Salomón especialista en Psicología Organizacional y Ps. Diego Fernando Arias especialista en Recursos Humanos, se desempeña como Psicólogo en esta área en la Empresa Santaferña.

6.5.2.3 Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26⁷¹ · El Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26, un instrumento para la medida de la Satisfacción Laboral en contextos organizacionales se presentó en el contexto de la batería CTSL (Evaluación de Variables Organizacionales) destinada a la evaluación de un conjunto de variables consideradas como relevantes desde el punto de vista del desempeño de rol, incluyéndose características descriptivas del puesto, la salud o el bienestar psicológico, la limitroicidad de rol, la propensión al abandono, la tensión, el conflicto de rol, la ambigüedad de rol, así como características organizacionales y una escala de deseabilidad social. Las instrucciones indicaban a los sujetos que debían responder rodeando con un círculo una V (verdadero) o una F (falso), sin que se necesitase normalmente explicaciones adicionales.

El S21/26 pertenece a una familia de cuestionarios para la medición de la satisfacción laboral desarrollados con diversos propósitos específicos e interrelacionados entre sí. El S21/26 ofrece una medida sencilla de bajo coste, con un nivel de fiabilidad y validez propio de los cuestionarios con gran número de ítems. Este cuestionario se caracteriza por un formato dicotómico de respuesta (verdadero o falso), está compuesto por 26 ítems que lo hace muy indicado para el trabajo profesional pues supone una economía de tiempo en la medición, cuestión siempre de interés práctico en los contextos organizacionales salvaguardando la calidad de la medición. El Cuestionario ha sido sometido a un análisis de componentes principales que soportó seis componentes: satisfacción con la supervisión y participación, satisfacción con las prestaciones básicas, satisfacción intrínseca del trabajo, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con la cantidad y ritmo de trabajo exigido y satisfacción con las prestaciones recibidas. Mantiene una consistencia interna apreciable (Alfa de Cronbach 0'90) y presenta unos niveles de validez satisfactorios con criterios externos. Además, el cuestionario presenta una validez de contenido bien fundamentada, permitiendo un diagnóstico diferencial en un conjunto de dimensiones principales de la satisfacción laboral.

6.5.2.4 Consideraciones Estadísticas en el Cuestionario de Satisfacción S21/26

- **Fiabilidad y Validez⁷²**. La escala total muestra un alfa de 0'90 y los factores oscilan entre 0'73 y 0'89. A pesar de tener un número de ítems menor que la versión original y presentar un formato de respuesta dicotómico, presenta

⁷¹ MELIÁ, J. L.; PRADILLA, J. F.; Martí, N.; SANCERNI, M. D; OLIVER, A. y TOMÁS, J. M., op. cit., p.4

⁷² MELIÁ, J. L.; PRADILLA, J. F.; Martí, N.; SANCERNI, M. D; OLIVER, A. y TOMÁS, J. M., op. cit., p.7

un alfa de Cronbach sólo ligeramente menor. Por lo que a la fiabilidad de los componentes se refiere, teniendo en cuenta el reducido número de ítems que forman parte de cada factor, puede ser considerada muy satisfactoria.

El factor 5 satura únicamente los ítems 5 y 26, que correlacionan entre sí 0.58. Puede estimarse la fiabilidad de este factor en 0.73 mediante la fórmula de Spearman-Brown. El factor 6 satura únicamente los ítems 24 y 25, que correlacionan entre sí 0.48. Puede estimarse la fiabilidad de este factor en 0.65.

El S21/26 se puede considerar bien dotado de *validez aparente* teniendo en cuenta la formulación directa de una pregunta general acerca del grado de satisfacción o insatisfacción y la aceptación que muestran los sujetos.

La *validez de contenido* del S21/26 se apoya en el muestreo del contenido de los ítems del cuestionario S4/82, que presenta a su vez una consideración exhaustiva de los aspectos principales de la satisfacción laboral. Obviamente el S21/26 no posee un tratamiento tan minucioso, sin embargo tiene la ventaja de muestrear adecuadamente el contenido con un menor número de ítems, y con una forma más sencilla de respuesta debido a su carácter dicotómico.

6.6 FASES DE LA INVESTIGACIÓN

Dada la naturaleza y objetivo principal de este proyecto Adaptación y Validación Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26 se instauran los pasos especificados por fases de acuerdo con el proceso recomendado por Sánchez y Gómez⁷³ para la validación de herramientas, adaptado a este proyecto en particular; las fases son las siguientes:

6.6.1 Revisión. Realizar una revisión detallada de los diferentes elementos teóricos que fundamentan la adaptación, validación del Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26 un Instrumento con formato dicotómico orientado al trabajo profesional y antecedentes significativos.

⁷³ SÁNCHEZ, R. y GÓMEZ, C. Conceptos básicos sobre la validación de escalas. En: Revista Colombiana de Psiquiatría. Vol. 27, No. 2, 1998, p. 121-130.

6.6.2 Selección de Instrumento. El material elegido para ser sometido al proceso de adaptación y validación fue el Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26

6.6.3 Aplicación del Instrumento Original en la Región. Se aplicó el formato Original del Cuestionario S21/26 a una muestra de 383 personas en el departamento del Huila, en las zonas Norte, Sur, Occidente y Oriente, donde se encuentra mayor número de habitantes y demanda laboral con el fin de realizar el análisis comparativo con la prueba adaptada mediante el modelo Ensamble.

6.6.4 Adaptación Ensamble. Se empleó este método dado que permitió la modificación adecuada de las dimensiones y sus ítems para poder implementar el Instrumento en el contexto de la Psicología Organizacional Positiva.

6.6.5 Validez de Contenido. Aiken⁷⁴ en 1994 concluyó que el juicio de expertos, constituye uno de los procedimientos para el establecimiento de la validez de contenido del material de instrucción, razón por la cual las instrucciones de aplicación, el cuestionario y el formato de respuesta, fueron entregadas a jueces quienes realizaron las anotaciones correspondientes al instrumento.

Para asegurar la validez de contenido del Cuestionario S21/26, éste fue sometido a juicio de expertos. El grupo de expertos estuvo conformado por cinco profesionales familiarizados con conocimientos en medición, evaluación y Psicología Organizacional, quienes realizaron las correcciones de los ítems en las mismas condiciones ambientales y temporales, con formatos e instrucciones estandarizadas; así pues fueron ellos los encargados de consignar su opinión y calificación frente a cada uno de los ítems del instrumento según las categorías propuestas en el formato diseñado para tal fin.

Basados en el modelo y fórmula para la cuantificación de la validez de contenido propuesta por Lawshe, los expertos calificaron cada ítem en cuanto a su relevancia, como: a) Aprobado: el ítem asegura la comprensión teórico práctica gradual del cuestionario, y b) Modificado: el ítem no aporta herramientas para la comprensión del cuestionario.

6.6.6 Aplicación del Cuestionario de Satisfacción S21/26 a la Muestra Seleccionada. Se aplicaron los ítems resultantes de los pasos anteriores a la

⁷⁴ AIKEN, Lewis. Psychological testing and assessment. Massachusetts: Allyn and Bacon. 1994, p.15.

muestra de 383 trabajadores (Personas con edades comprendidas entre los 20 y 60 años) distribuidos en las zonas preestablecidas.

6.6.7 Validez de Criterio (Concurrente). Para calcular los indicadores de validez de criterio de tipo concurrente, se tomó como estándar de oro el Cuestionario S21/26 en su versión original, debido a la consideración exhaustiva de los aspectos principales de la Satisfacción Laboral. Acción que se realizó utilizando el estadístico no paramétrico U de Mann-Whitney con el fin de evaluar si los resultados obtenidos con el Cuestionario S21/26 adaptado a través del modelo ensamble coincidían con el diagnóstico arrojado por el Cuestionario S21/26 en su versión original, es decir si el test efectivamente mide de manera similar la Satisfacción Laboral enmarcada en el contexto de la Psicología Positiva.

6.6.8 Validez de Constructo. El instrumento que se utilizó para la investigación cuenta con la validez y confiabilidad que caracteriza a la familia de cuestionarios para la medición de la Satisfacción Laboral desarrollados por el departamento de Psicología de la Seguridad Laboral de la Universidad de Valencia-España, sin embargo debido a las múltiples transformaciones que tuvo el instrumento original para poder ser contextualizado y aplicado a la región Huilense fue necesario determinar el índice de validez de constructo, en relación a la consistencia interna de los ítems. Esta se determinó por medio del Alfa de Cronbach.

6.6.9 Socialización de la investigación. Una vez finalizaron los procedimientos de validez de contenido y consistencia interna, se llevaron a cabo los ajustes necesarios para la presentación del instrumento a la población meta a la cual está dirigida la guía de instrucción de tal forma que sea aplicable a la misma en un rango de edad de 20 a 60 años.

6.7 PROCESAMIENTO Y SISTEMATIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Tomando en cuenta que la muestra representativa implicó aplicar una cantidad significativa de Cuestionarios S21/26 a miembros vinculados a actividades laborales pertenecientes a la región Huilense; para procesar y sistematizar la información se utilizó el programa Microsoft office Excel 2007 y el software estadístico *Statistical Processing for Social Sciences* (SPSS Versión 15.0 para Windows - Licencia de la Universidad Surcolombiana), que permitieron por un lado optimizar la captura y el manejo de los datos y, por otro obtener con mayor precisión el diseño estadístico establecido.

6.8 CONSIDERACIONES ÉTICAS

Formarse como psicólogo no solo requiere un tiempo determinado de estudio, ni el conocimiento de cierta información o la capacidad de divulgar la teoría y llevarla a la práctica, sino que también se necesita algo más integrado, debe tenerse un sin número de particularidades que reflejan y muestran una verdadera formación profesional. Según los psicólogos Españoles Miriam del Campo y Juan Antonio Tejero en su trabajo la intencionalidad del psicólogo 2005⁷⁵ mencionan que el psicólogo posee un conjunto de características que lo hacen capaz de interaccionar con sus pacientes y con el resto de la comunidad de manera que ellos puedan confiar sin experimentar algún temor.

Estas características están relacionadas con el área cognoscitiva, afectiva y social que en su constante interacción promueven al profesional hacia una intención personalizada, esta intencionalidad se considera como una actitud puesta en marcha de manera consciente a lograr exitosamente el cambio del individuo.

En cuanto a esta intencionalidad existe una estrecha relación con los principios éticos del psicólogo, ya como profesionales se debe tener claro el deber de hacer el bien, no perjudicando y respetando el principio de Beneficencia, Así mismo debería ser una actitud intencional basada en el derecho a ser respetado en las decisiones que la persona toma sobre sí mismo sin perjudicar a otros, intencionalidad estrechamente relacionada con la Autonomía. Por otro lado, actuar mediante el imperativo moral que obliga a la igual consideración y respeto por todos los seres humanos, evitando así, todo tipo de discriminación y promoviendo el principio de Justicia.

De la relación ya mencionada se ponen en práctica tres reglas éticas fundamentales, la confidencialidad, veracidad y fidelidad, es decir, la protección de toda información considerada secreta, la fidelidad a los acuerdos, con lo que todo profesional, en su intención con el paciente, debe evitar cualquier tipo de engaño o ambigüedad en cuanto a los objetivos propuestos, haciendo todo lo posible para que su actuación no induzca a malentendidos. Dada la intención ante la situación del paciente se debe guardar la fidelidad a las promesas hechas, llevándolas a cabo con determinadas conductas técnicas y éticas⁷⁶.

⁷⁵ YECORA del Campo Miriam, TEJERO Maeso Juan Antonio, La intencionalidad del Psicólogo, Universidad de Deusto Bilbao España, 2007. Tomado de la Revista Electrónica Psicología científica.com, consultado el 12 de Octubre de 2009.

