

Traducción y Adaptación al Español del Cuestionario de Satisfacción Laboral para Profesores

Víctor Serrano García¹, Patricia Ortega Andeane, Angélica Riveros Rosas* & Isabel Reyes Lagunes
Facultad de Psicología, Universidad Nacional Autónoma de México, *Facultad de Contaduría y Administración, Universidad Nacional Autónoma de México

Resumen

En este trabajo se presenta el proceso de traducción al español, adaptación y validación del *Teachers Job Satisfaction Questionnaire* (Lester, 1987). Se aplicaron 66 reactivos en escala Likert con cinco opciones de respuesta en una muestra de 392 profesores mexicanos de educación básica, media superior y superior; 188 mujeres y 204 hombres. A través del análisis de discriminación, confiabilidad y estructura factorial de los reactivos se obtuvieron 33 válidos con un alfa de Cronbach de .910, agrupados en siete factores: Supervisión, Actitudes negativas hacia la docencia, Progreso, Responsabilidad, Trabajo en sí mismo, Clima social y Condiciones laborales.

Palabras Clave: Satisfacción Laboral, Profesores, Medición, Validación Psicométrica, Clima Laboral

Spanish Translation and Adaptation of the Teachers' Job Satisfaction Questionnaire

Abstract

In this paper, the Spanish translation, adaptation, and validation processes of the *Teachers Job Satisfaction Questionnaire* (Lester, 1987) are described. 66 items with a five-option answer Likert scale were applied to 392 Mexican teachers (188 female, 204 male). Discrimination, reliability, and factor analyses were undertaken to obtain 33 items in seven factors: Supervision, Negative attitudes to teaching, Progress, Responsibility, Work itself, Social climate, and Working conditions. The internal consistency of the questionnaire was calculated (coefficient alpha) in .91 for the total score.

Keywords: Job Satisfaction, Teachers, Measurement, Psychometric Validity, Work Climate

Original recibido / Original received: 07/09/2014

Aceptado / Accepted: 25/08/2015

¹ Víctor Serrano García, Tel. 044 55 3489 4245, correo electrónico: vctor.serrano@gmail.com, Dirección: San Lorenzo 3000 B001 San Nicolás Tolentino, Iztapalapa. C.P. 09850 México, Distrito Federal.

La relación que las personas tienen con su trabajo y las dificultades que ésta pueda provocar, han sido reconocidas como un fenómeno significativo para la salud de los trabajadores. De acuerdo con datos del INEGI (2014), la población económicamente activa en México, con una edad promedio de 38.5 años, representa el 43.5% de la población total y permanece en promedio 42 horas a la semana en el trabajo, por lo que identificar y evaluar las características del entorno laboral resulta importante para la dirección de cualquier organización en la toma de decisiones.

La satisfacción laboral es una variable central en el estudio de las organizaciones, pues se considera un reflejo general del funcionamiento de éstas, y su medición se ha convertido en una práctica importante para determinar el grado de bienestar de los trabajadores (Spector, 1985).

En su definición, se ha desarrollado una amplia variedad de acercamientos de acuerdo al interés particular del autor que la origina. Locke (1976) la define como un estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del individuo. Para Rice, Gentile y McFarlin (1991) la satisfacción con el trabajo es frecuentemente vista como una función de la relación entre lo que uno quiere de un trabajo y la percepción de lo que éste ofrece o requiere. Por otro lado, Shermerhom, Hunt y Osborn (1987) la definen como el grado en que un individuo experimenta sentimientos positivos o negativos por su trabajo; es una respuesta emocional a las tareas desempeñadas, así como a las condiciones físicas y sociales del lugar de trabajo.

Así, puede decirse que la satisfacción laboral representa una actitud del individuo hacia su trabajo, que no es otra cosa que un juicio evaluativo que refleja su experiencia pasada y presente, incluyendo su experiencia con el ambiente físico (Sundstorm, 1986).

Desde la Teoría Bifactorial de Herzberg (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959), las dimensiones que componen la satisfacción laboral se clasifican en motivadores y factores de higiene. Los motivadores incluyen eventos positivos entre los que se encuentran el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí mismo, la responsabilidad, el desarrollo y el crecimiento profesional. Por otro lado, los factores de higiene se refieren a elementos del contexto externo del trabajo como las políticas de la organización y de la administración, la supervisión, las relaciones con el supervisor, las condiciones de trabajo, las relaciones con pares y subordinados, la seguridad, entre otros.

De acuerdo con Smerek y Peterson (2007), la satisfacción e insatisfacción no son los extremos de un continuo; éstos se agrupan en líneas paralelas en donde cada uno representa un conjunto diferenciado de factores. Los motivadores o factores de motivación son intrínsecos al trabajo y se consideran como generadores de satisfacción positiva; mientras tanto, una percepción negativa de los factores extrínsecos o de higiene puede ser causante de insatisfacción y su mejora podría evitar el ausentismo, la rotación y el estrés.

La satisfacción laboral en los profesionales de la educación se ha medido a través de la adaptación de instrumentos generales, construidos por otras disciplinas (Lester, 1987). Estas mediciones se han realizado desde dos enfoques diferentes: global y de faceta. En el enfoque global, la satisfacción laboral es vista

Download English Version:

<https://daneshyari.com/en/article/879046>

Download Persian Version:

<https://daneshyari.com/article/879046>

[Daneshyari.com](https://daneshyari.com)