

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Administración



**Validación de una escala de satisfacción laboral en
trabajadores de salud**

Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro(a) en Administración de
Negocios con mención en Gestión Empresarial.

Autor:

**Diego Caleb Sucapuca Salazar
Allison Geraldine Ramírez Cruz**

Asesor:

Mtro. Wilter Charming Morales García

Lima, diciembre del 2023

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Wilter Charming Morales García, docente de la Unidad de Posgrado de Administración, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: Validación de una escala de satisfacción laboral en trabajadores de salud de Diego Caleb Sucapuca Salazar y Allison Geraldine Ramírez Cruz, tiene un índice de similitud de 10% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 28 días del mes de diciembre del año 2023.



Mtro. Wilter Charming Morales García

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS DE MAESTRO

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los 27 días de noviembre del año 2023, siendo las 16:00 horas se reunieron en la sala virtual <https://adventistas.zoom.us/j/86286812297> de la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección de la señora Presidente del Jurado: Mg. Gladys Toyohama Pocco y los demás miembros siguientes:

Secretaria:	Mg. Dany Yudet Millones Liza
Asesor:	Mg. Charming Morales García
Vocal:	Dra. Elizabeth Emperatriz García Salirrosas
Vocal:	Dr. Joel José Cruz Tarrillo

Con el propósito de llevar a cabo el acto público de la sustentación de tesis de posgrado titulada: **“Validación de una escala de satisfacción laboral en trabajadores de salud”** de los egresados Diego Caleb Sucapuca Salazar y Allison Geraldine Ramírez Cruz, conducente a la obtención del Grado Académico de Maestro en Administración de Negocios con mención en Gestión Empresarial.

La Presidente del Jurado dio por iniciado el acto académico, invitando al candidato a hacer uso del tiempo señalado para su exposición (20'). Concluida la misma, la Presidente del Jurado invitó a los demás miembros a realizar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes que fueron absueltas por los candidatos, el acto fue seguido de un receso de quince minutos para las deliberaciones y el dictamen de Jurado. Vencido el tiempo de las deliberaciones, el Jurado procedió a dejar constancia escrita del resultado en la presente acta, con dictamen siguiente:

APROBADO por UNANIMIDAD calificación: APROBADO CON ESCALA VIGESIMAL DE 15 ESCALA CUALITATIVA CON NOMINACIÓN BUENO, CON MÉRITO MUY BUENO.

La presidenta del Jurado hizo alusión al maestrando y solicitó a la secretaria la lectura correspondiente para poner en su conocimiento el resultado, terminado el mismo y sin objeción alguna, la presidenta del jurado dio por concluido el acto, en fe de lo cual firman al pie.



Presidente

Secretaria

Candidato

Candidato

Vocal

Vocal

Índice

Resumen	5
Summary	5
Introducción	6
Metodología	7
Resultados	9
Discusión	13
Conclusión	15
Referencias Bibliográficas	15

Influencia del manejo de conflictos y la inteligencia emocional en la satisfacción laboral de enfermeras peruanas, Lima 2021

Influence of conflict management and emotional intelligence on the job satisfaction of Peruvian nurses, Lima 2021

Resumen

La satisfacción laboral representa un ámbito de vital importancia en la investigación de comportamiento organizacional, destacándose particularmente en el sector salud y, específicamente, en el entorno de la enfermería. No obstante, se identifica una brecha significativa en la literatura existente, ya que los estudios enfocados en evaluar la satisfacción laboral de las enfermeras en Perú presentan ciertas limitaciones, sobre todo en lo que respecta a la validez y fiabilidad de los instrumentos de medición empleados. Por lo tanto, este estudio tuvo como objetivo investigar las propiedades psicométricas de la escala de satisfacción laboral S20/23 en una muestra de enfermeras peruanas. Se utilizó un diseño metodológico y se recolectaron datos a través de un muestreo no probabilístico. La muestra consistió en enfermeras peruanas. Se utilizó la versión en español de la escala de satisfacción laboral S20/23. Además, se llevó a cabo un análisis factorial confirmatorio para evaluar la estructura unidimensional de la escala. Se calcularon los coeficientes de confiabilidad alfa de Cronbach y omega de McDonald para evaluar la consistencia interna de la escala. Los resultados mostraron que el análisis factorial confirmatorio confirmó la estructura de cuatro dimensiones propuesta, y se excluyeron cinco ítems por lo que la escala de 18 ítems fue válida y mostró alta confiabilidad interna en todas las dimensiones. En conclusión, este estudio contribuye a la validación y adaptación de la escala de satisfacción laboral S20/23 en el contexto peruano.