⁷⁶ YECORA del Campo Miriam, TEJERO Maeso Juan Antonio, op. cit., Revista Electrónica Psicología científica.com, consultado el 12 de Octubre de 2009.

En cuanto al proceso de medición, ésta compone una herramienta de gran importancia que le permite y le facilita al profesional en psicología medir y cuantificar características significativas humanas y establecer procesos de evaluación tanto de un solo individuo como de un grupo o comunidad, desde la creación, validación, adaptación o estandarización de una prueba se está pensando con ello en la consecución de un diagnóstico para lo cual se requiere un previo conocimiento tanto teórico, técnico y práctico de los instrumentos a utilizar y por ende de un manejo ético de los mismos.

Según Diana Alejandra Malo de la Universidad Pontificia Bolivariana 2008⁷⁷, refiere que cualquier instrumento de medida y en cualquier campo de actividad, la utilización incorrecta de los test, resulta desfavorable, situación de gran gravedad especialmente en el área de psicología ya que en ésta área están implicadas decisiones de suma importancia para el bienestar y tranquilidad de la vida de las personas y del equilibrio de la sociedad, menciona también que el mayor problema ético en este ámbito proviene del uso inadecuado, de su construcción, de sus propiedades técnicas o el manejo inadecuado del evaluador⁷⁸.

El uso inapropiado de las pruebas por personas no capacitadas para ello y que no poseen información suficiente respecto al campo en el que se va a intervenir con los resultados de la misma, es el principal responsable de las críticas y los rechazos que reciben toda clase de test, pruebas cuestionarios y escalas psicológicas.

Según lo citado anteriormente y lo que menciona Muñiz (1996), los test son una herramienta necesaria e indispensable en la práctica del psicólogo por lo que no se deben disminuir los esfuerzos por mejorar su uso⁷⁹.

Teniendo en cuenta lo anterior se debe asumir y desarrollar en estos momentos procesos de estandarización de pruebas, en los contextos de aplicación, como se muestra en este trabajo y realizar estas tareas de manera correcta con el fin de que no se cuestione con facilidad el trabajo del psicólogo y así este pueda intervenir con seguridad y confiando en los resultados que obtenga de la aplicación de los instrumentos.

⁷⁷ SALAVARRIETA M. Diana A. La medición en psicología como herramienta y como reflexión Ética en el ejercicio del psicólogo, Universidad Pontificia Bolivariana - Bucaramanga, Colombia, 2008. Pág 47-58

⁷⁸. Ibid., p.47-58

⁷⁹ MUÑIZ J. y HAMBLETON, R. (1996). Directrices para la traducción y adaptación de los test. *Papeles del Psicólogo*, (66), [http://www.cop.es/vernumero.áspid=330214 – 7823](http://www.cop.es/vernumero.áspid=330214-7823), consultado octubre de 2009.

Con lo que respecta al código de ética del psicólogo en Colombia, ley 1090 de 2006 se decreta en el capítulo VI del uso del material psicotécnico los siguientes artículos:

Dentro de los artículos 45, 46, 47 y 48 se destacan la importancia en la responsabilidad en el manejo adecuado del material psicotécnico, el cual debe ser manipulado por expertos y en caso de estudiantes con la respectiva supervisión de un profesional, al igual que la responsabilidad del psicólogo a utilizar procedimientos científicos comprobados a la hora de estandarizar instrumentos técnicos con el objetivo de cumplir con las normas propias para la construcción de instrumentos, estandarización, validez y confiabilidad y tendrá el cuidado necesario en la presentación de resultados diagnósticos y demás inferencias basadas en la aplicación de pruebas, hasta tanto estén debidamente validadas y estandarizadas.

En cuanto la investigación científica, la propiedad intelectual y las publicaciones, se decreta en el capítulo VII los artículos 49, 50, 51 55 y 56 relacionados con el desarrollo de éste trabajo. En dichos artículos se destaca la responsabilidad del psicólogo en la divulgación materiales, tema de estudio y metodología usada en la investigación y las pautas para su correcta utilización, al igual que dentro de la misma debe basarse en principios éticos de respeto, dignidad y derechos de los participantes; en este caso el recurso de la información incompleta o encubierta solo se usara cuando se cumplan estas tres condiciones : Que el problema por investigar sea importante; que solo pueda investigarse utilizando dicho tipo de información; que se garantice que al terminar la investigación se les va a brindar a los participantes la información correcta sobre las variables utilizadas y los objetivos de la investigación.

En otra instancia dentro de los artículos anteriormente mencionados se denota el que los profesionales que adelanten investigaciones de carácter científico deberán abstenerse de aceptar presiones o condiciones que limiten la objetividad de su criterio u obedezcan a intereses que ocasionen distorsiones o que pretendan darle uso indebido a los hallazgos. A la par el derecho que tienen a la propiedad intelectual sobre los trabajos que elabore en forma individual o colectiva, de acuerdo con los derechos de autor establecidos en Colombia. Estos trabajos podrán ser divulgados o publicados con la debida autorización de los autores.⁸⁰

⁸⁰ CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Diario Oficial No. 46.383 de 6 de septiembre de 2006. Código de ética del psicólogo en Colombia, ley 1090 de septiembre 6 de 2006

Con lo expuesto en los anteriores artículos el desarrollo del presente trabajo está regido según el código del psicólogo y los integrantes del mismo aceptan trabajar éticamente obedeciendo al código como futuros profesionales.

7. RESULTADOS

La recogida y análisis de la información de cada una de las fuentes utilizadas, así como la elaboración de la base de datos, fue realizada por las investigadoras, para lo cual se utilizó el editor de datos del programa SPSS para Windows (*Statistical Package for Social Sciences*) en su versión 15, que incorpora técnicas estadísticas de análisis univariante, bivariante y multivariante.

7.1 VALIDEZ

7.1.1 Validez de Contenido. El proceso de Validez de Contenido permitió recoger información valiosa para el adecuado desarrollo de la Investigación: Adaptación y Validación del Cuestionario S21/26, que como resultado aporta un instrumento útil y de calidad que responde a las necesidades del contexto laboral regional. La información que recopilará este nuevo cuestionario no sólo será útil para conocer si los empleados de determinada empresa están satisfechos, sino

que además permitirá desarrollar planes de acción para mejorar la calidad del ambiente de trabajo, mantener el talento y reemplazar la jerarquía corporativa.

La muestra que se utilizó para estimar la validez de contenido se compuso de cinco (5) jueces expertos que evaluaron el Cuestionario S21/26 desarrollado para evaluar la Satisfacción laboral, enmarcado en las herramientas que brinda el enfoque de la Psicología Positiva.

Los resultados se evidenciaron de la siguiente manera:

- Al presentar ítems tan extensos podrían ser comprendidos como preguntas dobles, condiciones excluyentes o dobles elementos.
- Algunos términos alusivos a satisfacción (gusto, agrado, gozo) pueden interpretarse de manera muy distinta al objetivo de evaluación del cuestionario.
- La nueva adaptación de algunos ítems no corresponde apropiadamente a la medición original.

Cuadro 3. Coeficiente de Validez de Contenido de las Instrucciones del Cuestionario S21/26

Instrucciones	Jueces				
	1	2	3	4	5
	0	1	0	1	0

0=Modificado 1=Aprobado

Cuadro 4. Coeficiente de Validez de Contenido de las Dimensiones del Cuestionario S21/26

Número de Dimensión	Jueces				
	1	2	3	4	5
1	0	1	0	0	0
2	0	1	1	1	1

3	0	1	0	0	0
4	0	0	0	1	0
5	0	1	0	0	0
6	1	0	0	0	1

0=Modificado 1=Aprobado

Cuadro 5. Coeficiente de Validez de Contenido de los Ítems del Cuestionario S21/26

Número del Ítem	Jueces				
	1	2	3	4	5
1	0	1	1	1	1
2	0	0	0	1	1
3	0	0	0	0	1
4	1	0	0	0	1
5	1	1	1	1	0
6	0	0	0	0	1
7	1	1	0	1	1
8	1	1	0	1	1
9	0	0	0	1	1
10	1	1	0	1	0
11	1	1	1	1	1
12	0	0	0	1	1
13	0	0	0	0	0
14	0	1	1	0	0
15	0	1	0	0	1
16	0	0	0	1	1
17	1	1	1	1	1
18	1	0	0	1	1
19	0	1	0	1	0
20	0	0	0	1	0
21	0	1	1	1	1
22	1	1	1	0	1
23	1	1	1	0	1
24	0	0	0	1	1
25	0	1	1	0	0
26	0	0	1	1	1

0=Modificado 1=Aprobado

Cuadro 6. Adaptación de las Instrucciones del Cuestionario S21/26

Instrucciones	Puntaje	Instrucciones sin Corregir	Instrucciones Corregidas
	-0.2	<p>Habitualmente nuestro trabajo y los distintos aspectos del mismo presentan circunstancias que nos resultan satisfactorias y otras que no. A continuación encontrará una lista de afirmaciones relacionadas con su trabajo. Decida si estas afirmaciones son en su caso verdaderas (V) o falsas (F). Para responder encierre en un círculo la respuesta que decida.</p> <p>Por ello le sugerimos que responda con toda sinceridad y confianza, es preferible carecer de un dato que tener un dato falso. Tal vez algún aspecto de la lista que le proponemos no corresponde exactamente a las características de su puesto de trabajo. En ese caso, entiéndalo haciendo referencia a aquellas características de su trabajo más semejantes a la propuesta y califique según la satisfacción o insatisfacción que le produce. En cualquiera de los casos que no esté seguro o no quiera contestar, será más favorable dejar la respuesta en blanco que tratar de inventar una respuesta.</p>	<p>Habitualmente el trabajo y los distintos aspectos del mismo presentan circunstancias que resultan satisfactorias y otras que no. A continuación encontrará una lista de afirmaciones relacionadas con su trabajo. Conteste si estas afirmaciones son en su caso verdaderas (V) o falsas (F). Para responder marque con una x la opción elegida.</p> <p>Por ello le sugerimos que responda con toda sinceridad y confianza, es preferible carecer de un dato que tener un dato falso. Tal vez algún aspecto de la lista que le proponemos no corresponde exactamente a las características de su puesto de trabajo. En ese caso, entiéndalo haciendo referencia a aquellas características de su trabajo más semejantes a la propuesta y califique según la satisfacción o insatisfacción que le produce. En cualquiera de los casos que no esté seguro o no quiera contestar, será más favorable dejar la respuesta en blanco que tratar de inventar una respuesta.</p>

Cuadro 7. Dimensiones adaptadas por Criterio de Expertos y el Modelo de Lawshe.