Summary

Job satisfaction represents a field of vital importance in the research of organizational behavior, standing out particularly in the healthcare sector, and specifically, in the nursing environment. However, a significant gap is identified in the existing literature, as studies focused on evaluating the job satisfaction of nurses in Peru present certain limitations, especially regarding the validity and reliability of the measurement instruments used. Therefore, this study aimed to investigate the psychometric properties of the job satisfaction scale S20/23 in a sample of Peruvian nurses. A methodological design was used, and data were collected through non-probabilistic sampling. The sample consisted of Peruvian nurses. The Spanish version of the job satisfaction scale S20/23 was used. In addition, a confirmatory factor analysis was carried out to assess the unidimensional structure of the scale. Cronbach's alpha and McDonald's omega reliability coefficients were calculated to evaluate the internal consistency of the scale. The results showed that the confirmatory factor analysis confirmed the proposed four-dimensional structure, and five items were excluded, so the 18-item scale was valid and showed high internal reliability in all dimensions. In conclusion, this study contributes to the validation and adaptation of the job satisfaction scale S20/23 in the Peruvian context.

Palabras clave: Satisfacción, laboral, Enfermería, Validación

Keywords: Job, satisfaction, Nursing, Validation

Introducción

La satisfacción laboral emerge como un tópico central en los estudios de comportamiento organizacional, demostrando su especial relevancia en el sector sanitario y, en particular, en el ámbito de la enfermería (Ahmad & Oranye, 2010; Akinwale & George, 2020). Los investigadores han consolidado a la satisfacción laboral como una variable crucial, destacando su influencia directa en la calidad de la atención al paciente y en la retención del personal (Hu et al., 2022; Lavoie-Tremblay et al., 2022). Desde una perspectiva administrativa, la satisfacción laboral encapsula las percepciones y actitudes que los individuos sostienen respecto a su entorno de trabajo (Bektaş, 2017), siendo modelada por múltiples factores tales como las condiciones laborales, la carga de trabajo, el respaldo gerencial, las interacciones con los colegas y la compensación, entre otros (Gurková et al., 2012; McNeese-Smith, 1999; Munir & Rahman, 2016).

En el contexto peruano, las enfermeras se encuentran en la primera línea, enfrentando una diversidad de retos estresantes que pueden erosionar su satisfacción laboral. Esto abarca jornadas laborales extensas, una falta perceptible de soporte administrativo, restricciones en los recursos disponibles y, de manera más inmediata, los desafíos impuestos por la pandemia de COVID-19 (Crivillero et al., 2022; Reyes-Gastañadui et al., 2023). A pesar de ser un pilar esencial en el sistema de salud, y reconociendo su rol insustituible, persiste un déficit de investigaciones dedicadas a explorar la satisfacción laboral en este colectivo (Duche-Pérez & Galdos, 2019; Membrillo-Pillpe et al., 2023). Desde la gestión administrativa, resulta imperativo identificar áreas de insatisfacción, elaborar estrategias de intervención efectivas para potenciar la satisfacción laboral y, por ende, optimizar la calidad de la atención al paciente y fomentar la estabilidad y permanencia del personal dentro de las instituciones sanitarias (Andrioti et al., 2017; Villarreal-Zegarra et al., 2022).

La medición de la satisfacción laboral ha evolucionado a lo largo de los años con el desarrollo de varias herramientas y escalas. Uno de los primeros en el campo fue el Índice de Satisfacción en el Trabajo (JSI) de Brayfield y Rothe (1951), que consta de 18 ítems y se centra en el sentimiento general hacia el trabajo. A pesar de su simplicidad, el JSI ha demostrado ser una medida confiable y válida de la satisfacción laboral (Salmond, 1987). La Escala de Satisfacción en el Trabajo de Minnesota (MSQ) de Weiss, Dawis, England y Lofquist (1967) se desarrolló para medir más específicamente la satisfacción con diversos aspectos del trabajo, como la compensación, la promoción, la supervisión y las condiciones de trabajo. El MSQ ha demostrado ser una medida útil en varias poblaciones y entornos, incluidas las enfermeras (Iverson et al., 1998). Otra escala que ha sido ampliamente utilizada es el Cuestionario de Satisfacción en el Trabajo (JSQ) de Judge et al. (Judge & Klinger, 2008). Esta herramienta mide la satisfacción con cinco aspectos del trabajo: remuneración, promociones, supervisión, compañeros de trabajo y el trabajo en sí. El JSQ ha demostrado ser confiable y válido en varias culturas y contextos, incluido el sector de la salud (Judge et al., 2017). Sin embargo, el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 merece una atención especial en este contexto. A diferencia de las otras

escalas mencionadas, el S20/23 (Martinez et al., 2016) fue desarrollado específicamente para reflejar los aspectos culturales y organizacionales del contexto español, permitiendo una medición más precisa de la satisfacción laboral en ese contexto particular. Posee cuatro dimensiones: a) relación con la supervisión, la que refiere a la percepción y satisfacción de los profesionales de enfermería en relación con la supervisión que reciben de sus superiores. La calidad de la supervisión puede tener un impacto significativo en la satisfacción laboral y en el desempeño de los profesionales de enfermería (H. K. S. Laschinger et al., 2001). Una supervisión efectiva y de apoyo puede promover un ambiente de trabajo positivo, aumentar la motivación y mejorar la comunicación y las relaciones laborales (H. K. S. Laschinger et al., 2001; Wong & Laschinger, 2013). b) espacio físico laboral, refiere al entorno físico en el cual los profesionales de enfermería realizan su trabajo. El ambiente físico de trabajo puede influir en la satisfacción laboral y en el bienestar de los profesionales de enfermería (H. K. Laschinger et al., 2009). Un entorno físico adecuado, que incluya aspectos como la ventilación, la iluminación, la limpieza y la seguridad, puede contribuir a un mayor nivel de satisfacción laboral y a una mayor calidad del cuidado prestado (Aiken et al., 2011; H. K. Laschinger et al., 2009). c) realización profesional, refiere a la satisfacción y gratificación que los profesionales de enfermería experimentan en relación con su trabajo y su desarrollo profesional. La realización profesional está relacionada con la percepción de tener oportunidades de crecimiento, desarrollo y reconocimiento en el trabajo (Schaufeli et al., 2006). Cuando los profesionales de enfermería sienten que su trabajo es valioso, desafiante y les permite utilizar sus habilidades y conocimientos, es más probable que experimenten un mayor nivel de satisfacción laboral (Bakker & Schaufeli, 2023; H. K. Laschinger et al., 2009). d) oportunidades que ofrece el trabajo, refiere a las oportunidades que los profesionales de enfermería tienen para participar en la toma de decisiones y para acceder a oportunidades de formación y desarrollo. La participación en decisiones relacionadas con el trabajo y la disponibilidad de oportunidades de formación pueden contribuir a una mayor satisfacción laboral al proporcionar un sentido de autonomía, control y crecimiento profesional (Bakker & Schaufeli, 2023; H. K. Laschinger et al., 2009).

La escala S20/23 ha sido utilizada y adaptada en varias culturas, pero su adaptación y validación en el contexto peruano aún no ha sido exhaustiva. La adaptación cultural de las escalas de medición es un paso crítico para garantizar que sean relevantes y válidas en nuevos contextos culturales y lingüísticos (F. van de Vijver & Tanzer, 2004). Además, aunque existe una considerable investigación sobre la satisfacción laboral entre las enfermeras, hay una falta de estudios que se centren específicamente en las enfermeras en Perú. Por lo tanto, este estudio tiene como objetivo investigar las propiedades métricas de la escala de satisfacción laboral S20/23 en una muestra de enfermeras peruanas.

Metodología

Diseño y Participantes

El diseño de investigación es instrumental (Ato et al., 2013). Se realizó la selección mediante un muestreo no probabilístico para la recolección de los datos. El tamaño de la muestra fue analizada mediante el tamaño del efecto por medio de la calculadora electrónica (Soper, 2023), que considera el número de variables observadas y latentes en el modelo, el tamaño del efecto anticipado ($\lambda = 0.2$), la significancia estadística deseada ($\alpha = 0.05$) y el nivel de poder estadístico ($1 - \beta = 0,80$), considerando una muestra mínima recomendada de 200 participantes. Participaron un total de 325 enfermeras de dos hospitales de la ciudad de Lima-Perú, la característica con mayor frecuencia en cuanto al sexo fue femenino, representando el 88,9% de la muestra, mientras que el sexo masculino representó el 11,1%. En cuanto al estado civil, la mayor frecuencia se observó en la categoría de soltero, con un 48,3%, seguido por casado con un 38,8%. Unión libre y viudo tuvieron frecuencias más bajas, con 8,3% y 4,6%, respectivamente. En términos de la condición laboral, la categoría con mayor frecuencia fue la de nombrado, con un 68,0%, seguido por contrato con un 26,8%. Plazo fijo y tercerización tuvieron frecuencias más bajas, con 4,0% y 1,2%, respectivamente. Estos resultados destacan la predominancia de mujeres, la prevalencia de participantes solteros y el uso de contratos y nombramientos en la muestra estudiada. (Tabla 1).

Tabla 1. Información sociodemográfica

Características	n	%	
Sexo	Femenino	289	88,9
	Masculino	36	11,1
Estado civil	Casado	126	38,8
	Soltero	157	48,3
	Unión Libre	27	8,3
	Viudo	15	4,6
Condición laboral	Tercerización	4	1,2
	Contrato	87	26,8
	Plazo fijo	13	4,0
	Nombrado	221	68,0

Instrumentos

Satisfacción Laboral. Se utilizó la versión chilena de la Satisfacción Laboral S20/23 (Martinez et al., 2016). Consta de 23 ítems y presenta 4 dimensiones: 1) relación con la supervisión, 2) espacio físico laboral, 3) realización profesional, 4) oportunidad de formación y toma de decisiones. Presenta 7 alternativas de respuesta: (1) Muy Insatisfecho, (2) Bastante Insatisfecho, (3) Algo Insatisfecho, (4) Indiferente, (5) Algo Satisfecho, (6) Bastante Satisfecho, (7) Muy Satisfecho. La escala presentó una adecuada fiabilidad mediante Alpha de Cronbach fue de 0,92, 0.86, 0.78 y 0.73 respectivamente a las 4 dimensiones cuatro factores: a) relación con la supervisión, b) espacio físico laboral,

c) realización profesional y d) oportunidades que ofrece el trabajo tanto para la formación como para la toma de decisiones.