Dimensión	Puntaje	Dimensión sin Corregir	Dimensión Corregida
1	-0.6	Compromiso Organizacional: Hace referencia al valor que le otorga la organización a sus empleados, la manera en que trabajan y la forma como demuestran esta apreciación, confirmando su confianza en ellos, al igual que la retroalimentación inmediata, lo que genera una mayor concentración y ajuste de las acciones a realizar, en donde las oportunidades y retos son relevantes para mantener el trabajo atractivo y emocionante.	Supervisión y Participación Organizacional: Hace referencia a las oportunidades que le otorga la organización a sus empleados, la manera en que trabajan y la forma como demuestran esta apreciación, confirmando su confianza en ellos, al igual que la retroalimentación inmediata, lo que genera una mayor concentración y ajuste de las acciones a realizar, en donde las oportunidades y retos son relevantes para mantener el trabajo atractivo y emocionante.
3	-0.6	Experiencia En Sí Mismo: Se refiere a la satisfacción que da el trabajo por sí mismo; cuando se lleva a cabo la realización de las actividades laborales se presenta una sensación muy positiva, placentera, de profundo disfrute, producto de la ejecución misma de la acción, lo que llevaría a decir que es reconfortante en sí misma.	Satisfacción Intrínseca: Se refiere a la satisfacción que da el trabajo por sí mismo; cuando se lleva a cabo la realización de las actividades laborales se presenta una sensación muy positiva, placentera, de profundo disfrute, producto de la ejecución misma de la acción.
4	-0.6	Condiciones Laborales de Apoyo: La existencia de información y retroalimentación sobre el trabajo produce un incremento en las creencias de eficacia, bienestar psicológico, satisfacción y mejoras en la productividad. Como características principales se encuentran la seguridad física en el trabajo, la valoración social del trabajo y el apoyo por parte del supervisor.	Condiciones Físicas del Ambiente de Trabajo: Hace referencia al entorno físico y al espacio en el lugar que se desarrolla el trabajo, si dichas condiciones (temperatura, ventilación, iluminación, salubridad, entre otras) son las adecuadas se produce un incremento bienestar psicológico, satisfacción y mejoras en la productividad.

5	-0.6	<p>Relación Concentración, Reto y Habilidad: Para poder gestionar la satisfacción en el trabajo no sólo se debe prestar atención a los distintos pilares por separado, sino también el equilibrio entre ellos (nivel de reto que presenta una actividad y la habilidad que se tiene para enfrentarla), por lo que la percepción y la vivencia en cuanto a cantidad de responsabilidad dada por la organización en relación con el tiempo disponible, el equilibrio entre trabajo, vida privada y la variedad en el mismo, es un factor importante a la hora de poder tener experiencias organizacionales positivas.</p>	<p>Relación Concentración, Reto y Habilidad: Para poder gestionar la satisfacción en el trabajo no sólo se debe prestar atención a los distintos pilares por separado, sino también el equilibrio entre ellos (nivel de reto que presenta una actividad y la habilidad que se tiene para enfrentarla), por lo que la percepción y la vivencia en cuanto a cantidad de responsabilidad dada por la organización en relación con el tiempo disponible, es un factor importante a la hora de poder tener experiencias organizacionales positivas.</p>
6	-0.2	<p>Trascendencia: Hace referencia a la comprensión del trabajo por parte del empleado del sentido de pertenecer a algo grande con un rango de funcionamiento óptimo que implica bondad, creatividad, resiliencia y calidad.</p>	<p>Trascendencia: Hace referencia a la comprensión del trabajo por parte del empleado, su sentido de pertenencia a la empresa con un rango de funcionamiento óptimo.</p>

Cuadro 8. Ítems adaptados por Criterio de Expertos y el Modelo de Lawshe.

Ítem	Puntaje	Ítem Sin Corregir	Ítem Corregido
2	-0.2	Sé que mis capacidades me permiten hacer frente a los desafíos que se plantean en mi empresa	Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas en las que sobresalgo
3	-0.6	En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis habilidades	Me siento satisfecho en mi puesto de trabajo porque puedo hacer cosas que me gustan
4	-0.2	Estoy satisfecho con la valoración económica que recibo por mi trabajo	Estoy satisfecho con la compensación económica que recibo por mi trabajo
6	-0.2	El entorno laboral de mi lugar de trabajo es satisfactorio	La limpieza e higiene de mi lugar de trabajo es buena
9	-0.2	Recibo la formación necesaria para realizar mi trabajo y crecer personalmente	Me satisface las oportunidades de ascenso y promoción que me brinda la empresa
10	0.6	Estoy satisfecho con las oportunidades de aprender nuevas habilidades (capacitaciones o actualizaciones) que me brinda mi empresa	Estoy satisfecho con las oportunidades de desarrollar nuevas habilidades (capacitaciones o actualizaciones) que me brinda mi empresa
12	-0.2	Estoy satisfecho con la forma en que se lleva a cabo la negociación sobre temas laborales en mi empresa, pues mis objetivos están claramente definidos	Estoy satisfecho con la forma en que se lleva a cabo la negociación sobre temas laborales en mi empresa
13	0	Me satisface la supervisión que recibo en mi empresa, pues me siento en total control de lo que hago	Me satisface la supervisión que recibo en mi empresa
14	-0.2	Estoy satisfecho con el cumplimiento del convenio (contrato) y las leyes laborales por parte de mi empresa	Estoy satisfecho con el cumplimiento del contrato y las leyes laborales por parte de mi empresa
15	-0.2	Estoy a gusto con el estilo de mando de mis jefes o superiores	Estoy a gusto con el estilo de dirección de mis jefes y superiores

16	-0.2	Me siento satisfecho y seguro de mi grado de participación en las decisiones de mi departamento o sección ya que recibo la información necesaria para desarrollar correctamente mi trabajo	Me siento satisfecho y seguro de mi grado de participación en las decisiones de mi departamento o sección
18	0.6	Estoy satisfecho con el grado de autonomía para tomar decisiones en mi trabajo pues siento que hay seguridad respecto a mi desempeño laboral	Estoy satisfecho con el grado de autonomía para tomar decisiones en mi trabajo
19	-0.2	Me satisface el trato que recibo en mi empresa pues todos tenemos los deberes de trabajo bien repartidos	Me satisface el trato que recibo en mi empresa pues es justo e igualitario
20	0.6	Me siento satisfecho con el apoyo que recibo de mis jefes o superiores pues encuentro la experiencia valiosa y reconfortante	Me siento satisfecho con el apoyo que recibo de mis jefes o superiores pues encuentro esta experiencia valiosa y reconfortante
24	-0.2	Los recursos materiales que tengo están bien adaptados a las necesidades de mi trabajo	Los recursos materiales que tengo están adaptados a las necesidades de mi trabajo
25	-0.2	Siento que soy lo suficientemente bueno en el desempeño de mi trabajo y me siento satisfecho con los resultados obtenidos con la calidad de este	Siento que soy lo suficientemente bueno en el desempeño de mi trabajo y por ende los resultados obtenidos son de calidad
26	0.6	Estoy satisfecho con el ritmo de trabajo exigido para realizar mis tareas, pues sé que mis habilidades están al mismo nivel de lo que me exige la situación	Estoy satisfecho con el ritmo de trabajo que tengo para realizar mis tareas, pues sé que mis habilidades están al mismo nivel de lo que me exige la situación

Tras la tabulación de las valoraciones de los expertos, se encontró que las Instrucciones, las Dimensiones 1, 3, 4, 5, 6 y los siguientes Ítems tienen razón de validez de contenido (CVR) negativa: 2, 3, 4, 6, 9, 12, 13, 14, 15, 16, 19, 24 y 25; los ítems que obtuvieron una CVR positiva de 0,6 los cuales son: 10, 18, 20 y 26. Todos los ítems nombrados anteriormente fueron replanteados.

7.1.2 Validez de Criterio (Concurrente). Como lo define Siegal⁸¹, los procedimientos por escalas nominales u ordinales deben de analizarse por métodos no paramétricos, ya que son más utilizados para hacer investigaciones conductuales; por ello al realizar el análisis comparativo de los resultados de las equivalencias entre el Cuestionario adaptado Ensamble con el Cuestionario Original se hizo a través de la Prueba U de Mann-Whitney, en donde no se encontraron diferencias estadísticamente significativas, obteniéndose los siguientes valores por dimensión.

⁸¹ Siegel, S., & Castellan, N. J. (1988). Nonparametric statistics for the behavioural sciences . (2nd Ed.). Sydney: McGraw-Hill, Inc

Cuadro 9. Análisis Comparativo a través de la U de Mann-Whitney

		ÍTEM10	ÍTEM11	ÍTEM13	ÍTEM15	ÍTEM16	ÍTEM17	ÍTEM19	ÍTEM20	ÍTEM21	
Supervisión y Participación Organizacional	U de Mann-Whitney	69240	72186,5	70005,5	71276,5	72931	72932,5	69985	72904,5	71444,5	
	Z	-1,69	-0,67	-1,75	-1,02	-0,192	-0,19	-1,62	-0,22	-0,95	
	Sig. asintót. (bilateral)										
			0,09	0,5	0,07	0,3	0,84	0,84	0,1	0,82	0,34
Satisfacción con la Remuneración y Prestaciones		ÍTEM4	ÍTEM9	ÍTEM12	ÍTEM14	ÍTEM23					
	U de Mann-Whitney	69184	72141	70347	66630,5	71371					
	Z	-1,55	-0,45	-1,24	-3,16	-0,73					
	Sig. asintót. (bilateral)	0,11	0,65	0,21	0,001	0,46					
Satisfacción Intrínseca		ÍTEM1	ÍTEM2	ÍTEM3	ÍTEM18	ÍTEM22					
	U de Mann-Whitney	71864,5	71986,5	71104	73287,5	72607,5					
	Z	-1,02	-0,65	-1,16	-0,02	-0,52					
	Sig. asintót. (bilateral)	0,3	0,51	0,24	0,97	0,59					
Condiciones Físicas del		ÍTEM6	ÍTEM7	ÍTEM8							
	U de Mann-Whitney	72963,5	69725	70245							
	Z	-0,25	-1,64	-1,43							

Ambiente de Trabajo	Sig. asintót. (bilateral)	0,79	0,1	0,15						
Relación Concentración Reto y Habilidad		ÍTEM5	ÍTEM26							
	U de Mann-Whitney	70984	63813,5							
	Z	-0,97	-4,25							
	Sig. asintót. (bilateral)	0,32	0							
Trascendencia		ÍTEM24	ÍTEM25							
	U de Mann-Whitney	67566,5	70045							
	Z	-3,23	-2,11							
	Sig. asintót. (bilateral)	0,001	0,03							

- En la primera dimensión ***Supervisión y Participación Organizacional*** compuesta por los ítems 10, 11, 13, 15, 17, 19, 20, y 21, se pudo evidenciar que no se manifiesta una diferencia significativa entre la dimensión en la versión Original y la Ensamble, dado que todos los ítems en la misma son equivalentes.

- Se puede evidenciar que no hay diferencias significativas entre los ítems 4,9,12 y 23 de la segunda dimensión denominada **Gratificaciones Laborales** entre la versión Original y Ensamble, a excepción del ítem 14 cuya significancia es menor de 0,05, teniendo como resultado 0.001.
- En la tercera dimensión **Satisfacción Intrínseca** conformada por los ítems 1, 2, 3,18, y 22 se evidenció que no se manifiesta una diferencia significativa entre la versión Original y la Ensamble, ya que todos los ítems dentro la misma son equivalentes, puesto que ninguno de los ítems presenta un valor menor a 0,05 en su significancia.
- En la dimensión **Condiciones físicas del Ambiente de Trabajo** se puede ver que los ítems 6,7 y 8 que conforman dicha dimensión no se presentan una diferencia significativa entre la prueba Original y la Ensamble.
- En la dimensión **Relación Concentración, Reto, Habilidad** se pudo observar que el ítem 26 en la prueba Original y Ensamble es igual; así mismo el ítem 5 no mostró diferencia significativa entre las dos aplicaciones obteniendo un resultado mayor de 0,05, puntuando 0.32 en su significancia.
- La significancia entre los ítems 24 y 25 pertenecientes a la dimensión **Trascendencia** muestra diferencia significativa entre de la versión Original y la Ensamble, dado que el ítem 24 tiene un nivel de significancia menor a 0.05 obteniendo un resultado de 0.001.

Se considera a partir del resultado de la prueba estadística U de Mann-Whitney que se presentó diferencia significativa entre los resultados del Cuestionario Original y Ensamble en dos de sus dimensiones específicas (Gratificaciones Laborales y Trascendencia), esto indica que es ahí donde recae la afectación de la media en el resultado final de la prueba, por lo tanto, se necesita observar el comportamiento de dichos datos con una metodología rigurosa y se presenta como un planteamiento para observar el fenómeno de manera más cualitativa con el fin de encontrar qué factores son los que afectan la Satisfacción Laboral. A partir de esta observación se concluye que las diferencias en los resultados indican que el Cuestionario S21/26 arroja buenos resultados a nivel general. Cabe insistir en que esta conclusión se da específicamente a partir de los resultados generales en el instrumento de evaluación.

7.1.3 Validez de Constructo. Este proceso se determinó en relación a la consistencia interna de los ítems mediante la aplicación del Alfa de Cronbach, cuyo resultado fue de 0.83 para el total de la prueba, por lo que se considera que el instrumento de medición es altamente confiable.

Tabla 7. Coeficientes de Confiabilidad Prueba Original-Ensamble.

DIMENSION		Prueba	
		Original	Ensamble
Supervisión y Participación Organizacional 10, 11, 13, 15, 16, 17, 19, 20, 21	VAR	5	5,79
	DIVISION POR MITADES SPEARMAN-BROWN	0,81	0,88
	COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH	0,80	0,86
Satisfacción con la Remuneración y las Prestaciones 4, 9, 12, 14, 23	VAR	3,93	2,45
	DIVISION POR MITADES SPEARMAN-BROWN	0,77	0,69
	COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH	0,73	0,62
Satisfacción Intrínseca 1, 2, 3, 18, 22	VAR	1	1,14
	DIVISION POR MITADES SPEARMAN-BROWN	0,27	0,35
	COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH	0,53	0,56
Condiciones Físicas del Ambiente de Trabajo 6, 7, 8	VAR	1	0,71
	DIVISION POR MITADES SPEARMAN-BROWN	0,66	0,78

	COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH	0,59	0,67
Relación Concentración, Reto y Habilidad 5, 26	VAR	0,85	0,49
	DIVISION POR MITADES SPEARMAN-BROWN	0,88	0,64
	COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH	0,88	0,63
Trascendencia 24,25	VAR	0,32	0,15
	DIVISION POR MITADES SPEARMAN-BROWN	0,34	0,28
	COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH	0,34	0,27

- Como se observa en la tabla anterior se presenta el comportamiento de los coeficientes de confiabilidad de las 6 dimensiones del Cuestionario S21/26, para la versión Original y las versiones Ensamble, logradas a través de los métodos de Alfa de Cronbach y la división por mitades de Spearman-Brown. Para la versión Original los coeficientes Alfa de Cronbach se encuentran entre 0,88 y 0,34; mientras que para la versión Ensamble los coeficientes oscilan entre 0,86 y 0,27, por lo cual en términos generales, se puede afirmar que los coeficientes de fiabilidad son equivalentes entre las pruebas, a pesar de que disminuyen en sus dimensiones específicas.
- Según Streiner⁸², la confiabilidad de los resultados depende de la varianza de la puntuación y esta varía en dependencia de las características de la muestra, de manera que cuanto más heterogénea es la muestra, mayor será la varianza de la puntuación total y mayor la confiabilidad. De las 6 dimensiones del Cuestionario S21/26 Ensamble, 4 tienen un Alfa de

⁸² STREINER D. Starting at the beginning: an introduction to coefficient alpha and internal consistency. J Pers Assess. 2003;80(1):99-103

Cronbach superior o igual 0.50; el valor mínimo de Alfa es 0.27 en la dimensión Trascendencia y un valor máximo de Alfa de 0.86 en la dimensión Supervisión y Participación Organizacional. A nivel general la Prueba Ensamblada muestra una consistencia interna de 0,83 lo cual significa que es adecuada en su totalidad⁸³, esto demuestra que el instrumento completo es reproducible, a pesar de la baja correlación observada en las dimensiones 3 y 6.

8. DISCUSION

La adaptación y validación del Cuestionario S21/26, maneja un constructo desde la Psicología Organizacional Positiva que permite definir los atributos particulares del lugar de trabajo, y las aplicaciones metodológicas para mejorar la eficacia y la calidad de vida en las organizaciones a través de la medición del grado de satisfacción de los empleados.

Este tipo de estudios son necesarios en cualquier disciplina científica, en tanto se encargan de las herramientas de intervención por medio del desarrollo, valoración y comprobación de la validez de las mismas. Según Polit⁸⁴ su objetivo es la adecuación y mejoramiento del material empleado por medio del proceso de validación y búsqueda de confiabilidad, complementario a esto Weiss⁸⁵ menciona que dicho mejoramiento, se da en la medida en que brinda información acerca de la efectividad y conveniencia de la utilización de una herramienta en un contexto determinado. Es decir, este tipo de estudio es una medida para evitar el empleo inadecuado de instrumentos de medición y evaluación que den paso a conocimientos dudosos sobre el área de interés.

Al hablar de adaptación y validación de pruebas psicológicas, se puede decir que es una manera de obtención de un instrumento de medición equivalente al original, en el cual se maximiza la adecuación cultural del mismo y por

⁸³ OVIEDO HC, CAMPO-ARIAS A. Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. En Revista Colombiana Psiquiatría Vol. 34, No. 572. 2005; p. 80.

⁸⁴ POLIT, D. Investigación Científica en Ciencias de la Salud: Principios y Métodos. México: McGraw-Hill. p. 21

⁸⁵ WEISS, C. Investigación Evaluativa, Métodos para Determinar la Eficiencia de los Programas de Acción. México: Trillas. p. 35

consiguiente se minimizan los sesgos⁸⁶. Este concepto teórico se ve claramente reflejado en éste proceso investigativo pues el Cuestionario S21/26 fue transferido al contexto cultural Huilense mediante las consideraciones de jueces expertos en el lenguaje propio de la región, en la Psicología Positiva y Organizacional.

En relación con la adecuada consecución de la adaptación del instrumento enmarcado desde la Psicología Organizacional Positiva se tuvo en cuenta el modelo Adaptación Ensamble, este patrón logra integrar todo el procedimiento realizado. De esta forma se desarrollo la estrategia Ensamble, una orientación reflexiva, crítica, con alternativas, que permitió reconocer diferencias y contradicciones (reflejadas en la utilización de términos característicos de la cultura, la literatura netamente organizacional y la búsqueda de trastornos y anormalidad en la dinámica laboral) , lo cual representó, más que un problema un escenario propicio para la reelaboración y estructuración de los ítems originales desde la Psicología Organizacional a la Psicología Organizacional Positiva.

Ahora bien para darle sustento al presente trabajo de grado, se hizo necesario contrastarlo con investigaciones que sirvieron de antecedente para el mismo. Es relevante mencionar que no se encontró dentro de la literatura revisada estudios que adaptaran y validaran cuestionarios de Satisfacción Laboral desde la línea de la Psicología Organizacional Positiva, por lo que las publicaciones que se mencionan como precedentes de esta tesis están sustentadas en la adaptación y validación de cuestionarios relacionados con la Satisfacción y el Bienestar Laboral.

Al contrastar los resultados de la presente investigación con los pasos para adaptación planteados en el marco teórico y la metodología puede referirse lo siguiente:

Respecto al proceso que define la viabilidad del instrumento adaptado se tuvo en cuenta la validez, la cual se establece como la cualidad del instrumento para medir los rasgos o características que se pretenden medir, en otras palabras se trata de determinar si realmente el cuestionario mide aquello para lo que fue creado⁸⁷.

⁸⁶ BADIA X, SALAMERO M, Alonso J (1999) La Medida de la Salud. Guía de Escalas de Medición en Español. Edimac Tomado de la página web de Validación de pruebas. Adaptación de Pruebas: Estudios Transculturales el día 2 de Mayo de 2010 <http://www.psincro.net/castellano/valida00.asp>

⁸⁷ Test Psicológicos y Evaluación. Undécima edición. 2003 © PEARSON Educación. Impreso en México. p. 62

La validez de contenido atañe a si el instrumento produce un rango de respuestas que son representativas del dominio entero o universo de habilidades, entendimientos y otras conductas que supuestamente debe medir la prueba, se supone que las respuestas a la muestra de reactivos de una prueba bien diseñada son indicativas de lo que serían las respuestas al universo entero de conductas de interés⁸⁸. Según los planteamientos de investigadores como Cohen⁸⁹ y Cerda⁹⁰, aseguran que los resultados obtenidos con cada una de las preguntas del instrumento adaptado produce un rango de respuestas representativas del constructo a medir y de los ítems establecidos. Para que la validez de contenido se instaurara exitosamente se establecieron dos ejes: el juicio de expertos y la fórmula instaurada por Lawshe⁹¹. El primero arrojó datos referidos a la relevancia y presentación de cada reactivo mientras el segundo representó estadísticamente dicha calificación. El segundo, es decir, la obtención de la razón de validez de contenido de Lawshe tras la tabulación de las valoraciones de los expertos, se encontró que las Instrucciones, las Dimensiones 1, 3, 4, 5, 6 y los siguientes Ítems tienen razón de validez de contenido (CVR) negativa: 2, 3, 4, 6, 9, 12, 13, 14, 15, 16, 19, 24 y 25 y los ítems que obtuvieron una CVR positiva de 0,6 son: 10, 18, 20 y 26, por lo que los elementos nombrados anteriormente fueron replanteados, dado que no representaban de manera adecuada el dominio de las variables a medir.

Al tener definida la prueba como tal, se dio inició a la aplicación del test adaptado, con el fin de tener evidencias empíricas sobre el comportamiento de la misma, es decir, como refieren Anastasi y Urbina⁹², que el proceso de asignación de indicadores cuantificables a aspectos abstractos, respondiera a la clasificación de criterios iniciales de los investigadores.

Con el propósito de realizar una comparación transcultural y transnacional de las dos versiones, como lo sugiere la teoría, inicialmente se realizó la aplicación del Cuestionario Original, lo que permitió identificar su confiabilidad a la hora de ser utilizado en la región. Así pues luego de los pasos descritos anteriormente

⁸⁸ *Ibid.*, p.57

⁸⁹ COHEN, R. Pruebas y evaluación psicológicas. Introducción a las Pruebas y la Medición. México: McGraw-Hill. 2001. p. 55

⁹⁰ CERDA, H. La investigación Total: La Unidad Metodológica en la Investigación Científica. Colombia: Mesa Redonda. 1994. p. 18

⁹¹ Citado en Sistema Universitario Ana G. Méndez. Tomado de <http://humanresources.suagm.edu> el 02 de Junio de 2010.

⁹² ANASTASI, A. y URBINA, S. Test Psicológicos. México: Prentice Hall. p. 86

finalmente se aplicó la versión Ensamble del Cuestionario S21/26 y se procedió a efectuar el análisis comparativo, el cual corresponde al establecimiento de validez de criterio de la prueba. El análisis comparativo se ejecutó a través del estadístico no paramétrico U de Mann-Whitney, los datos arrojados evidenciaron diferencias significativas entre los resultados del Cuestionario Original y Ensamble en dos de sus dimensiones específicas (Gratificaciones Laborales y Trascendencia), se observa, entonces, un comportamiento poco adecuado entre algunos ítems y las categorías a las que pertenecen, lo que sugiere la necesidad de hacer análisis más exhaustivos con respecto a los mismos, como lo plantean Nunnally y Bernstein⁹³.