Procedimiento

El protocolo de investigación recibió la aprobación del Comité de Ética de Investigación de un hospital, bajo el número de referencia CE-DGI-030. Se estableció contacto con los administradores de dos hospitales de la ciudad de Lima-Perú. Posteriormente se aseguró a las participantes la posibilidad de abandonar el estudio en cualquier momento si así lo deseaban. En todo momento, el estudio se desarrolló siguiendo las normas éticas establecidas en la Declaración de Helsinki, que incluyen la protección de la privacidad y confidencialidad de la información personal, así como la minimización de cualquier impacto en la salud física, mental y social de las participantes.

Análisis estadístico

Se llevó a cabo un análisis descriptivo de la escala utilizando diversos estadísticos, como la media, desviación estándar, asimetría, curtosis y correlación inter-test corregida. Se consideraron valores apropiados para la asimetría (g_1) y curtosis (g_2) aquellos que estaban dentro del rango de ± 1.5 (Pérez & Medrano, 2010). Además, se empleó el análisis de correlación ítem-test corregida para eliminar los ítems con un valor $r(i-tc)$ menor o igual a 0.2 (Kline, 2016).

Para confirmar la estructura de cuatro dimensiones se realizó un análisis factorial confirmatorio (AFC) utilizando el estimador MLR, el cual es adecuado para variables numéricas y robusto ante desviaciones de normalidad en la inferencia (Muthen & Muthen, 2017). Se utilizaron diversas medidas de ajuste, como el índice de ajuste confirmatorio (CFI) y el índice de Tucker-Lewis (TLI), donde valores iguales o superiores a 0.90 indican un buen ajuste (Schumacker & Lomax, 2016). Asimismo, se consideraron el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA) y la raíz cuadrada estandarizada de los residuos (SRMSR), donde valores iguales o inferiores a 0.08 indican un buen ajuste (Kline, 2016). Además de estos criterios, se consideraron cargas factoriales (λ) superiores a 0.70 como adecuadas. En términos de confiabilidad, se calcularon el coeficiente α de Cronbach y el coeficiente ω de McDonald (McDonald, 1999). Se esperaba que los valores fueran altos (> 0.70) para indicar una confiabilidad adecuada (Raykov & Hancock, 2005). El análisis estadístico se realizó utilizando el software R 4.1.1., una herramienta de libre disponibilidad (R Foundation for Statistical Computing, Viena, Austria; <http://www.R-project.org>).

Resultados

Estadísticos descriptivos

En la tabla 2, los resultados indican que la escala presenta una media más alta en el ítem "sl15" ($M = 5.32$) y una media más baja en los ítems "sl6" y "sl13" ($M = 3.84$ en ambos

casos). La asimetría (g1) varía entre -1.35 y -0.23, lo que sugiere una ligera asimetría negativa en la distribución de las respuestas. La curtosis (g2) se encuentra dentro del rango aceptable de -1.5 a +1.5, oscilando entre -1.03 y 1.78, lo que indica una distribución relativamente normal de las respuestas. En cuanto a las correlaciones ítem-total (r.cor), todos los ítems presentan correlaciones mayores que el límite aceptable de 0.30, lo que indica una adecuada relación con la dimensión general de satisfacción laboral. Además, la consistencia interna de la escala, medida mediante el coeficiente alfa de Cronbach (α), es alta ($\alpha = 0.95$), lo que indica una buena confiabilidad de los ítems.

Table 2. Estadística descriptiva y confiabilidad

Item	M	sd	g1	g2	r.cor	α
sl1	4.73	1.39	-0.78	0.61	0.42	0.95
sl2	4.42	1.51	-0.65	-0.46	0.74	0.95
sl3	4.37	1.47	-0.56	-0.42	0.72	0.95
sl4	4.77	1.41	-0.86	0.37	0.61	0.95
sl5	4.65	1.3	-0.93	0.69	0.69	0.95
sl6	3.84	1.48	-0.23	-0.71	0.68	0.95
sl7	4.63	1.4	-0.87	0.13	0.70	0.95
sl8	4.9	1.25	-1.08	1.25	0.61	0.95
sl9	4.07	1.57	-0.38	-0.86	0.77	0.95
sl10	4.01	1.69	-0.31	-0.99	0.69	0.95
sl11	4.25	1.61	-0.47	-0.84	0.68	0.95
sl12	3.88	1.64	-0.33	-1.03	0.71	0.95
sl13	3.83	1.64	-0.25	-1.05	0.72	0.95
sl14	4.38	1.55	-0.65	-0.54	0.66	0.95
sl15	5.32	1.35	-1.35	1.78	0.49	0.95
sl16	4.96	1.42	-1.09	0.84	0.71	0.95
sl17	4.81	1.48	-0.92	0.13	0.70	0.95
sl18	4.85	1.28	-0.86	0.81	0.68	0.95
sl19	4.03	1.78	-0.49	-1.10	0.58	0.95
sl20	3.83	1.62	-0.35	-0.84	0.68	0.95
sl21	4.07	1.64	-0.39	-0.77	0.74	0.95

sl22	4.22	1.50	-0.65	-0.34	0.73	0.95
sl23	3.82	1.54	-0.42	-0.85	0.75	0.95

Note. M = Media, SD = Desviación Estándar, g1 = Asimetría, g2 = Curtosis.

Análisis Factorial Confirmatorio y confiabilidad

El AFC fue realizado hipotetizando el modelo de cuatro dimensiones propuesto. El primer modelo demostró un ajuste no adecuado según los índices de ajuste $\chi^2 = 835.940$, $g1 = 224$, $p < .001$, CFI = 0.85, TLI = 0.83, RMSEA = 0.09 (90% CI 0.09 - 0.10), SRMR = 0.07. Sin embargo, las cargas factoriales (λ) de los ítems 1, 4, 8, 15 y 19 fueron inferiores a 0.70, lo que indicaría una asociación más débil con sus respectivas dimensiones. En el segundo modelo, se excluyeron los ítems 1, 4, 8, 15 y 19 por tener cargas factoriales menores de 0.70. También se consideró un modelo aceptable: $\chi^2 = 387.290$, $g1 = 124$, $p < .001$, CFI = 0.92, TLI = 0.90, RMSEA = 0.08 (90% CI 0.07 - 0.09), SRMR = 0.05 y las cargas factoriales (λ) de fueron mayores a 0.70, con lo que se presenta una escala de 18 ítems para la versión peruana. Asimismo, la confiabilidad por alfa de Cronbach (α) y Omega de McDonald (ω) para todas las dimensiones fue aceptable.

Tabla 3. análisis factorial confirmatorio

ítems	Modelo 1				Modelo 2			
	F1(λ)	F2(λ)	F3(λ)	F4(λ)	F1(λ)	F2(λ)	F3(λ)	F4(λ)
sl1	0.47							
sl2	0.83				0.78			
sl3	0.83				0.75			
sl4	0.66							
sl5	0.76				0.70			
sl6	0.73				0.76			
sl7	0.77				0.74			
sl8	0.68							
sl9	0.73				0.79			
sl10		0.84				0.84		
sl11		0.85				0.85		

s112	0.87					0.87		
s113	0.89					0.89		
s114	0.73					0.73		
s115		0.68						
s116		0.91					0.88	
s117		0.84					0.86	
s118		0.78					0.79	
s119		0.48						
s120			0.77					0.74
s121			0.81					0.80
s122			0.83					0.80
s123			0.83					0.83
<hr/>								
F1								
F2	0.67					0.72		
F3	0.77	0.62				0.78	0.63	
F4	0.84	0.72	0.73			0.93	0.74	0.75
<hr/>								
α	0.90	0.92	0.88	0.88	0.90	0.92	0.88	0.88
ω	0.91	0.92	0.85	0.88	0.87	0.92	0.88	0.84
<hr/>								

Nota: F1= relación con la supervisión, F2= espacio físico laboral, F3= realización profesional F5= oportunidades que ofrece el trabajo tanto para la formación como para la toma de decisiones.

Análisis del modelo teórico

Se realiza un primer modelo (M1), en el que se incorporan las relaciones entre variables, el cual obtuvo un ajuste adecuado, $\chi^2 = 1802.390$, $gl = 1213$, $p = 0.000$, $CFI = 0.95$, $TLI = 0.95$, $RMSEA = 0.05$ (90% CI 0.04 - 0.05), $SRMR = 0.08$. Sin embargo, debido al valor de nulo efecto entre la Inteligencia emocional y satisfacción ($\beta = 0.02$ $p > .5$) y las consideraciones de criterio de parsimonia propuestas en el modelo, se opta por realizar un segundo modelo (M2) en el que se restringe esta relación a cero obteniendo un buen ajuste ($\chi^2 = 1768.690$, $gl = 1214$, $p = <.001$, $CFI = 0.95$, $TLI = 0.95$, $RMSEA = 0.05$ [90%

CI 0.04 - 0.05], SRMR = 0.08). Además, se confirma la H1, en la que se evidencia una relación positiva entre la inteligencia emocional y el manejo de conflicto ($\beta = 0.64$, $p < .001$) y la H2 en la que el manejo de conflictos se relaciona con la satisfacción laboral ($\beta = 0.37$, $p < .001$).