Al seguir con el proceso de validación; la validez de constructo se determinó en relación a la consistencia interna de los ítems y se obtuvo mediante fórmulas y procesos estadísticos-psicométricos, como Spearman Brown y el coeficiente Alfa de Cronbach⁹⁴. Según Streiner⁹⁵, la confiabilidad de los resultados depende de la varianza de la puntuación y esta varía en dependencia de las características de la muestra, de manera que cuanto más heterogénea es la muestra, mayor será la varianza de la puntuación total y mayor la confiabilidad. A partir de los resultados se pudo observar que se encuentra similitud entre los índices de consistencia interna obtenidos tanto para la versión Española (0,90), realizada por José L. Meliá⁹⁶, como para la aplicación Huilense (0.83), lo cual significa que el test es adecuado en su totalidad⁹⁷, esto demuestra que el instrumento completo es reproducible, a pesar de la baja correlación observada en sus dimensiones específicas.

Al tener en cuenta los resultados psicométricos de la prueba adaptada ensamble puede afirmarse que éstos son óptimos y fiables lo que indica que la prueba cuenta con una consistencia interna y una confiabilidad para ser utilizado como un instrumento válido que responde a las necesidades de la Psicología Organizacional Positiva en el departamento del Huila. Las herramientas escogidas y mencionadas suplieron satisfactoriamente las necesidades de cada etapa de

⁹³ NUNNALLY, J. C. & BERNSTEIN, I. J. Teoría Psicométrica. México: McGraw-Hill. p. 13

⁹⁴ ARIAS C. Adalberto, OVIEDO C. Heidi. 2005. Aproximación al uso del Coeficiente Alfa de Cronbach. *Columbian de Psiquiatría*, Vol XXXIV, N° 004, págs. 572-580

⁹⁵ STREINER D. Starting at the Beginning: an Introduction to Coefficient Alpha and Internal Consistency. *J Pers Assess.* 2003;80(1):99-103

⁹⁶ MELIÁ, J.L., PRADILLA, J.F., MARTÍ, N., Sancerni, M.D., OLIVER, A., & TOMÁS J.M. (1990). Estructura factorial, fiabilidad y validez del Cuestionario de Satisfacción S21/26: Un Instrumento con Formato Dicotómico Orientado al Trabajo Profesional *Revista de Psicología Universitas Tarraconensis*, 12(1/2), 25-39.

⁹⁷ OVIEDO HC, CAMPO-ARIAS A. Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. En *Revista Colombiana Psiquiatría* Vol. 34, No. 572. 2005; p. 80.

procedimiento, e indicaron los arreglos necesarios a lo largo del mismo; todo esto se hizo con el interés de obtener un instrumento de Satisfacción Laboral enmarcado en las herramientas de la Psicología Organizacional Positiva que guarde el mayor grado de fidelidad al original, sin embargo, los hallazgos obtenidos en este estudio, sugieren que si bien el instrumento reúne suficientes requisitos de validez y consistencia interna, existe la necesidad de revisar la escala original del instrumento respecto a la ubicación de los ítems en sus dimensiones específicas. De gran utilidad sería el análisis en profundidad de los reactivos que conforman cada componente a fin de depurar con mayor precisión aquellos que demuestren menor poder discriminatorio. Asimismo resulta inevitable avanzar en el conocimiento de los aspectos psicométricos de la prueba al replicar los datos obtenidos mediante estudios confirmatorios que pongan a prueba la solución factorial obtenida.

Al revisar el proceso investigativo en pro de la adquisición de un instrumento que permita medir la Satisfacción Laboral de los empleados en el departamento del Huila, se justifica que éste trabajo aporta un modelo científico para poder evaluar y desarrollar objetivamente las fortalezas del carácter del directivo y el personal, que resultan clave en la gestión efectiva del cambio dentro de las organizaciones; da paso también a la utilización de una nueva metodología de trabajo en la gestión y desarrollo de emociones positivas en el ámbito del liderazgo empresarial, con un alto impacto positivo en el clima organizacional y la calidad de vida laboral que permiten fomentar el desarrollo de recursos intelectuales, físicos, psicológicos y sociales permanentes en el empleado, que a su vez posibilitan una mayor y mejor capacidad de resolución de problemas y toma de decisiones, caracterizada por un incremento del pensamiento creativo, capacidad de innovación y la resiliencia ante adversidades futuras. De cierta manera el obtener un grado que refiera como se encuentra la satisfacción del empleado, permite que éste pueda crear y experimentar una mayor satisfacción con su vida laboral y personal y disfrutar de un mayor grado de felicidad auténtica en el desempeño de su misión.

Cabe resaltar que antes de proponer este instrumento como utilidad práctica para identificar el nivel de Satisfacción en los empleados de las organizaciones del departamento del Huila, se recomienda realizar estudios de validez y confiabilidad de esta escala en dichos grupos.

Es importante tener en cuenta que son varios los factores que aún no se han estudiado rigurosamente, por ello es imperante aumentar la magnitud e innovación de herramientas que suplan las necesidades de la línea investigativa en el campo de la Psicología Organizacional Positiva, que complementen las exuberantes expresiones negativas observadas en la Psicología tradicional; como es el caso de la operacionalización del concepto de “Flow” en el trabajo, el cual se encarga de

describir las experiencias óptimas de total disfrute; también se encuentran temas como la capacidad de Resiliencia ante crisis circunstanciales, la Flexibilidad Cognitiva, la Creatividad y la Capacidad Relacional, áreas que contribuyen en la obtención del Bienestar Laboral mediante la Modificabilidad Positiva, definida como, la adaptación inteligente a nuevos estímulos ya sean de carácter externo o interno. La exploración de los temas nombrados anteriormente generara mayores posibilidades de ampliar científica e integralmente el saber investigativo Laboral desde la Psicología Positiva, ya sea mediante la creación de nuevos instrumentos o la adaptación de estos, que permitan la medición e identificación de dichos constructos para posteriormente diseñar e implementar programas de intervención y técnicas dirigidas a empleadores y empleados.

9. CONCLUSIONES

- La obtención de la Validez de Contenido y el Juicio de expertos, evidencio que 5 dimensiones (Supervisión y Participación Organizacional, Satisfacción Intrínseca, Condiciones Físicas del Ambiente de Trabajo, Relación Concentración, Reto y Habilidad y Trascendencia), y 13 ítems tienen validez de contenido negativa (CVR) y 4 ítems tienen una (CVR) positiva de 0,6; lo que llevó a realizar replanteamientos y modificaciones en los mismos, pues estos elementos no median lo que se pretendía obtener en el test desde la Psicología Organizacional Positiva.
- En la Validez de Criterio que se realizó a través de la prueba U de Mann Whitney, solo mostró diferencias estadísticas significativas en dos de sus dimensiones específicas (Gratificaciones Laborales y Trascendencia), esto indica que es ahí donde recae la afectación de la media en el resultado final de la prueba. A partir de esta observación se concluye que las diferencias en los resultados indican que el Cuestionario S21/26 arroja mejores resultados a nivel general.
 - En la Validez de Constructo el proceso determinó la relación de la consistencia interna de los ítems, por medio de la aplicación del Alfa de Cronbach, cuyo resultado fue de 0,83 para el total de la prueba, por lo que se considera que el instrumento de medición es altamente confiable, y permite realizar mediciones estables y consistentes.
 - A nivel general la Prueba Ensamblada muestra una consistencia interna de 0,83 lo cual significa que es adecuada en su totalidad, esto demuestra que el instrumento completo es reproducible y arroja mejores resultados a nivel general a pesar de la baja correlación

observada en las dimensiones Satisfacción Intrínseca y Trascendencia.

- Es pertinente aclarar que este proyecto investigativo es tan solo una aproximación a la adaptación de este instrumento en Colombia, para que en el futuro se pueda obtener un instrumento válido y confiable para aplicar en el contexto nacional
- Al aplicarse el cuestionario adaptado de Satisfacción Laboral S21/26 a las organizaciones del departamento del Huila, se puede llegar a implementar programas de intervención dirigidos a mejorar el nivel de satisfacción de los empleados, puesto que se convierte en una herramienta de diagnóstico centrado en identificar las fortalezas del individuo para que así posteriormente se oriente, prevenga y potencialice el desarrollo personal de los mismos en la estructura del trabajo. De acuerdo a las investigaciones y estudios revisados se pudo observar que uno de los retos de la Psicología Positiva, está en la creación, validación y normalización de instrumentos que permitan evaluar los recursos y emociones positivas, con el fin de conseguir modelos más eficaces, dinámicos e integrales y de esta manera cambiar el enfoque tradicional donde se patenta la enfermedad y la extenuación del ser humano.

10.RECOMENDACIONES

- Retomar el Cuestionario de Satisfacción Laboral SP21/26, adaptado y validado en la población Huilense entre un rango de edad de 20 a 60 años, para establecer la estandarización y la normalización de la prueba, aplicándola a otra población con características heterogéneas, con el fin de hacer las correcciones y ajustes estadísticos del mismo, para lograr uniformar los procedimientos de administración y valoración que brinden el rigor científico requerido a la herramienta.
- Se recomienda para los ítems que no obtuvieron el coeficiente esperado en algunas dimensiones, el replanteamiento o la creación del mismo, para así incrementar la consistencia de la prueba.
- Hacer un muestreo en distintas ciudades del país para aplicar el instrumento y tener en cuenta las posibles dificultades que se puedan presentar a la hora de entender los ítems, para así, determinar si existe o no diferencias significativas entre el lenguaje utilizado en el contexto

Huilense y el utilizado en el resto del país, que puedan afectar los resultados de la prueba.

- Utilizar otro diseño en el modelo de adaptación de la pruebas SP21/26 para hacer una comparación y comprobación de la eficacia del trabajo presentado para entregar a los psicólogo que trabajan en la diferentes organizaciones del departamento un instrumento útil y confiable para la medición de la satisfacción laboral y de este modo se puedan crear planes de acción en una intervención para el mejoramiento de la satisfacción laboral.
- Fomentar investigaciones, en las que se adapten y creen nuevos instrumentos psicométricos, al contexto Huilense, con el propósito de que la Psicología Positiva tenga una clasificación de las Organizaciones Positivas, y a su vez resalta el valor de la investigación en esta área, la cual fomenta y desarrolla procesos académicos e investigativos relacionados con este fin. Es necesaria la creación de instrumentos que permitan evaluar, los recursos y emociones positivas para conseguir desarrollar modelos más funcionales, dinámicos y saludables.

BIBLIOGRAFIA

AIKEN, Lewis. Psychological testing and assessment. Massachusetts: Allyn and Bacon. 1994, p.15.

ALLEGRI Ricardo F., BUTMAN Judith, DRAKE Marina, HARRIS Paula. Fluencia Verbal en Español Datos Normativos en Argentina. MEDICINA - Volumen 60 - N° 5/1, 2000. MEDICINA (Buenos Aires) 2000; 60:561-564

AMORÓS Eduardo, Comportamiento Organizacional, Perú, 2007, p. 74-76.

ANASTASI, A. y URBINA, S. Test Psicológicos. México: Prentice Hall. p. 86

ARIAS C. Adalberto, OVIEDO C. Heidi. 2005. Aproximación al uso del Coeficiente Alfa de Cronbach. Colombiana de Psiquiatría, Vol. XXXIV, N° 004, págs. 572-580

AYALA calvo, J.C. y grupo de investigación FEDRA. 2008. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Organizaciones del Sector Estatal (Instituciones Públicas). Desarrollo, Adaptación y Validación de Instrumentos en Chile. Conocimiento, Innovación y Emprendedores: Camino al futuro. Revista Universum. N: 23 Vol.2: 66-85. Versión On-line ISSN 0718-2376.

BADIA X, SALAMERO M, Alonso J (1999) La Medida de la Salud. Guía de Escalas de Medición en Español. Edimac Tomado de la página web de Validación de pruebas. Adaptación de Pruebas: Estudios Transculturales el día 2 de Mayo de 2010 <http://www.psyncro.net/castellano/valida00.asp>

BARRY M. Staw, "The Consequences of Turnover," *Journal of Occupational Behavior* 1 (1980): 253–273; John P. Wanous, *Organizational Entry* (Reading, MA: Addison-Wesley, 1980).

BLAND JM, ALTMAN DG. Cronbach's alpha. Br Med J. 1997;314:572.

CARRETERO, Dios Hugo y PÉREZ Cristino Normas para el desarrollo y revisión de estudios instrumentales: consideraciones sobre la selección de test en la investigación psicológica. Vol. 7, No. 3. España:, International Journal of Clinical and Health Psychology. 2007, p. 863-882. (Universidad de Granada). ISSN 1697-2600

CERDA, H. La investigación Total: La Unidad Metodológica en la Investigación Científica. Colombia: Mesa Redonda. 1994. p. 18

CERQUERA F. Ana; CORTEZ C. Lili; POLANIA Z. Alex; RIASCOS V. Rosa. 2009. Adaptación y Validación del Inventario de Virtudes y Fortalezas de Carácter Personales (VIAS) en la población Huilense entre un rango de edad de 18 a 30 años. Facultad de Psicología. Universidad Surcolombiana.

Cita tomada de Guillen, Carlos; Guil, Rocío. 2000. Psicología del trabajo para las relaciones laborales. Editorial Mc Graw Hill. Madrid.

COHEN, R. Pruebas y evaluación psicológicas. Introducción a las Pruebas y la Medición. México: McGraw-Hill. 2001. p. 55

CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Diario oficial no. 46.383 de 6 de septiembre de 2006. Código de ética del psicólogo en Colombia, ley 1090 de septiembre 6 de 2006

CORTINA JM. What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. J Appl Psychol. 1993;78:98-104.

CRONBACH LJ. Coefficient alpha and the internal structure of test. Psychometrika. 1951; 16:297-334.

DELLOW, E.L. (1970). Measuring and testing in science and technology: An introduction. London: Latimer Trend & Company.

DÍAZ, Darío, RODRÍGUEZ CARVAJAL, Raquel, BLANCO, Amalio, MORENO JIMÉNEZ, Bernardo, GALLARDO, Ismael, VALLE, Carmen y DIERENDONCK Dirk van. Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff, Universidad Autónoma de Madrid y Erasmus University Rotterdam, Madrid España, Copyright ISSN 0214 – 9915, Psicothema 2006. Vol. 18, nº 3, pp. 572-577, tomado el 26 de mayo de 2010 desde www.psicothema.com

DIENER, E. & SELIGMAN, Martin. Very Happy people. Psychological Science, 2002. p 13, 81- 84.

DONALDSON, Stewart I., KO La. *Positive Organizational Psychology, Behavior, and Scholarship: A Review of the Emerging Literature and Evidence Base*. Journal of Positive Psychology. School of Behavioral and Organizational Science, Claremont Graduate University, USA 2010.

ERICSON Erick, teorías de la personalidad, tomado de <http://www.psicologiaonline.com/ebooks/personalidad/erikson.htm> el 8 de diciembre de 2009.

GARCÍA Álvarez Ana I, OVEJERO Bernal Anastasio, La medida del feedback laboral en las organizaciones: Adaptación del cuestionario JOB FEEDBACK SURVEY, Universidad de Oviedo, España, Copyright ISSN 0214 - 9915 CODEN PSOTEG, Psicothema, 1998. Vol. 10, nº 2, pp. 241-257, tomado el 26 de mayo de 2010 desde www.psicothema.com

HAMBLETON K. Ronald, SPIELBERGER Donald Charles, (2005), Adapting educational and psychological tests for cross-cultural assessment, Lawrence, Erlbaum Associates, Inc, Publisher, 10 Industrial Avance Mahwah, New Jersey.

KRUS DJ, HELMSTADTER GC. The problema of negative reliabilities. Educ Psychol Meas. 1993;53:643-50

La adultez media tomado de <http://www.apsique.com/wiki/DesaMadurez> el 28 de mayo de 2010

LOCKE, E.A. (1976). "The nature and causes of job satisfaction", in Dunnette. Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago. United States. Rand McNally College Ed.

LOPEZ T. Miguel R. Características y Relaciones de "Flow", Ansiedad y Estado Emocional con el Rendimiento Deportivo en Deportistas de Elite. Programa de Doctorado. Departamento de Psicología Básica. Facultad de Psicología. Universidad Autonoma de Barcelona – España. 2006

MALDA Maïke, VAN DE VIJVER Fons J. R., SRINIVASAN Krishnamachari, TRANSLER Catherine, SUKUMAR Prathima. RAO Kirthi. Adapting a Cognitive Test for a Different Culture: An illustration of qualitative procedures. Psychology Science Quarterly, Volume 50, 2008 (4), pp. 451-468

MELIÀ, J. L.; PEIRÓ J. M. Factores del Cuestionario de Satisfacción Laboral S4/82. Facultat de Psicologia. Universitat de València. Psicología de la Seguridad.

MELIÁ, J. L., PEIRÓ, J. M. (1989). La medida de la Satisfacción Laboral en Contextos Organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 5, 59-74.

MELIÁ, J.L., PRADILLA, J.F., MARTÍ, N., SANCERNI, M.D., OLIVER, A., & TOMÁS J.M. (1990). Estructura factorial, fiabilidad y validez del Cuestionario de Satisfacción S21/26: Un instrumento con formato dicotómico orientado al trabajo profesional [Factorial structure, reliability and validity of the S21/26 Job Satisfaction Questionnaire: An instrument with dichotomous format oriented to the professional psychologists]. *Revista de Psicología Universitas Tarraconensis*, 12(1/2), 25-39.p.10

MIKULIC M. Isabel. Construcción y Adaptación de Pruebas Psicológicas. Facultad de Psicología. Universidad de Buenos Aires, p. 41. Recuperada el día 11 de Mayo de 2010 de <http://www.scribd.com/doc/23156562/I-Congreso-Internacional-de-Investigacion-y-Practica-Profesional-en-Psicologia-Memorias-Tomo-2>.

MONTERO, Ignacio. LEÓN, Orfelio. Guía para nombrar los estudios de investigación en Psicología. *Revista internacional de Psicología Clínica y de la Salud / International Journal of Clinical and Health Psychology*. Vol. 7, No. 3. 2007, p. 847.

MUÑIZ J. y HAMBLETON, R. (1996). Directrices para la traducción y adaptación de los tests. *Papeles del Psicólogo*, (66), <http://www.cop.es/vernumero.áspid=330214-7823>, consultado octubre de 2009.

NUNNALLY, J. C. & BERNSTEIN, I. J. Teoría Psicométrica. México: McGraw-Hill. p. 13

ORTEGO, Raul E y SECOTARO, Carlos R. Bioingeniería e informática Médica, Bioestadística básica para médicos asistenciales, introducción a las pruebas estadísticas, Madrid, Octubre, 2005.

PADRÓS BLÁZQUEZ, Ferran, Disfrute y bienestar subjetivo. Un estudio psicométrico de la Gaudibilidad, Tesis Doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona, España, 2002. Pág. 17-46-49-54-61.

PETERSON, C. The future of Optimism. American Psychologist, Barcelona: Tercer Mundo Editores, 2000. p. 25, 44-55.

PILONIETA P. Germán. *Modificabilidad Estructural Cognitiva*. Equipo Cisne de Investigación. Desarrollo Pedagógico, Investigación, Aprendizaje y Gestión Organizacional. 2007

PINILLA, 1982. *Satisfacción laboral y productividad*. Citado por Atalaya Pisco, Maria Cleotilde (1999). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima-Perú.

POLIT, D. Investigación Científica en Ciencias de la Salud: Principios y Métodos. México: McGraw-Hill. p. 21

QUINTERO E.C, TRUJILLO Artunduaga Y. REINA Tovar M. Adaptación y validación de los instrumentos de evaluación de ansiedad y depresión de zung a la lengua de señas colombiana en formato videográfico, 2010. Tesis Universidad Surcolombiana.

RODRÍGUEZ, William, JIMÉNEZ Ricardo, CAICEDO-MAYA Carmen A. (2007). Protocolo de Actitudes Relacionadas con la Ciencia: Adaptación para Colombia. Universidad de San Buenaventura, Bogotá, D. C. Facultad de Psicología. Corporación Universitaria Iberoamericana Revista *Psychologia: Avances en la Disciplina*. Vol. 1. N.º 2

RUIZ BOLÍVAR, Carlos, PhD. Programa Interinstitucional Doctorado en Educación. Universidad CentrOccidental Lisandro Alvarado.

SALANOVA, Marisa. MARTINEZ, Isable. CIFRE Eva. SCHAUFELI Wilmar. Se Pueden Vivir Experiencias Óptimas en el Trabajo Analizando el Flow En Contextos Laborales. *Revista de Psicología General y aplicada*. 2005. 58 (1).89-100.

SALAVARRIETA M. Diana A. La medición en psicología como herramienta y como reflexión Ética en el ejercicio del psicólogo, Universidad Pontificia Bolivariana - Bucaramanga, Colombia, 2008.Pág 47-58.

SÁNCHEZ, R. y GÓMEZ, C. Conceptos básicos sobre la validación de escalas. En: *Revista Colombiana de Psiquiatría*. Vol. 27, No. 2, 1998, p. 121-130.

SENA. Competencias Laborales: Base para Mejorar la Empleabilidad de las Personas. Bogotá, D.C., Agosto de 2003.p.5

SENA (2003). Manual de evaluación y certificación con base en normas de competencia laboral. Bogotá, SENA.

SIEGEL, S., & CASTELLAN, N. J. (1988). Nonparametric Statistics for the Behavioural Sciences. (2nd Ed.). Sydney: McGraw-Hill, Inc.

Citado en Sistema Universitario Ana G. Méndez. Tomado de <http://humanresources.suagm.edu> el 02 de Junio de 2010.

STREINER DL. Being inconsistent about consistency: when coefficient alpha does and doesn't matter. *J Pers Assess.* 2003; 80:217-22.

STREINER DL. Starting at the beginning: an introduction to coefficient alpha and internal consistency. *J Pers Assess.* 2003; 80:99-103

TABLA DE CENSO NACIONAL 2005 Tomado el 4 de Mayo de 2010 desde <http://www.dane.gov.co/censo/>

TARRAGONA S. Margarita. El "Flow", la Positividad y el Florecimiento Humano. Prensa Aguilar, G. y Oblitas, L. *Sentirse Bien*. Grupo Campos Elíseos/Universidad Iberoamericana, México, D.F.

TEST PSICOLÓGICOS Y EVALUACIÓN. Undécima edición. 2003 © PEARSON Educación. Impreso en México.

URIBE R. Ana Fernanda, ARISTIZABAL M. Andrea, BARONA H. Alexandra, López L. Claudia Natalia. Competencias Laborales del Psicólogo Javeriano en diferentes áreas aplicativas: Clínica, Educativa, Social y Organizacional. *Psicología desde el Caribe*. ISSN 0123-417X. N° 23, enero-julio 2009.

YECORA del Campo Miriam, TEJERO Maeso Juan Antonio, La intencionalidad del Psicólogo, Universidad de Deusto Bilbao España, 2007. Tomado de la Revista Electrónica Psicología científica.com, consultado el 12 de Octubre de 2009.