Discusión

La satisfacción laboral es un tema de gran interés en la investigación del comportamiento organizacional, especialmente en el contexto de los profesionales de la salud, como las enfermeras. Existe evidencia de que la satisfacción laboral puede afectar la calidad de la atención al paciente y la retención del personal. Sin embargo, en el caso de las enfermeras en Perú, ha habido una falta de estudios que examinen su satisfacción laboral específicamente. Además, la mayoría de las investigaciones existentes han utilizado instrumentos desarrollados en otros contextos culturales, lo que plantea interrogantes sobre su validez y confiabilidad en el contexto peruano. El presente estudio tuvo como objetivo evaluar las propiedades psicométricas de la escala de satisfacción laboral S20/23 en una muestra de enfermeras peruanas.

En el estudio original realizado por Martínez et al. (2016), se identificaron cuatro dimensiones claras relacionadas con la satisfacción laboral, consistentes con nuestro estudio. Sin embargo, al contrastar nuestros hallazgos con los resultados de la adaptación chilena, surgen algunas diferencias evidentes en cuanto a las cargas factoriales y la consistencia interna de los ítems. Varios estudios han destacado la importancia de adaptar instrumentos a poblaciones específicas para asegurar su validez (Smith, 2004; F. J. R. Van De Vijver, 2007). Aunque el constructo de "satisfacción laboral" es generalizable, la forma en que se experimenta y se expresa puede variar según las diferencias culturales y contextuales.

El primer modelo AFC propuesto no presentó un ajuste adecuado según los índices habituales. Además, los ítems 1, 4, 8, 15 y 19 mostraron cargas factoriales inferiores a 0.70 en nuestro estudio. Esto indica que estos ítems podrían no ser tan relevantes o interpretados de la misma manera en la población peruana en comparación con la chilena. En investigaciones previas, ítems con cargas factoriales bajas suelen ser eliminados o revisados para mejorar la validez del constructo (Brown, 2006). Tras excluir estos ítems en el segundo modelo, observamos un mejoramiento significativo en los índices de ajuste.

Además, la confiabilidad estimada mediante el alfa de Cronbach y Omega para cada dimensión fue satisfactoria, lo que respalda la consistencia interna de la escala adaptada. Vale la pena señalar que mientras el alfa de Cronbach se ha utilizado ampliamente en la literatura, el coeficiente omega ha ganado reconocimiento como una estimación más robusta de la confiabilidad.

Implicancias

En primer término, la adecuación y ratificación de la escala S20/23 dentro del marco peruano ofrece a los profesionales médicos un instrumento fidedigno y pertinente para evaluar el grado de satisfacción laboral en las enfermeras. Este aspecto es vital, ya que la contentura en el ámbito laboral de las enfermeras se ha consolidado como un elemento esencial en la preservación del personal y en el aseguramiento de un servicio de calidad al paciente. Mediante la utilización de una herramienta de evaluación específicamente ajustada al contexto peruano, los administradores en el ámbito de la salud pueden detectar zonas de descontento y formular estrategias enfocadas en el mejoramiento del bienestar laboral de las enfermeras, lo que, en última instancia, puede resultar en una elevación de los estándares de atención al paciente y en una disminución de la tasa de rotación del personal.

En segundo lugar, este estudio subraya la trascendencia de ciertas dimensiones de la satisfacción laboral en el personal de enfermería peruano, incluyendo la relación con los supervisores, las condiciones del entorno laboral, el desarrollo profesional y las oportunidades de capacitación. Tales hallazgos poseen repercusiones directas tanto para los tomadores de decisiones en políticas públicas como para los gestores de servicios de salud. Se torna imperativo que tanto los formuladores de políticas como los líderes organizacionales en el sector salud reconozcan y prioricen estos factores, emprendiendo iniciativas que propicien un ambiente laboral óptimo y gratificante para las enfermeras. Esto podría traducirse en mejoras en la comunicación y en la relación con los supervisores, en la creación de espacios de trabajo que respondan a las necesidades del personal, en el impulso a las oportunidades de desarrollo profesional y en la promoción de una cultura organizacional que valore, respalde y fomente el aprendizaje y el crecimiento continuo de las enfermeras.

La confirmación de la estructura de cuatro dimensiones de la escala no solo robustece su fundamento teórico, sino que también aporta pruebas adicionales sobre su validez y aplicabilidad en distintos contextos culturales y laborales. De igual manera, la identificación de las dimensiones específicas de la satisfacción laboral en las enfermeras peruanas enriquece las teorías preexistentes sobre el tema y sienta un precedente sólido para investigaciones futuras en este campo, lo cual tiene el potencial de influir positivamente en la gestión y administración de los recursos humanos en el sector salud.