ZEGARRA VILLANUEVA, Vicente. *Psicología Positiva Zona de Flujo Positivo, Seguridad y Compañía*. Liberabit, Revista de Psicología 010. Universidad San Martín de Porres. 2004.p.93

ANEXOS

Anexo A. Formato para la revisión de los instrumentos

INSTRUCCIONES PARA EVALUACIÓN, CALIFICACIÓN Y ADAPTACIÓN DE LOS ÍTEMS PERTENECIENTES AL TRABAJO DE GRADO: *ADAPTACIÓN Y VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL S21/26 EN LA POBLACIÓN HUILENSE EN UN RANGO DE EDAD DE 20 A 60 AÑOS* POR JUICIO DE EXPERTOS

Psicólogo (a)/Juez
La Ciudad

Respetado Juez:

De antemano agradecemos su participación y colaboración en el proyecto de grado. Nos permitimos presentarles el material de interés y el formato de instrucción que hará parte del instrumento para el adecuado proceso de *Adaptación del Cuestionario de Satisfacción laboral S21/26*, los cuales requerimos sean revisados y corregidos a través del diligenciamiento de un formato de calificación.

Se adjunta los siguientes formatos:

1. Presentación de la prueba.
2. Instrucciones y formato de adaptación de la prueba: entregado a los adaptadores.
3. Formulario de evaluación de los ítems
4. Formulario de adaptación de los ítems

Cordialmente,
Lina Andrade V., Andrea Peláez M., Nataly Reina E., Yina Rojas R.
Estudiantes de Psicología, Universidad Surcolombiana

PRESENTACIÓN DE LA PRUEBA

El Cuestionario S21/26 es un instrumento para la medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales, está compuesto por 26 ítems y se caracteriza por tener un formato dicotómico de respuesta (verdadero (V) o falso (F)).

El cuestionario tiene una estructura de seis componentes:

1. Satisfacción con la Supervisión y Participación en la Organización: Es lo relativo a la satisfacción con los superiores, la relación con los mismos, la frecuencia de la supervisión, a la justicia de trato recibido por la empresa, con la formación recibida y con la participación en las decisiones.
2. Satisfacción con la Remuneración y las Prestaciones: Hace referencia al cumplimiento de los convenios laborales, a los incentivos económicos, las negociaciones laborales y al salario, a la promoción y a la formación.
3. Satisfacción Intrínseca con el trabajo: Se refiere a la satisfacción que da el trabajo por sí mismo, las oportunidades que ofrece el trabajo para hacer aquello que gusta o en lo que se destaca y la capacidad para decidir por sí mismo aspectos del trabajo.
4. Satisfacción con el Ambiente Físico de trabajo: Se refiere al entorno físico y al espacio en el lugar de trabajo, la limpieza, higiene y salubridad, la temperatura, la ventilación y la iluminación.
5. Satisfacción con la Cantidad de Producción en el trabajo: Referente al ritmo y cantidad en que el trabajo se desarrolla y la satisfacción que produce el sujeto.
6. Satisfacción con la Calidad de Producción en el trabajo: Son los medios materiales de los que el trabajador dispone para realizar su trabajo y la calidad final del mismo.

Ficha Técnica: Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26

Nombre Autor: MELIÀ, José L.

Procedencia: Publicado por Revista de Psicología Universitas Tarraconensis, 12(1/2), 25-39

Estructura Factorial, Fiabilidad y Validez: Melià, J. L.; Pradilla, J. F.; Martí, N.; Sancerni, M. D; Oliver, A. y Tomás, J. M. Facultat de Psicologia. Universitat de València – España.

Duración: No tiene tiempo límite para responder.

Forma de Administración: Aplicación en forma individual

Aplicación: En el ámbito organizacional

Significación: Cuestionario que mide la satisfacción laboral en contextos organizacionales, agrupada en seis componentes: Satisfacción con la Supervisión y Participación en la Organización, Satisfacción con la Remuneración y las Prestaciones, Satisfacción Intrínseca con el trabajo, Satisfacción con el Ambiente Físico de trabajo, Satisfacción con la Calidad de Producción en el trabajo y Satisfacción con la Cantidad de Producción en el trabajo.

INSTRUCCIONES PARA LA ADAPTACION DE LOS ÍTEMS

Usted evaluará los ítems adaptados por los investigadores, del marco de la Psicología Organizacional al de la Psicología Organizacional Positiva, teniendo en cuenta los siguientes criterios: tenga en cuenta que lo hará dentro del formato de adaptación en la casilla de observaciones.

Redacción: si los términos dados en cada ítem son adecuados para que sea entendido de manera sencilla para las personas a quienes va dirigido.

Ortografía: Las palabras y oraciones se encuentran correctamente escritas, además los signos de puntuación deben tener una adecuada ubicación en la escritura.

Claridad: por favor evalúe si el contenido de cada ítem es entendible, con palabras fáciles de apreciar y que puedan entender las ideas que quisieron ser expresadas.

Coherente: Que establezca una adecuada conexión entre las dimensiones y los ítem propuestos para cada una de ellas, de igual manera que el ítem en sí tenga una adecuada relación entre palabras y que evalúe el constructo.

Pertinente: El grado de acomodamiento e importancia del ítem dentro de cada dimensión y dentro de la prueba.

OBSERVACIONES

- A. Los criterios descritos anteriormente se evaluarán dentro del formato de adaptación en la casilla de observaciones.

- B. El límite de tiempo para el diligenciamiento del formato es de 15 días hábiles a partir de la fecha de entrega.

PRESENTACIÓN DE LA PRUEBA ADAPTADA

El Cuestionario SP21/26 es un instrumento para la medida de la Satisfacción Laboral, enmarcado en las herramientas que brinda el enfoque de la Psicología Organizacional Positiva, en donde el funcionamiento óptimo de las personas se relaciona con estados y comportamientos positivos (autoeficacia, esperanza, resiliencia, flow, etc.), que permiten experimentar bienestar, goce y placer a través de lo cotidiano, es decir tratando de disfrutar con la ejecución de las tareas diarias.

El objeto de aplicación es obtener información sobre la Satisfacción laboral de los empleados con el fin de evaluar, mejorar y/o mantener el ambiente de trabajo y el talento de toda la estructura organizacional, para que de esta manera los datos sean transformados en estrategias eficazmente gestionadas desde el ámbito Organizacional Positivo.

El Cuestionario está compuesto por 26 ítems, se caracteriza por tener un formato dicotómico de respuesta (verdadero (V) o falso (F)), y una estructura de seis componentes:

1. Supervisión y Participación Organizacional: Hace referencia a las oportunidades que le otorga la organización a sus empleados, la manera en que trabajan y la forma como demuestran esta apreciación, confirmando su confianza en ellos, al igual que la retroalimentación inmediata, lo que genera una mayor concentración y ajuste de las acciones a realizar, en donde las oportunidades y retos son relevantes para mantener el trabajo atractivo y emocionante⁹⁸.

⁹⁸ TARRAGONA S. Margarita. El "Flow", la Positividad y el Florecimiento Humano. Prensa Aguilar, G. y Oblitas, L. *Sentirse Bien*. Grupo Campos Elíseos/Universidad Iberoamericana, México, D.F.

2. Gratificaciones Laborales: Son aquellos aspectos físicos, psicológicos, sociales u organizacionales del puesto de trabajo que son funcionales en el sentido de que permiten alcanzar metas laborales, reducir las demandas del puesto y los costes fisiológicos/psicológicos asociados; estimulan el crecimiento personal, el aprendizaje y el desarrollo, atrapan a la persona y la involucran por completo⁹⁹.

3. Satisfacción Intrínseca: Se refiere a la satisfacción que da el trabajo por sí mismo; cuando se lleva a cabo la realización de las actividades laborales se presenta una sensación muy positiva, placentera, de profundo disfrute, producto de la ejecución misma de la acción¹⁰⁰.

4. Condiciones Físicas del Ambiente de Trabajo: Hace referencia al entorno físico y al espacio en el lugar que se desarrolla el trabajo, si dichas condiciones (temperatura, ventilación, iluminación, salubridad, entre otras) son las adecuadas se produce un incremento bienestar psicológico, satisfacción y mejoras en la productividad¹⁰¹.

5. Relación Concentración, Reto y Habilidad: Para poder gestionar la satisfacción en el trabajo no sólo se debe prestar atención a los distintos pilares por separado, sino también el equilibrio entre ellos (nivel de reto que presenta una actividad y la habilidad que se tiene para enfrentarla), por lo que la percepción y la vivencia en cuanto a cantidad de responsabilidad dada por la organización en relación con el tiempo disponible, es un factor importante a la hora de poder tener experiencias organizacionales positivas¹⁰².

6. Trascendencia: Hace referencia a la comprensión del trabajo por parte del empleado, su sentido de pertenencia a la empresa con un rango de funcionamiento óptimo.¹⁰³

⁹⁹ SALANOVA, Marisa, MARTÍNEZ, Isabel, LLORENS, Susana. Psicología Organizacional Positiva. En: PALACI D. Francisco José *et al.* Psicología de la Organización. PEARSON. Prentice Hall. Págs. 363-364

¹⁰⁰ LOPEZ T. Miguel R. Características y Relaciones de "Flow", Ansiedad y Estado Emocional con el Rendimiento Deportivo en Deportistas de Elite. Programa de Doctorado. Departamento de Psicología Básica. Facultad de Psicología. Universidad Autónoma de Barcelona – España. 2006

¹⁰¹ PALACÍ, F.J. (2005). Psicología Organizacional Positiva. En F.J. Palací, *Psicología de las Organizaciones* (pp. 329 – 376). Madrid: Pearson Prentice Hall.

¹⁰² TARRAGONA S. Margarita. op. cit., p.4

¹⁰³ *Ibíd.*, p. 10

Anexo B. Formato de calificación instrumento



CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL S21/26
FORMULARIO DE CALIFICACIÓN INSTRUMENTO

Fecha: D ___ M ___ A _____

Nombre:

Profesión:

Cargo:

Género: M ___ F ___

Marque con una X la opción que considere adecuada para expresar su opinión con respecto al instrumento entregado.

Responda teniendo en cuenta: el formato a evaluar y características; también contará con un espacio en donde podrá exponer sus observaciones y sugerencias respectivas.

FORMATO CARACTERISTICAS	DE ADAPTACIÓN ENSAMBLE	ESCALA DE DIFERENCIAL SEMÁNTICO	POSIBLES RECOMENDACIONES
------------------------------------	---------------------------------------	--	---------------------------------

INSTRUCCIONES DEL FORMATO	<i>Redacción</i>	Bien redactado 1----2----3----4----5 Mal redactado	
	<i>Ortografía</i>	Buena ortografía 1----2----3----4----5 Mala ortografía	
	<i>Claridad</i>	Clara 1----2----3----4----5 No Clara	
	<i>Coherente</i>	Coherente 1----2----3----4----5 Incoherente	
	<i>Pertinente</i>	Pertinente 1----2----3----4----5 Inconveniente	

DISEÑO DEL FORMATO	<i>Claridad</i>	Clara 1---2---3---4---5 No Clara	
	<i>Entendible</i>	Entendible 1---2---3---4---5 Inentendible	
	<i>Espacio</i>	Adecuado 1---2---3---4---5 Incorrecto	

OPCIONES DE RESPUESTA DEL FORMATO	<i>Redacción</i>	Bien redactado 1---2---3---4---5 Mal redactado	
	<i>Claridad</i>	Clara 1---2---3---4---5 No Clara	
	<i>Coherente</i>	Coherente 1---2---3---4---5 Incoherente	
	<i>Pertinente</i>	Pertinente 1---2---3---4---5 Inconveniente	

Anexo C. Formato de adaptación de los ítems



CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL S21/26
FORMULARIO DE ADAPTACIÓN DE LOS ÍTEMS

Fecha: D___ M___ A_____

Nombre: _____

Profesión: _____

Cargo: _____

Género: M___ F ___

Instrucciones

Para la apropiada adaptación del instrumento CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL S21/26 es necesario completar un formato en donde se evalúan los ítems teniendo en cuenta los siguientes criterios: redacción, gramática y/o terminología adecuada al contexto departamental (Huila).

En la parte izquierda de la hoja se encuentran los ítems pertenecientes al instrumento y que evalúan las diferentes áreas, seguido de esta, vera tres casillas donde podrá colocar su aprobación o modificación al ítem y observaciones. Recuerde que estas referencias permiten evaluar la factibilidad y viabilidad metodológica de la propuesta.

A: APROBADO

M: MODIFICADO

*	TITULO DEL CUESTIONARIO	A	M	OBSERVACIONES

*	INSTRUCCIONES	A	M	OBSERVACIONES

*	PRIMERA DIMENSIÓN ORIGINAL			

*	PRIMERA DIMENSIÓN ADAPTADA	A	M	OBSERVACIONES

N°	ÍTEM ORIGINAL			
10				

N°	ÍTEM ADAPTADO	A	M	OBSERVACIONES
10				

N°	ÍTEM ORIGINAL			
-----------	----------------------	--	--	--

11	
----	--

N°	ÍTEM ADAPTADO	A	M	OBSERVACIONES
11				

N°	ÍTEM ORIGINAL
13	

N°	ÍTEM ADAPTADO	A	M	OBSERVACIONES
13				

N°	ÍTEM ORIGINAL
15	

N°	ÍTEM ADAPTADO	A	M	OBSERVACIONES
15				

N°	ÍTEM ORIGINAL
16	

N°	ÍTEM ADAPTADO	A	M	OBSERVACIONES
16				

N°	ÍTEM ORIGINAL			
17				

N°	ÍTEM ADAPTADO	A	M	OBSERVACIONES
17				

N°	ÍTEM ORIGINAL			
19				

N°	ÍTEM ADAPTADO	A	M	OBSERVACIONES
19				

N°	ÍTEM ORIGINAL			
20				

N°	ÍTEM ADAPTADO	A	M	OBSERVACIONES
20				

N°	ÍTEM ORIGINAL			
21				

N°	ÍTEM ADAPTADO	A	M	OBSERVACIONES
21				

*	SEGUNDA DIMENSIÓN ORIGINAL			

*	SEGUNDA DIMENSIÓN ADAPTADA	A	M	OBSERVACIONES

N°	ÍTEM ORIGINAL			
4				

N°	ÍTEM ADAPTADO	A	M	OBSERVACIONES
4				

N°	ÍTEM ORIGINAL			
9				

N°	ÍTEM ADAPTADO	A	M	OBSERVACIONES
9				

N°	ÍTEM ORIGINAL
10	

N°	ÍTEM ADAPTADO	A	M	OBSERVACIONES
10				

N°	ÍTEM ORIGINAL
12	

N°	ÍTEM ADAPTADO	A	M	OBSERVACIONES
12				

N°	ÍTEM ORIGINAL
14	

N°	ÍTEM ADAPTADO	A	M	OBSERVACIONES
14				

N°	ÍTEM ORIGINAL		
23			

N°	ÍTEM ADAPTADO	A	M	OBSERVACIONES
23				

*	TERCERA DIMENSIÓN ORIGINAL		

*	DIMENSIÓN ADAPTADA	A	M	OBSERVACIONES

N°	ÍTEM ORIGINAL		
1			

N°	ÍTEM ADAPTADO	A	M	OBSERVACIONES
1				

N°	ÍTEM ORIGINAL		
-----------	----------------------	--	--

2	
---	--

N°	ÍTEM ADAPTADO	A	M	OBSERVACIONES
2				

N°	ÍTEM ORIGINAL
3	

N°	ÍTEM ADAPTADO	A	M	OBSERVACIONES
3				

N°	ÍTEM ORIGINAL
18	

N°	ÍTEM ADAPTADO	A	M	OBSERVACIONES
18				

N°	ÍTEM ORIGINAL
22	

N°	ÍTEM ADAPTADO	A	M	OBSERVACIONES

22			
----	--	--	--

*	CUARTA DIMENSIÓN ORIGINAL		

*	DIMENSIÓN ADAPTADA	A	M	OBSERVACIONES
N°	ÍTEM ORIGINAL			
6				

N°	ÍTEM ADAPTADO	A	M	OBSERVACIONES
6				

N°	ÍTEM ORIGINAL			
7				

N°	ÍTEM ADAPTADO	A	M	OBSERVACIONES
7				

N°	ÍTEM ORIGINAL			
8				

N°	ÍTEM ADAPTADO	A	M	OBSERVACIONES
8				

N°	ÍTEM ORIGINAL			
24				

N°	ÍTEM ADAPTADO	A	M	OBSERVACIONES
24				

*	QUINTA DIMENSIÓN ORIGINAL			

*	DIMENSIÓN ADAPTADA	A	M	OBSERVACIONES

N°	ÍTEM ORIGINAL			
5				

N°	ÍTEM ADAPTADO	A	M	OBSERVACIONES
5				

N°	ÍTEM ORIGINAL
26	

N°	ÍTEM ADAPTADO	A	M	OBSERVACIONES
26				

*	SEXTA DIMENSIÓN ORIGINAL

*	DIMENSIÓN ADAPTADA	A	M	OBSERVACIONES

N°	ÍTEM ORIGINAL
24	

N°	ÍTEM ADAPTADO	A	M	OBSERVACIONES
24				

N°	ÍTEM ORIGINAL
25	

N°	ÍTEM ADAPTADO	A	M	OBSERVACIONES
25				

Anexo D Formato de evaluación de los ítems.



CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL S21/26
FORMULARIO DE EVALUACIÓN DE LOS ÍTEMS

Fecha: D___ M___ A_____

Nombre: _____

Profesión: _____

Cargo: _____

Género: M___ F___

Marque con una X la opción que considere adecuada para expresar su opinión con respecto al ítem.
Haga un comentario de cada ítem y su pertinencia.

CALIFICACIÓN POR ÍTEM

E: ESENCIAL

NE: NO ESENCIAL

N°	ÍTEM	E	NE	COMENTARIO
1				
2				

E: ESENCIAL

NE: NO ESENCIAL

N°	ÍTEM	E	NE	COMENTARIO
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				

14				
15				
16				
17				

E: ESENCIAL

NE: NO ESENCIAL

N°	ÍTEM	E	NE	COMENTARIO
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL SP21/26

Instrucciones

Habitualmente el trabajo y los distintos aspectos del mismo presentan circunstancias que resultan satisfactorias y otras que no. A continuación encontrará una lista de afirmaciones relacionadas con su trabajo. Conteste si estas afirmaciones son en su caso verdaderas (V) o falsas (F). Para responder marque con una x la opción elegida.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. Para su tranquilidad el cuestionario es absolutamente anónimo y los datos que usted aporte serán usados solo con fines de investigación, sin que pueda ser identificado usted o la organización en que trabaja.

Si tiene alguna duda sobre este cuestionario, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto sin que eso lo perjudique en alguna forma. Si alguna de las preguntas le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Por ello le sugerimos que responda con toda sinceridad y confianza, es preferible carecer de un dato que tener un dato falso. Tal vez algún aspecto de la lista que le proponemos no corresponde exactamente a las características de su puesto de trabajo. En ese caso, entiéndalo haciendo referencia a aquellas características de su trabajo más semejantes a la propuesta y califique según la satisfacción o insatisfacción que le produce. En cualquiera de los casos que no esté seguro o no quiera contestar, será más favorable dejar la respuesta en blanco que tratar de inventar una respuesta.

1 Mi trabajo me gusta	F	V
2 Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas en las que sobresalgo	F	V
3 Me siento satisfecho en mi puesto de trabajo porque puedo hacer cosas que me gustan	F	V
4 Estoy satisfecho con la compensación económica que recibo por mi trabajo	F	V
5 Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que me exigen por ello mi atención está completamente centrada en lo que hago	F	V
6 La limpieza e higiene de mi lugar de trabajo es buena	F	V
7 Las condiciones ambientales (iluminación, ventilación y temperatura) de mi lugar de trabajo favorecen mi actividad diaria	F	V
8 El entorno físico y el espacio en que trabajo son satisfactorios, facilitan mi labor y los servicios que presto	F	V
9 Me satisface las oportunidades de ascenso y promoción que me brinda la empresa	F	V
10 Estoy satisfecho con las oportunidades de desarrollar nuevas habilidades (capacitaciones o actualizaciones) que me brinda mi empresa	F	V
11 Estoy satisfecho porque siento que las relaciones que sostengo con mis jefes y superiores son suficientemente buenas	F	V
12 Estoy satisfecho con la forma en que se lleva a cabo la negociación sobre temas laborales en mi empresa	F	V
13 Me satisface la supervisión que recibo en mi empresa	F	V
14 Estoy satisfecho con el cumplimiento del contrato y las leyes laborales por parte de mi empresa	F	V
15 Estoy a gusto con el estilo de dirección de mis jefes y superiores	F	V
16 Me siento satisfecho y seguro de mi grado de participación en las decisiones de mi departamento o sección	F	V
17 Me agrada la forma en que mi superiores retroalimentan mi trabajo	F	V
18 Estoy satisfecho con el grado de autonomía para tomar decisiones en mi trabajo	F	V
19 Me satisface el trato que recibo en mi empresa pues es justo e igualitario	F	V
20 Me siento satisfecho con el apoyo que recibo de mis jefes o superiores pues encuentro está experiencia valiosa y reconfortante	F	V
21 Me siento parte de un equipo de trabajo	F	V
22 La relación con mis compañeros de trabajo es satisfactoria	F	V
23 Me satisfacen los incentivos y premios que recibo por parte de mi empresa	F	V
24 Los recursos materiales que tengo están adaptados a las necesidades de mi trabajo	F	V
25 Siento que soy lo suficientemente bueno en el desempeño de mi trabajo y por ende los resultados obtenidos son de calidad	F	V
26 Estoy satisfecho con el ritmo de trabajo que tengo para	F	V

realizar mis tareas, pues sé que mis habilidades están al mismo nivel de lo que me exige la situación		
---	--	--

Fecha: _____

DATOS DESCRIPTIVOS

Marque la respuesta que considere más acertada para las siguientes preguntas.

1. Género:

- Masculino Femenino

2. Edad:

Seleccione el rango de edad en el cual se encuentra

- 20 – 30 años 30 – 40 años
 40 – 50 años 50 – 60 años

3. Nivel Educativo:

Seleccione el nivel educativo más alto que usted alcanzó a completar

- Ninguno Primaria Incompleta
 Primaria Completa Secundaria Incompleta
 Secundaria Completa Educación Técnica
 Educación Profesional Postgrado

4. Ocupación u Oficio:

Seleccione sólo aquella ocupación u oficio que desempeña en su actual puesto de trabajo

- Empresario(a) Director(a)
 Gerente General Empleado(a) de Nivel Directivo
 Empleado(a) de Nivel Técnico Empleado(a) de Nivel Profesional
 Empleado(a) de Nivel Auxiliar/Administrativo Empleado(a) Obrero u Operario
 Profesional Independiente Otra actividad u Ocupación

5. Situación Laboral

Seleccione la opción que mejor describa la vinculación legal que tiene con la empresa en donde labora actualmente

- Contrato a Término Fijo Indefinido Contrato de Trabajo a Término Indefinido
 Contrato de Obra Contratista Independiente

6. Área de desempeño

Seleccione la opción que mejor describa su zona de ocupación en la empresa en donde labora actualmente

- Finanzas y Administración
- Ciencias Naturales Aplicadas y Relacionadas
- Salud
- Ciencias Sociales, Educación, Administración Pública y Religión
- Arte, Cultura, Recreación y Deporte
- Ventas y servicios
- Explotación Primaria y Extractiva
- Oficios, Operadores de equipo y Transporte
- Procesamiento, Fabricación y Ensamble de bienes

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!!