Limitaciones

Es importante reconocer las limitaciones de este estudio y cómo podrían haber afectado los resultados. Una limitación importante es que la muestra utilizada en este estudio consistió únicamente en enfermeras peruanas, lo que limita la generalización de los resultados a otras poblaciones o contextos. En futuras investigaciones, sería beneficioso incluir muestras más diversas que abarquen diferentes regiones geográficas, tipos de instituciones de salud y niveles de experiencia en enfermería. Otra limitación está relacionada con el uso de un diseño transversal en este estudio, lo que impide establecer

relaciones de causalidad entre las variables. En investigaciones futuras, se recomienda utilizar diseños longitudinales o experimentales que permitan examinar las relaciones causales y el efecto de las intervenciones en la satisfacción laboral de las enfermeras. Finalmente, es importante tener en cuenta que este estudio se centró en la adaptación y validación de la escala de satisfacción laboral en el contexto peruano, pero no exploró en detalle las causas subyacentes de la satisfacción laboral de las enfermeras. Investigaciones futuras podrían investigar factores adicionales que influyen en la satisfacción laboral, como el liderazgo, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y las oportunidades de crecimiento profesional. Esto proporcionaría una comprensión más completa de los determinantes de la satisfacción laboral y ayudaría a orientar las intervenciones y políticas destinadas a mejorarla.

Conclusión

Este estudio proporciona evidencia robusta sobre la validez y confiabilidad de la versión peruana de la escala de satisfacción laboral de 18 ítems. Estos hallazgos pueden tener implicaciones importantes para el desarrollo de intervenciones dirigidas a mejorar la satisfacción laboral y, en última instancia, la calidad de la atención al paciente y la retención del personal en el contexto de la enfermería en Perú.

Referencias Bibliográficas

- Ahmad, N., & Oranye, N. O. (2010). Empowerment, job satisfaction and organizational commitment: A comparative analysis of nurses working in Malaysia and England. *Journal of Nursing Management*, *18*(5). <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01093.x>
- Aiken, L. H., Cimiotti, J. P., Sloane, D. M., Smith, H. L., Flynn, L., & Neff, D. F. (2011). Effects of nurse staffing and nurse education on patient deaths in hospitals with different nurse work environments. *Medical Care*, *49*(12). <https://doi.org/10.1097/MLR.0b013e3182330b6e>
- Akinwale, O. E., & George, O. J. (2020). Work environment and job satisfaction among nurses in government tertiary hospitals in Nigeria. *Rajagiri Management Journal*, *14*(1). <https://doi.org/10.1108/ramj-01-2020-0002>
- Andrioti, D., Skitsou, A., Karlsson, L. E., Pandouris, C., Krassias, A., & Charalambous, G. (2017). Job Satisfaction of Nurses in Various Clinical Practices. *International Journal of Caring Sciences*, *10*.
- Ato, M., López, J. J., & Benavente, A. (2013). A classification system for research designs in psychology. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, *29*(3), 1038–1059. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2023). Work Engagement. In R. Willibald, A. B. Bakker, T. Louis, & F. Gander (Eds.), *Handbook of Positive Psychology Assessment*. Hogrefe Publishing.

- Bektaş, Ç. (2017). Explanation of intrinsic and extrinsic job satisfaction via mirror model. *Business & Management Studies: An International Journal*, 5(3). <https://doi.org/10.15295/bmij.v5i3.118>
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5). <https://doi.org/10.1037/h0055617>
- Brown, T. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. Guildford Press.
- Crivillero, O. P. C., Saavedra, E. F. C., Alfaro, C. E. R., & Sánchez, R. M. S. (2022). Job stressors and satisfaction in Peruvian nurses during the COVID-19 pandemic. *Revista Cubana de Enfermería*, 38.
- Duche-Pérez, A. B., & Galdos, G. L. R. (2019). Job satisfaction and happiness in Peruvian nurses. *Enfermería Global*, 18(2). <https://doi.org/10.6018/eglobal.18.2.334741>
- Gurková, E., Čáp, J., Žiaková, K., & Ďurišková, M. (2012). Job satisfaction and emotional subjective well-being among Slovak nurses. *International Nursing Review*, 59(1). <https://doi.org/10.1111/j.1466-7657.2011.00922.x>
- Hu, H., Wang, C., Lan, Y., & Wu, X. (2022). Nurses' turnover intention, hope and career identity: the mediating role of job satisfaction. *BMC Nursing*, 21(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-022-00821-5>
- Iverson, R. D., Olekalns, M., & Erwin, P. J. (1998). Affectivity, organizational stressors, and absenteeism: A causal model of burnout and its consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 52(1). <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.1556>
- Judge, T. A., & Klinger, R. (2008). Job satisfaction: Subjective well-being at work. In M. Eid & R. J. Larsen (Eds.), *The science of subjective well-being* (pp. 393–413). The Guilford Press.
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356–374. <https://doi.org/10.1037/apl0000181>
- Laschinger, H. K., Leiter, M., Day, A., & Gilin, D. (2009). Workplace empowerment, incivility, and burnout: Impact on staff nurse recruitment and retention outcomes. *Journal of Nursing Management*, 17(3). <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2009.00999.x>
- Laschinger, H. K. S., Finegan, J., Shamian, J., & Wilk, P. (2001). Impact of structural and psychological empowerment on job strain in nursing work settings: Expanding Kanter's model. *Journal of Nursing Administration*, 31(5).
- Lavoie-Tremblay, M., Gélinas, C., Aubé, T., Tchouaket, E., Tremblay, D., Gagnon, M. P., & Côté, J. (2022). Influence of caring for COVID-19 patients on nurse's turnover, work satisfaction and quality of care. *Journal of Nursing Management*, 30(1). <https://doi.org/10.1111/jonm.13462>

- Martinez, C. E. L., Jaque, R. L., & Espinoza, M. Á. L. (2016). Análisis de los componentes principales de la escala Satisfacción laboral (S20-23) medida en una muestra del equipo de enfermería de Centros de Atención Primaria de las Provincias de Ñuble y Valparaíso, Chile. *Enfermería Global*, 15(1), 195–207.
- McNeese-Smith, D. K. (1999). A content analysis of staff nurse descriptions of job satisfaction and dissatisfaction. *Journal of Advanced Nursing*, 29(6). <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.1999.01018.x>
- Membrillo-Pillpe, N. J., Zeladita-Huaman, J. A., Jauregui-Soriano, K., Zegarra-Chapoñan, R., Franco-Chalco, E., & Samillan-Yncio, G. (2023). Association between the Nursing Practice Environment and Safety Perception with Patient Safety Culture during COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(10). <https://doi.org/10.3390/ijerph20105909>
- Munir, R. I. S., & Rahman, R. A. (2016). Determining Dimensions of Job Satisfaction Using Factor Analysis. *Procedia Economics and Finance*, 37. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(16\)30156-3](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(16)30156-3)
- Muthen, L., & Muthen, B. (2017). *MPlus user' guide* (8th ed.).
- Pérez, E. R., & Medrano, L. (2010). Análisis Factorial Exploratorio: Bases Conceptuales y Metodológicas Artículo de Revisión. *Revista Argentina de Ciencias Del Comportamiento*, 2, 58–66. www.psych.unc.edu.ar/racc
- Raykov, T., & Hancock, G. R. (2005). Examining change in maximal reliability for multiple-component measuring instruments. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 58(1), 65–82. <https://doi.org/10.1348/000711005X38753>
- Reyes-Gastañadui, N. H., Cabanillas-Chavez, M. T., Meneses-La-Riva, M. E., Suyov-Vega, J. A., Morales-García, W. C., & da Costa Polonia, A. (2023). Fear of COVID-19 and Job Stress in Nursing Professionals in Lima, Peru. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 12(4). <https://doi.org/10.36941/ajis-2023-0109>
- Salmond, S. W. (1987). Nurses and work satisfaction: An index for measurement. *Orthopaedic Nursing*, 6(5). <https://doi.org/10.1097/00006416-198709000-00011>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4). <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2016). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling* (4th ed.). Taylor & Francis.
- Smith, P. B. (2004). Acquiescent response bias as an aspect of cultural communication style. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 35(1). <https://doi.org/10.1177/0022022103260380>
- Soper, D. (2023). *A-priori Sample Size Calculator for structural equation models*. Software.
- Van De Vijver, F. J. R. (2007). Cultural and gender differences in gender-role beliefs,

sharing household task and child-care responsibilities, and well-being among immigrants and majority members in the Netherlands. *Sex Roles*, 57(11–12). <https://doi.org/10.1007/s11199-007-9316-z>

van de Vijver, F., & Tanzer, N. K. (2004). Bias and equivalence in cross-cultural assessment: An overview. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 54(2). <https://doi.org/10.1016/j.erap.2003.12.004>

Villarreal-Zegarra, D., Lázaro-Illatopa, W. I., Castillo-Blanco, R., Cabieses, B., Blukacz, A., Bellido-Boza, L., & Mezones-Holguin, E. (2022). Relationship between job satisfaction, burnout syndrome and depressive symptoms in physicians: a cross-sectional study based on the employment demand-control model using structural equation modelling. *BMJ Open*, 12(10). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-057888>

Weiss, D. J., Dawis, R., England, G., & Lofquist, L. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. In *Manual for the Minnesota Satisfaction Survey*.

Wong, C. A., & Laschinger, H. K. S. (2013). Authentic leadership, performance, and job satisfaction: The mediating role of empowerment. *Journal of Advanced Nursing*, 69(4). <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2012.06089.x>

Anexos: Escala de satisfacción laboral S18

<i>Relación con la supervisión</i>
2. El apoyo que recibe de sus superiores
3. La forma en que sus supervisores juzgan su tarea
5. La proximidad y frecuencia con que es supervisado
6. La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de la institución
7. La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo
9. El grado en que su institución cumple los convenios, disposiciones y leyes laborales
<i>Espacio físico laboral</i>
10. La ventilación de su lugar de trabajo
11. La iluminación de su lugar de trabajo
12. El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo
13. La temperatura de su lugar de trabajo
14. La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo
<i>Realización profesional</i>
16. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan
17. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca
18. Los objetivos, metas y/o tasas de producción que debe alcanzar
<i>Oportunidades que ofrece el trabajo</i>
20. Las oportunidades de ascender que tiene
21. Las oportunidades de formación que le ofrece su lugar de trabajo
22. Su participación en las decisiones de su equipo de trabajo relativas a la institución
23. La forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales