



**Facultad de Ciencias Económicas**

**Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires**

**Doctorado en Administración**

**Tesis de Doctorado**

**Autoevaluaciones Esenciales, Factores Psicosociales del Trabajo y  
Satisfacción Laboral: Un análisis de su vinculación desde una  
perspectiva interaccionista**

**Lucas J. Pujol Cols**

Director: Guillermo E. Dabos

Co-director: Luis Porta

Tandil, junio de 2018



## **Agradecimientos**

El autor de esta Tesis Doctoral agradece profundamente a los 334 profesionales que voluntariamente accedieron a participar de la investigación; al Dr. Guillermo Dabos, por su permanente apoyo en la elaboración del presente documento; al Tribunal Evaluador, compuesto por la Dra. Luisa Mayoral, Dra. Mariela Golik y Dra. Yamila Silva Peralta, por sus valiosos comentarios y sugerencias en la instancia de Propuesta de esta Disertación; a la Dra. Mariana Lazzaro-Salazar, por su invaluable asesoramiento y colaboración durante el proceso de traducción de la Escala de Autoevaluaciones Esenciales y el Índice Breve de Satisfacción Laboral Afectiva; y a la Esp. Mariana Cols por su continuo apoyo incondicional.



## Resumen

La satisfacción laboral constituye uno de los fenómenos más estudiados durante el último siglo en campos como el Comportamiento Organizacional y la Psicología Laboral, no sólo por su relevancia para explicar distintas variables vinculadas con la efectividad organizacional, tales como el ausentismo, la rotación de personal, la intención de cambiar de empleo, la ciudadanía organizacional, el compromiso organizacional o el desempeño, sino también por su importancia para la conservación del bienestar del empleado, tanto desde el punto de vista de su salud física como mental. A pesar de haber concentrado grandes esfuerzos de investigación durante casi un centenario, la literatura sobre satisfacción laboral, particularmente aquella dirigida a comprender sus principales determinantes, continúa caracterizándose por un elevado grado de fragmentación, polarización y controversia.

La presente Disertación Doctoral se propone analizar la satisfacción laboral desde una perspectiva interaccionista, esto es, contemplando la influencia simultánea tanto de determinantes disposicionales como situacionales, en dos grupos independientes de profesionales argentinos. Para ello, se integran tres ensayos que examinan tanto conceptual como empíricamente los efectos directos e indirectos de los determinantes disposicionales y situacionales sobre la satisfacción laboral, así como los mecanismos que subyacen a tales relaciones. Mientras que el primero de estos ensayos fue publicado en una reconocida revista del ámbito iberoamericano (*Estudios Gerenciales – Journal of Management and Economics for Iberoamerica*), una versión preliminar del tercer ensayo resultó merecedora del *Best Paper Award* (Premio al Mejor Artículo Científico) en el *track* de Liderazgo y Gestión del Capital Humano en la *52° Annual Assembly CLADEA 2017* (Riverside, California, Estados Unidos).

Específicamente, el primero de los ensayos consiste en una revisión bibliográfica y tiene por propósito identificar los factores que han sido señalados en la literatura como los determinantes más importantes de la satisfacción laboral. La misma se realiza con la intención de integrar y sintetizar el conocimiento generado, identificar áreas de mayor consenso y controversia, a la vez que explorar vacíos y líneas potenciales de investigación. Si bien la misma se focaliza en la literatura empírica que ha sido publicada en revistas científicas anglosajonas de alto impacto durante las últimas dos décadas (1997-2017), con el propósito de identificar las contribuciones más recientes e influyentes en el desarrollo del objeto de estudio, también contempla investigaciones clásicas que representan fuentes precursoras en la temática, con la intención de describir los bloques conceptuales que dan sustento a los principales modelos teóricos y empíricos modernos.

De esta revisión surge que las principales teorías focalizadas en examinar los determinantes de la satisfacción laboral se hallan polarizadas en dos grandes enfoques, el *disposicional* y el *situacional*. También se identifican los principales factores que han sido señalados por la investigación empírica moderna dentro de cada perspectiva como los determinantes más importantes de la satisfacción laboral. Por el lado del enfoque disposicional, se proponen factores ligados a los *rasgos de la personalidad* de los individuos, tales como la autoestima, la autoeficacia, el *locus* de control, el neuroticismo, entre otros. Por el lado del enfoque situacional, se sugieren *factores psicosociales* ligados al diseño del trabajo, tales como la autonomía, el apoyo social de supervisores y colegas, la estima material y simbólica, la inseguridad laboral, el conflicto trabajo-familia, entre otros. De esta revisión se concluye que la literatura acerca de los determinantes de la satisfacción laboral se caracteriza por un elevado grado de fragmentación, resultando aún limitadas las investigaciones que la abordan

desde una óptica *interaccionista*. Las que sí han incorporado un cierto interaccionismo en sus modelos parecieran enfrentar serias limitaciones, en gran medida responsables por la obtención de resultados inconsistentes de un estudio a otro. Primero, tienden a privilegiar uno de los conjuntos de determinantes en detrimento del otro. Segundo, evaden realizar pruebas competitivas que permitan examinar y comparar la influencia relativa de los determinantes disposicionales y situacionales sobre la satisfacción laboral. Tercero, tienden a ignorar los procesos y mecanismos que subyacen a las relaciones entre ambos conjuntos de determinantes y la satisfacción laboral. Cuarto, suelen focalizarse excesivamente en los factores situacionales intrínsecos (i.e. aquellos que refieren a las características de la tarea), ignorando la incidencia de otros factores de naturaleza extrínseca que también han demostrado ser relevantes para explicar la satisfacción laboral. Quinto, tienden a sustentarse en el empleo de escalas *ad-hoc* para la medición de las situaciones de trabajo, en lugar de emplear taxonomías genéricas que favorezcan la realización de comparaciones entre contextos organizacionales.

Con el propósito de examinar empíricamente los efectos directos e indirectos de los determinantes disposicionales y situacionales sobre la satisfacción laboral, en esta Tesis Doctoral se emplean respectivamente el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo Copsoq-Istas 21 (1.5), la Escala de Autoevaluaciones Esenciales (*Core Self-Evaluations Scale*, CSES) y el Índice Breve de Satisfacción Laboral Afectiva (*Brief Index of Affective Job Satisfaction*, BIAJS). Puesto que el Copsoq-Istas 21 (1.5) ha sido validado en numerosas investigaciones realizadas en el ámbito iberoamericano, incluyendo Argentina, el segundo de los ensayos tiene por objetivo examinar las propiedades psicométricas de los dos instrumentos restantes (i.e. la CSES y el BIAJS) en términos de su consistencia interna, estructura factorial, validez convergente, validez discriminante y validez predictiva. Para ello, se procede a la

traducción al español de ambas escalas y se recolectan datos provenientes de dos muestras independientes de trabajadores argentinos altamente calificados. Mientras que la primera se halla integrada por 209 académicos de una facultad de una universidad pública argentina, la segunda se compone por 125 *managers* de nivel medio y alto que, al momento de la recolección de los datos, participaban de un programa de Máster en Administración de Negocios, dictado en modalidad *part-time*. Este ensayo realiza una contribución principalmente metodológica, al constituir el primer antecedente de validación de las versiones en español de la CSES y del BIAJS en el contexto argentino, teniendo ambos instrumentos un elevado potencial para impulsar futuras investigaciones en Iberoamérica. Los hallazgos del estudio psicométrico revelan que ambos instrumentos resultan válidos y confiables y que, por lo tanto, su empleo resulta apropiado tanto en la investigación científica como en la práctica profesional en el ámbito iberoamericano.

El tercer ensayo adopta una perspectiva interaccionista y examina las relaciones entre los determinantes disposicionales, los determinantes situacionales y la satisfacción laboral. A tales fines, en primer lugar, se analizan y comparan los efectos directos *ceteris paribus*, así como el poder explicativo, de ambos conjuntos de determinantes sobre la satisfacción laboral por medio de la construcción de modelos alternativos de regresiones múltiples, en un intento por brindar evidencia que contribuya a la resolución del controversial *debate individuo-situación*. En segundo lugar, se analizan los mecanismos por los que se relacionan los determinantes disposicionales y los situacionales con la satisfacción laboral, mediante un análisis de sus efectos indirectos (i.e. mediados), a través del contraste de modelos alternativos de ecuaciones estructurales. Con sustento en los resultados de la revisión efectuada en el primer ensayo, los determinantes disposicionales son operacionalizados a través de los *rasgos*

*de la personalidad* de los individuos, empleando para ello el modelo de las Autoevaluaciones Esenciales (CSE por sus siglas en inglés, *Core Self-Evaluations*), al constituir el principal predictor de índole disposicional de la satisfacción laboral. Los determinantes situacionales, por otro lado, son examinados a través de los seis *factores psicosociales del trabajo* (FPST) propuestos en el modelo Copsoq-ISTAS, al ser uno de los más utilizados tanto en la investigación empírica como en la práctica profesional debido a su exhaustividad, parsimonia y validez.

Los resultados del tercer ensayo revelan, en primer lugar, que tanto las CSE como los FPST constituyen determinantes relevantes de la satisfacción laboral. Particularmente, señalan que las CSE, el control sobre el trabajo y la estima poseen validez predictiva incremental sobre la satisfacción laboral, permaneciendo sus efectos estadísticamente significativos incluso luego de que la totalidad de los predictores y las variables de control fueran introducidos en los análisis de regresiones múltiples. En segundo lugar, de este ensayo surge que el nivel de entendimiento acerca de la satisfacción laboral (i.e. el poder explicativo) se incrementa significativamente al emplear una perspectiva interaccionista, indicando que esta última no sólo es producto de las influencias del diseño del trabajo sino también de la incidencia de un conjunto de elementos centrales que hacen a la personalidad del individuo y sus disposiciones. En tercer lugar, los hallazgos de este estudio revelan que los determinantes disposicionales no sólo afectan a la satisfacción laboral de manera directa, al constituir la base desde la cual los individuos evalúan y reaccionan a los eventos que acontecen en sus vidas, sino también indirecta, al asumir un rol fundamental en la manera en la que los empleados perciben y experimentan las características de su trabajo. Específicamente, los hallazgos de este ensayo revelan que aquellos individuos con CSE más positivas tienden a percibir y evaluar sus tareas, así como las condiciones organizacionales en las que aquellas son

desempeñadas, de una manera más favorable, reportando una menor exposición a riesgos psicosociales laborales en sus trabajos, lo que, como resultado, contribuye a que se sientan más satisfechos.

Además de representar el tercer ensayo de esta Tesis Doctoral el primer antecedente en el que se hayan examinado de modo simultáneo las CSE, los FPST y la satisfacción laboral en el contexto iberoamericano (lo que contribuye, a su vez, a incrementar la generalizabilidad transcultural de los constructos involucrados y de sus relaciones), el mismo realiza cuatro aportes adicionales al Comportamiento Organizacional, la Gestión Estratégica de Recursos Humanos y la Psicología Laboral. En primer lugar, provee evidencia empírica al debate individuo-situación y, en particular, a la literatura interaccionista sobre satisfacción laboral, al analizar y comparar la influencia relativa que sobre ella ejercen un conjunto comprensivo y parsimonioso de determinantes situacionales y disposicionales. En segundo lugar, contribuye al entendimiento de los mecanismos por los cuales ambos conjuntos de determinantes afectan la satisfacción laboral, por medio del contraste empírico de un modelo de ecuaciones estructurales que explora el rol de un mediador nunca antes estudiado en la relación entre las CSE y la satisfacción laboral, i.e. la percepción de exposición a riesgos psicosociales. En tercer lugar, esta investigación permite superar algunos de los cuestionamientos que se le han realizado tanto al enfoque disposicional como al situacional, puesto que los constructos elegidos no sólo permiten contemplar la influencia tanto de determinantes situacionales *intrínsecos* como *extrínsecos*, sino también incrementar la comparabilidad de los hallazgos con los que hayan sido obtenidos o se obtengan en futuros estudios iberoamericanos. En cuarto lugar, y puesto que la mayoría de las investigaciones previas sobre la temática han sido conducidas en muestras de estudiantes de pre-grado o de trabajadores operativos con niveles bajos a

medios de calificación (e.g. empleados administrativos), este ensayo aporta evidencia sobre dos contextos profesionales que, aun siendo altamente relevantes, han sido explorados de manera limitada en la literatura, siendo este el caso de los profesionales académicos y el de los *managers*.



## Índice de contenidos

CAPÍTULO I: Introducción .....	1
La satisfacción laboral como objeto de estudio .....	1
El debate individuo-situación .....	3
La perspectiva interaccionista para el estudio de la Satisfacción Laboral .....	7
Referencias bibliográficas .....	16
CAPÍTULO II: Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes .....	23
Resumen .....	23
Introducción .....	24
Metodología de revisión .....	27
La satisfacción laboral .....	30
Enfoques para el estudio de la satisfacción laboral .....	32
El enfoque situacional .....	32
El enfoque disposicional .....	36
El enfoque interaccionista .....	39
Resultados .....	40
Determinantes situacionales .....	40
Determinantes disposicionales .....	44
Efectos interaccionistas .....	50
Discusión y consideraciones finales .....	53
Obstáculos al desarrollo del campo .....	53
Futuras líneas de investigación .....	61
Incipiente inserción de la literatura iberoamericana .....	64
Limitaciones del estudio .....	70
Referencias bibliográficas .....	72
Anexo .....	89
Tabla II.A.1: Determinantes situacionales .....	89
Tabla II.A.2: Determinantes disposicionales .....	91

Tabla II.A.3: Determinantes interaccionistas .....	95
CAPÍTULO III: Estudio de las propiedades psicométricas de la Escala de Autoevaluaciones Esenciales (CSES) del Índice Breve de Satisfacción Laboral (BIAJS) en dos muestras independientes de trabajadores argentinos .....	
Resumen .....	97
Introducción .....	98
Marco teórico .....	103
Metodología .....	110
Diseño .....	110
Participantes .....	110
Variables e instrumentos .....	113
Procedimiento .....	114
Análisis .....	117
Resultados .....	118
Escala de Autoevaluaciones Esenciales .....	118
Índice Breve de Satisfacción Laboral Afectiva .....	136
Discusión y consideraciones finales .....	140
Implicancias para la investigación .....	142
Limitaciones del estudio .....	142
Limitaciones del empleo de escalas de auto-reporte .....	143
Referencias bibliográficas .....	147
Anexo .....	157
Escala de Autoevaluaciones Esenciales .....	157
Índice Breve de Satisfacción Laboral Afectiva .....	157
CAPÍTULO IV: Autoevaluaciones Esenciales (CSE) y Satisfacción Laboral: Explorando el rol mediador de los Factores Psicosociales del Trabajo (FPST) ....	
Resumen .....	159
Introducción .....	160
Marco teórico y desarrollo de hipótesis .....	167
Autoevaluaciones Esenciales y Satisfacción Laboral .....	167

Factores Psicosociales y Satisfacción Laboral .....	169
El rol mediador de los Riesgos Psicosociales .....	175
Metodología .....	178
Elección de los contextos de estudio .....	178
Diseño .....	186
Participantes .....	186
Procedimiento .....	188
Variables e instrumentos .....	190
Análisis .....	196
Resultados .....	199
Análisis descriptivo y correlaciones .....	199
Efectos directos .....	205
Efectos indirectos .....	212
Discusión y consideraciones finales .....	214
Contribuciones a la literatura internacional .....	215
Contribuciones a la literatura sobre profesión académica .....	219
Contribuciones a la literatura sobre profesión gerencial .....	222
Implicancias para la gestión y la práctica profesional .....	225
Limitaciones del estudio y futuras líneas de investigación .....	226
Referencias bibliográficas .....	233
Anexos .....	251



# CAPÍTULO I

## Introducción

### La satisfacción laboral como objeto de estudio

La satisfacción laboral constituye uno de los fenómenos más estudiados del siglo XX en campos como el Comportamiento Organizacional y la Psicología Laboral. En efecto, tal y como señalan Judge, Weiss, Kammeyer-Mueller y Hulin (2017) en su reciente revisión, la satisfacción laboral es mencionada en más del setenta por ciento de los artículos incluidos en PsycINFO y constituye uno de los descriptores más utilizados en el *Journal of Applied Psychology*, la revista científica de mayor impacto sobre temas ligados a la psicología del trabajo y de las organizaciones. Este interés sostenido de la Academia por la satisfacción laboral no sólo se ha sustentado en su relevancia para explicar distintas variables vinculadas con la efectividad organizacional, tales como el ausentismo, la rotación de personal, la intención de cambiar de empleo, la ciudadanía organizacional, el compromiso organizacional o el desempeño (e.g. Diestel, Wegge y Schmidt, 2014; Flickinger, Allscher y Fiedler, 2016; Harrison, Newman y Roth, 2006; Tziner, Waismal-Manor, Vardi y Brodman, 2008; Ziegler, Hagen y Diehl, 2012), sino también en su importancia para la conservación del bienestar del empleado, tanto desde el punto de vista de su salud física como mental (e.g. Grant, Wardle y Steptoe, 2009; Tsaousis, Nikolaou, Serdaris y Judge, 2007; Schat, Kelloway y Desmarais, 2005).

A pesar de haber concentrado una considerable atención tanto de académicos como de directivos durante casi cien años (véase Judge *et al.*, 2017 para una reciente revisión), la literatura sobre satisfacción laboral continúa, a la fecha, caracterizándose por un elevado grado de fragmentación, polarización y controversia. Al respecto, tal y como advierten Thompson y Phua (2012), ni siquiera pareciera existir consenso acerca

del dominio de contenido de la satisfacción laboral, observándose aún argumentos contradictorios en torno a si la misma involucra exclusivamente procesos emocionales o también cognitivos (Brief y Weiss, 2002; Michalos, 2014). En este sentido, y mientras que algunos autores como Fisher (2000) señalan que la satisfacción laboral representa una respuesta afectiva o emocional hacia el trabajo como un todo, otros como Weiss (2002) la definen como un juicio evaluativo positivo o negativo que el individuo realiza de las diferentes facetas que componen su situación de trabajo. También existen otros referentes como Brief (1998) que, desde una óptica más integrada, consideran que la satisfacción laboral emerge tanto de procesos emocionales como cognitivos, por medio de los cuales el empleado evalúa su experiencia en el trabajo. Este elevado disenso en torno a las bases conceptuales fundamentales sobre las que se construyen las teorías de satisfacción laboral se ha materializado en una gran diversidad de modelos teóricos e instrumentos de medición escasamente articulados y, a menudo, antagónicos, en gran medida responsables por la obtención de resultados contradictorios en numerosas investigaciones (Thompson y Phua, 2012).

Las inconsistencias brevemente descritas en el párrafo precedente constituyeron la motivación inicial para la elaboración del primero de los ensayos que integran esta Disertación Doctoral, el cual tiene por propósito identificar conceptualmente los factores que han sido señalados en la literatura como los determinantes más importantes de la satisfacción laboral. Esta revisión se realiza con la intención de integrar y sintetizar el conocimiento generado, identificar áreas de mayor consenso y controversia, a la vez que explorar vacíos y líneas potenciales de investigación. Si bien la misma se focaliza en la literatura empírica que ha sido publicada en revistas científicas anglosajonas de alto impacto durante las últimas dos décadas (1997-2017), a fin de identificar las contribuciones más recientes e influyentes en el desarrollo del objeto de

estudio, también contempla investigaciones clásicas que representan contribuciones seminales en la temática (e.g. Herzberg, Mausner y Snyderman, 1959; McGregor, 1960; Herzberg, 1968; Hackman y Oldham, 1976; Karasek, 1979; Warr, 1987), con la intención de describir los bloques conceptuales que dan sustento a los principales modelos teóricos y empíricos modernos. Como resultado de esta revisión, se observa que las principales teorías focalizadas en examinar los determinantes de la satisfacción laboral se hallan polarizadas en dos grandes enfoques, cuyo enfrentamiento a lo largo de más de tres décadas ha recibido el nombre de *debate individuo-situación*.

### **El Debate Individuo-Situación**

De la revisión de la literatura efectuada en el primer ensayo emerge que las posturas más relevantes para explicar la satisfacción laboral parecieran encontrarse polarizadas en dos grandes perspectivas teóricas, cuyo enfrentamiento fue denominado por Kenrick y Funder (1988) *debate individuo-situación*. Por un lado, el *situacionalismo* se sustenta en la idea de *fuerza situacional* (Cooper y Withey, 2009) y enfatiza en la influencia que las variables organizacionales ejercen sobre el comportamiento, las actitudes y el bienestar de los empleados en el trabajo (Dierdorff y Morgeson, 2013), al establecer un marco de constreñimientos al comportamiento individual y grupal (Bowling, Khazon, Meyer y Burrus, 2015). Por el otro, el *disposicionalismo* sostiene que los individuos poseen estados mentales inobservables, ligados a los rasgos de su personalidad, que se encuentran dotados de relativa estabilidad a través del tiempo y que, como tales, predisponen su actitud y su comportamiento en una gran diversidad de contextos organizacionales. Desde esta perspectiva, los empleados resultan más o menos proclives a poseer actitudes positivas hacia el trabajo, independientemente de las características de este último (Judge, Klinger, Simon y Yang, 2008b; Judge *et al.*, 2017; Ones, Dilchert, Viswesvaran y Judge, 2007; Barrick, 2005).

Tal y como es analizado en detalle en el primer ensayo de esta Disertación Doctoral, ambos enfoques han logrado demostrar su relevancia para explicar la satisfacción laboral a lo largo de la historia. Por el lado del situacionalismo, más de sesenta años de investigación en el objeto de estudio han provisto evidencia acerca de la importancia de los factores situacionales del trabajo para explicar la satisfacción laboral (Humphrey, Nahrgang y Morgeson, 2007). Particularmente, la literatura señala que el *diseño del trabajo*, entendido como el conjunto de procesos y resultados involucrados en la estructuración, organización, experimentación y desempeño del trabajo (Grant, Fried y Juillerat, 2011), define y/o estimula la emergencia de un conjunto de *factores psicosociales*, los cuales afectan la satisfacción laboral de los empleados al exponerlos a mayores o menores *riesgos psicosociales*, entendidos como aquellos factores relacionados con el trabajo que, sea por exceso, defecto, o combinación, constituyen una amenaza para la integridad física, social y/o psicológica de los empleados (Meliá *et al.*, 2006)<sup>1</sup>. El estudio de los riesgos psicosociales en el trabajo<sup>2</sup> ha captado una atención creciente tanto de académicos como de directivos, principalmente como resultado de las profundas transformaciones que se han producido en el mundo del trabajo y en las relaciones de empleo en las últimas décadas (Parker, Wall y Cordery, 2001). En efecto, los entornos organizacionales se han vuelto poco a poco más dinámicos, globalizados, hostiles, interdependientes y competitivos, lo que se ha materializado en nuevas

---

<sup>1</sup> Los términos *factores psicosociales del trabajo* y *riesgos psicosociales en el trabajo* no son considerados sinónimos en esta Disertación Doctoral. Siguiendo el Modelo Copsoq-Istas, la exposición elevada a riesgos psicosociales emerge cuando aquellos factores psicosociales que representan demandas laborales son percibidos como excesivos y aquellos que representan recursos laborales como insuficientes. En este sentido, todo factor psicosocial del trabajo aumenta o disminuye los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos los empleados.

<sup>2</sup> Entender a los riesgos psicosociales como una amenaza proveniente de la organización del trabajo, que tiene su origen tanto en la presencia de elevadas demandas laborales como en la insuficiencia de recursos laborales, no implica afirmar que el trabajo es en sí mismo patógeno o que la mera exposición a factores de riesgo conduce necesariamente a la experimentación de distrés u otros estados negativos en los empleados (Schaufeli y Salanova, 2002). Por el contrario, sus consecuencias fisiológicas, psicológicas y conductuales sobre los empleados también se ven afectadas por la medida y el modo en que tales factores del trabajo son percibidos y/o enfrentados (Avey, Reichard, Luthans y Mhatre, 2011).

exigencias, presiones y desafíos para los trabajadores alrededor del mundo (Landsbergis, 2003; Siegrist, 2016). En particular, la literatura señala que la evaluación y gestión de los riesgos psicosociales asume un papel aún más central en los contextos profesionales, al albergar ocupaciones cognitivas y emocionalmente demandantes en sí mismas (Kinman y Wray, 2013).

El llamado Modelo Copsoq-ISTAS, desarrollado por un equipo de investigadores del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de España (Moncada *et al.*, 2004), constituye uno de los modelos más difundidos sobre factores psicosociales del trabajo (FPST; García, Iglesias, Saleta y Romay, 2016; Unda, Uribe, Jurado, García, Tovalín y Juárez, 2016), no sólo por constituir una síntesis de teorías previas fuertemente consolidadas en la literatura, tales como el Modelo de Demanda-Control (Karasek, 1979), el Modelo de Desbalance Esfuerzo-Recompensa (Siegrist, 1996) y la Teoría de la Justicia Organizacional (Moorman, 1991), sino también por su exhaustividad, al comprender seis factores del trabajo que han demostrado ser altamente relevantes para explicar la satisfacción laboral en numerosas investigaciones internacionales (Mudrak *et al.*, 2017). Dentro de estos factores se encuentran las exigencias psicológicas (distinguiéndose, a menudo, entre la sobrecarga de trabajo y las demandas emocionales), el control sobre el trabajo (también llamado autonomía), el apoyo social y calidad del liderazgo, la estima (distinguiéndose, a menudo, entre las recompensas materiales y las simbólicas), la doble presencia (también llamada conflicto trabajo-familia) y la inseguridad sobre el futuro (también denominada inseguridad laboral).

En cuanto al disposicionalismo, y si bien esta corriente ha surgido más recientemente en la literatura, una cantidad considerable de investigaciones publicadas en *journals* de alto impacto han logrado vincular distintas taxonomías de personalidad, entre ellas la Afectividad Positiva/Negativa (Brief, Butcher y Robertson, 1995), los

Cinco Grandes Rasgos de Personalidad (Goldberg, 1990) y las Autoevaluaciones Esenciales (CSE, por sus siglas en inglés *Core Self-Evaluations*; Judge, Locke y Durham, 1997) con diferentes medidas de satisfacción laboral (Judge *et al.*, 2017; Ones *et al.*, 2007). En particular, numerosas investigaciones señalan que las CSE, definidas como un conjunto de conclusiones básicas, esenciales e inconscientes que los individuos formulan acerca de sí mismos, de otros y de su ambiente, constituyen el principal predictor de índole disposicional de la satisfacción laboral (Piccolo, Judge, Takahashi, Watanabe y Locke, 2005; Rode, Judge y Sun, 2012). Las mismas son conceptualizadas como un fenómeno global, latente y de orden superior, que refleja cuatro rasgos de personalidad fuertemente consolidados en la investigación en Psicología: la autoestima, la autoeficacia, el *locus* interno de control y la estabilidad emocional (o bajo neuroticismo; véase Judge *et al.*, 1998). A pesar de haber sido introducidas más recientemente en términos comparativos, las CSE representan uno de los rasgos de la personalidad que ha concentrado mayor interés científico durante las últimas dos décadas en la literatura internacional (Wu y Griffin, 2012).

Aun cuando tanto el disposicionalismo como el situacionalismo han demostrado ser útiles para explicar la satisfacción laboral, ninguna de estas perspectivas ha logrado escapar exitosamente de las críticas (Judge y Zapata, 2015). Al enfoque disposicional no sólo se le cuestiona la sub-especificación de sus modelos<sup>3</sup> (Funder, Guillaume, Kumagai, Kawamoto y Sato, 2012), argumentándose que la mayoría de estas investigaciones no han controlado adecuadamente los efectos de la personalidad por la incidencia de factores situacionales importantes (Davis-Blake y Pfeffer, 1989; Withey, Gellatly y Annett, 2005), sino también su relevancia práctica, aseverándose que frente a

---

<sup>3</sup> El término *sub-especificación* se utiliza en el contexto de un análisis multivariado y ocurre cuando un modelo omite variables que resultan relevantes para explicar el fenómeno representado por la variable dependiente. Esta discusión no resulta trivial pues la sub-especificación puede traer aparejada una sobre-estimación de los efectos de las variables explicativas, llevando a interpretaciones equivocadas sobre su magnitud y significatividad, así como sobre su relación con la variable dependiente (Wooldridge, 2015).

la presencia de situaciones organizacionales fuertes es probable que los efectos de la personalidad sobre la satisfacción laboral resulten poco significativos (Cooper y Withey, 2009). Al enfoque situacional, por otro lado, se le critica su escaso nivel de desarrollo luego de la década de los ochenta, al haberse concentrado principalmente sobre la influencia de los aspectos intrínsecos del trabajo (Campion, Mumford, Morgeson y Nahrgang, 2005; Humphrey *et al.*, 2007), además de haber evadido el tratamiento de la personalidad en sus modelos (Barrick, 2005; Staw y Cohen-Charash, 2005). Más recientemente, las limitaciones propias del situacionalismo y del disposicionalismo motivaron un acrecentamiento de posturas en defensa del empleo de diseños metodológicos que contemplen simultáneamente los efectos de los factores disposicionales y situacionales del trabajo en el estudio de la satisfacción laboral, perspectiva que ha sido rotulada en la literatura con el nombre de *enfoque interaccionista*.

### **La perspectiva interaccionista para el estudio de la Satisfacción Laboral**

Para Funder *et al.* (2012), el debate individuo-situación se asienta sobre la idea errónea de que existe una dicotomía entre la persona y la situación, argumentando que, en verdad, las actitudes y el comportamiento humano resultan producto de las influencias de ambos factores. Siguiendo esta postura, las personas tienden a ajustar sus actitudes y comportamientos a las influencias del contexto laboral, pero, al mismo tiempo, mantienen su individualidad (Funder *et al.*, 2012). Como resultado, el siglo XXI se caracterizó por el surgimiento de posturas en favor de emplear un enfoque interaccionista para el estudio de la satisfacción laboral, como un intento por subsanar las limitaciones propias del disposicionalismo y del situacionalismo (Judge y Zapata, 2015).

El interaccionismo propone que las características del trabajo no resultan positivas (i.e. motivacionales) o negativas (i.e. estresantes) en sí mismas, tal y como sostienen algunos modelos clásicos desarrollados desde un enfoque principalmente situacional (e.g. Herzberg, 1968; Hackman y Oldham, 1976; Karasek, 1979), sino que sus efectos directos e indirectos también dependen de las características de la personalidad del individuo (Barrick, 2005). En otras palabras, el grado en que los individuos sienten que un factor del trabajo es “excesivo” o “insuficiente”, “positivo” o “negativo”, afectando esto último sus actitudes, conductas, intenciones y bienestar, depende, adicionalmente, de las características de su personalidad. A modo de ejemplo, Trevelyan (2001) advierte que la autonomía, tradicionalmente considerada como un factor de motivación intrínseca, también puede conducir al aislamiento. En esta misma línea, Taylor (2007) argumenta que el apoyo social, usualmente considerado una protección frente a condiciones laborales estresantes, también puede ser percibido como una fuente de intromisión o interferencia. Finalmente, LePine *et al.* (2005) señalan que factores del trabajo tales como las exigencias psicológicas, a menudo consideradas sinónimo de sobrecarga de trabajo, también pueden resultar positivas cuando éstas son percibidas como un desafío a ser superado.

A pesar del gran acrecentamiento de argumentos en defensa del interaccionismo, de la revisión de la literatura efectuada en el primer ensayo emerge que todavía resultan verdaderamente limitadas las investigaciones empíricas que contemplan de manera simultánea los efectos de la personalidad y de los factores situacionales del trabajo sobre la satisfacción laboral (Cohrs, Abele y Dette, 2006; Funder *et al.*, 2012; Lent y Brown, 2006). Adicionalmente, se observa que la mayor parte de los estudios que sí han incorporado un cierto interaccionismo en sus modelos suelen enfrentar, cuanto menos, algunas de las siguientes limitaciones: (a) privilegian, ya sea más o menos sutilmente,

uno de los conjuntos de determinantes en detrimento del otro (Haney y Zimbardo, 2009); (b) evaden efectuar pruebas competitivas que permitan examinar y comparar la influencia relativa, así como el poder explicativo, de los determinantes disposicionales y situacionales sobre la satisfacción laboral (Staw y Cohen-Charash, 2005); (c) tienden a ignorar, en gran medida, los procesos y mecanismos que subyacen a las relaciones entre ambos conjuntos de determinantes y la satisfacción laboral (Heller, Ferris, Brown y Watson, 2009; Brief y Weiss, 2002), (d) se focalizan excesivamente en los factores situacionales intrínsecos (i.e. aquellos que refieren a las características de la tarea, como los que surgen del Modelo de las Cinco Características Intrínsecas del Trabajo; Hackman y Oldham, 1976), ignorando en un grado considerable otros factores de naturaleza extrínseca que también han demostrado ser relevantes para explicar la satisfacción laboral (Campion, Mumford, Morgeson y Nahrgang, 2005; Humphrey *et al.*, 2007; Hogan, 2009); (e) tienden a sustentarse en el empleo de escalas *ad-hoc* para la medición de los factores situacionales del trabajo, en lugar de emplear taxonomías genéricas que favorezcan la realización de comparaciones entre contextos organizacionales (Buss, 2009; Reis, 2008). Los elementos anteriores, en conjunto con el elevado grado de fragmentación teórica presente en la literatura (Lent y Brown, 2006), han contribuido a que la mayoría de las investigaciones pronunciadas en defensa del interaccionismo hayan arribado a resultados inconsistentes o contradictorios (Chang, Ferris, Johnson, Rosen y Tang, 2012; Hsieh y Huang, 2017).

Con la intención de superar las limitaciones enunciadas en el párrafo precedente, esta Disertación Doctoral adopta una perspectiva interaccionista para el abordaje de la satisfacción laboral, con el propósito de analizar conceptual y empíricamente sus determinantes y así dilucidar los efectos directos e indirectos que tanto los factores disposicionales como los situacionales ejercen sobre ella. Como medida de factores

disposicionales se emplea a las CSE, el principal predictor de orden disposicional de la satisfacción laboral (Piccolo *et al.*, 2005; Rode *et al.*, 2012). Como medida de factores situacionales se emplea a los factores psicosociales del trabajo (FPST), particularmente al Modelo Copsoq-ISTAS, no sólo por ser uno de los más utilizados en la investigación científica en Iberoamérica (García *et al.*, 2016; Unda *et al.*, 2016), sino también por ser lo suficientemente comprehensivo tanto de factores de naturaleza intrínseca como extrínseca. Para examinar los FPST, las CSE y la satisfacción laboral se utilizan, respectivamente, el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo Copsoq-Istas 21 (1.5), la Escala de Autoevaluaciones Esenciales (*Core Self-Evaluations Scale*, CSES) y el Índice Breve de Satisfacción Laboral Afectiva (*Brief Index of Affective Job Satisfaction*, BIAJS).

Mientras que el Copsoq-Istas 21 (1.5), adaptación en español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (*Copenhagen Psychosocial Questionnaire*; Kristensen, Hannerz, Høgh y Borg, 2005), ha sido validado en numerosas investigaciones realizadas en el ámbito iberoamericano (e.g. García *et al.*, 2016; Alvarado *et al.*, 2009; Alvarado *et al.*, 2012), incluyendo Argentina (e.g. Acevedo, Sánchez, Farías y Fernández, 2013), la CSES y el BIAJS han sido validados principalmente en contextos anglosajones y europeos. Es por esto que el segundo de los ensayos tiene por objetivo realizar un examen minucioso de sus propiedades psicométricas, en términos de consistencia interna, estructura factorial, validez convergente, validez discriminante y validez predictiva. Los resultados revelan que ambas escalas constituyen instrumentos válidos y confiables y que, por lo tanto, su empleo resulta apropiado en futuros estudios realizados en el contexto argentino. Este segundo ensayo no sólo realiza una contribución metodológica, al validar, por primera vez en el contexto argentino, las versiones en español de dos instrumentos con elevado potencial para impulsar futuras

investigaciones en Iberoamérica, sino que, además, contribuye a brindar claridad en torno a la dimensionalidad (i.e. estructura factorial) de la CSES, la cual ha sido foco de fuertes cuestionamientos en los últimos dos años (e.g. Arias y Arias, 2017; Beléndez *et al.*, 2018).

El tercero de los ensayos se sustenta en los obstáculos y líneas potenciales de investigación identificadas en la revisión de la literatura y se propone, por un lado, analizar y comparar la influencia relativa (i.e. los efectos parciales *ceteris paribus*), así como el poder explicativo, de los determinantes disposicionales y situacionales sobre la satisfacción laboral, a través de un análisis de regresiones múltiples; y, por el otro, examinar los efectos indirectos de ambos conjuntos de determinantes, por medio del contraste de modelos alternativos de ecuaciones estructurales. Además de aportar evidencia acerca de la generalizabilidad transcultural de los constructos involucrados y de sus relaciones, los hallazgos de este ensayo efectúan, al menos, cuatro contribuciones sustantivas al Comportamiento Organizacional, la Gestión Estratégica de Recursos Humanos y la Psicología Laboral, particularmente a la literatura relacionada con el diseño del trabajo (*job design*), la personalidad y las diferencias individuales (*personality and individual differences*), la gestión de riesgos laborales y el *stress* ocupacional.

En primer lugar, realiza una contribución al *debate individuo-situación* y, en particular, a la literatura interaccionista sobre satisfacción laboral, al analizar y comparar de manera empírica la influencia relativa que sobre ella ejercen un conjunto comprehensivo de determinantes situacionales y disposicionales, aspecto que, como sostienen Staw y Cohen-Charash (2005), ha sido particularmente ignorado en las investigaciones previas. Por un lado, la inclusión de los FPST en los modelos permite explorar cómo las percepciones de los empleados acerca de cuán favorables o

desfavorables les resultan sus condiciones laborales (i.e. menores o mayores niveles percibidos de exposición a riesgos psicosociales) afectan su satisfacción laboral, independientemente de sus tendencias disposicionales. Por el otro, la consideración de las CSE dentro de los modelos permite comprender más profundamente los procesos por los cuales los factores personales de los empleados, dentro de los cuales se incluye su personalidad, contribuyen a que éstos mantengan una actitud positiva hacia su trabajo, incluso cuando los FPST resultan estresantes, aspecto que, como sostienen Kammeyer-Mueller, Judge y Scott (2009), ha sido limitadamente explorado en el pasado. Finalmente, la consideración simultánea de ambos conjuntos de determinantes permite comparar su poder explicativo incremental sobre la satisfacción laboral. Los resultados de este tercer ensayo revelan que los determinantes disposicionales, representados por las CSE, y dos de los determinantes situacionales, dados por el control sobre el trabajo y la estima, poseen validez predictiva incremental sobre la satisfacción laboral, sugiriendo que ambos conjuntos de factores resultan relevantes para explicarla y que, por ende, deberían ser considerados de manera simultánea en futuras investigaciones que la aborden. Al mismo tiempo, los resultados demuestran que el nivel de entendimiento sobre la satisfacción laboral mejora notablemente cuando se emplea una perspectiva interaccionista (i.e. el poder explicativo se acrecienta de manera estadísticamente significativa al considerar ambos conjuntos de determinantes de manera simultánea), lo que significa que su variabilidad no sólo es producto de las influencias del diseño del trabajo sino también de la incidencia de la personalidad de los empleados, lo que brinda evidencia empírica al altamente controversial debate individuo-situación.

En segundo lugar, este ensayo contribuye al entendimiento de los mecanismos (i.e. los efectos indirectos) a través de los cuales los determinantes disposicionales y

situacionales afectan a la satisfacción laboral (véase Heller *et al.*, 2009), al analizar el modo en que las CSE, los FPST y la satisfacción laboral se relacionan empíricamente a través del contraste de modelos alternativos de ecuaciones estructurales. En este sentido, los hallazgos de esta investigación demuestran que los determinantes disposicionales asumen un rol fundamental en la manera en la que los empleados perciben, experimentan y reaccionan a las características de su trabajo, revelando que aquellos empleados con CSE más positivas (i.e. con un auto-concepto más positivo de sí mismos) tienden a percibir de manera más favorable las características de su trabajo (i.e. a percibir una menor exposición a riesgos psicosociales), lo que contribuye a que se sientan más satisfechos. Por el contrario, los resultados de este estudio revelan que aquellos empleados con puntajes más bajos en sus CSE son más proclives a percibir sus trabajos de manera más negativa (i.e. a percibir una mayor exposición a riesgos psicosociales) y, por lo tanto, a experimentar niveles menores de satisfacción laboral. En este sentido, este ensayo realiza una contribución a la literatura sobre el diseño del trabajo (*job design*), tradicionalmente enfocada en la influencia de los determinantes situacionales, al explorar potenciales fuentes de variabilidad individual en la satisfacción laboral, dada por la influencia de la personalidad (véanse las observaciones realizadas por Heller *et al.*, 2009; Chang *et al.*, 2012; Hsieh y Huang, 2017). Al mismo tiempo, efectúa un aporte a la literatura sobre personalidad (*personality research*), al examinar la influencia de un mediador que no ha sido estudiado previamente en la relación entre las CSE y la satisfacción laboral, i.e. la percepción de exposición a FPST.

En tercer lugar, esta investigación también contribuye a superar algunos de los cuestionamientos que se le han realizado tanto al enfoque situacional (e.g. uso de taxonomías arbitrarias y escalas *ad hoc*; Buss, 2009; Hogan, 2008) como al disposicional (e.g. sobre-estimación de los efectos de la personalidad debido a la sub-

especificación de los modelos, al haberlos controlado por un conjunto demasiado estrecho de determinantes del trabajo; Staw y Cohen-Charash, 2005). En efecto, la elección del constructo FPST y, en particular, del modelo Copsoq-ISTAS por sobre otras alternativas disponibles, permite mejorar la especificación de los modelos desarrollados hasta el momento al contemplar la influencia tanto de determinantes situacionales intrínsecos como extrínsecos. Por otro lado, puesto que no sólo se trata de uno de los modelos más utilizados en Iberoamérica para la medición y evaluación de los FPST (García *et al.*, 2016; Unda *et al.*, 2016), sino que también constituye una taxonomía genérica comprehensiva de seis factores situacionales del trabajo ampliamente investigados en la literatura internacional en su relación con la satisfacción laboral (véase Mudrak *et al.*, 2017), su utilización facilita la comparabilidad de los hallazgos de esta investigación con los que se obtengan en otros contextos organizacionales, ocupaciones o países (Reis, 2008).

En cuarto lugar, se cree que los contextos ocupacionales en los que se realiza esta investigación constituyen, en sí mismos, un factor de novedad. Así, mientras que la mayoría de las investigaciones internacionales sobre la temática han sido conducidas en muestras conformadas por estudiantes de pre-grado (e.g. Heller *et al.*, 2009; Judge *et al.*, 1998; Judge, Bono, Erez y Locke, 2005; Kammeyer-Mueller *et al.*, 2009; Hirschi, 2011) o por trabajadores operativos con niveles bajos a medios de calificación (e.g. Edwards, Scully y Brtek, 1999; Ferguson y Cheek, 2011; Hsieh y Huang, 2017; Piccolo *et al.*, 2005; Rode *et al.*, 2012), esta Disertación Doctoral se sustenta en datos provenientes de dos muestras independientes de profesionales argentinos. Mientras que la primera se halla compuesta por académicos de una facultad de una universidad pública argentina, la segunda se compone por *managers* de nivel medio y alto, convocados en el marco de un programa de Máster en Administración de Negocios. En

este sentido, y además de las contribuciones que este ensayo realiza en términos sustantivos, sus resultados también efectúan un aporte a la literatura específica focalizada en los contextos ocupacionales en los que se realizó esta investigación. Así, y si bien numerosos autores reconocen que tanto la profesión académica como la profesión gerencial constituyen dos de las ocupaciones más estresantes (véanse, por ejemplo, Kinman y Wray, 2013; Fredman y Doughney, 2012; Ford y Collinson, 2011; O'Neill y Xiao, 2010), la investigación empírica acerca de los efectos de los FPST sobre la satisfacción laboral de estos grupos profesionales ha sido verdaderamente limitada, particularmente aquella dirigida a examinar el rol que asumen las disposiciones en esta relación.

## Referencias bibliográficas

- Acevedo, G. E., Sánchez, J., Farías, M. A. y Fernández, A. R. (2013). Riesgos psicosociales en el equipo de salud de hospitales públicos de la Provincia de Córdoba, Argentina. *Ciencia y Trabajo*, 15(48), 140-147.
- Alvarado, R., Marchetti, N., Villalón, M., Hirmas, M. y Pastorino, M. S. (2009). Adaptación y análisis psicométrico de un cuestionario para evaluar riesgos psicosociales en el trabajo en Chile: versión media del CoPsoQ. *Revista Chilena de Salud Pública*, 13(1), 7-16.
- Alvarado, R., Pérez-Franco, J., Saavedra, N., Fuentealba, C., Alarcón, A., Marchetti, N., y Aranda, W. (2012). Validación de un cuestionario para evaluar riesgos psicosociales en el ambiente laboral en Chile. *Revista Médica de Chile*, 140(9), 1154-1163.
- Arias, V. B., y Arias, B. (2017). The negative wording factor of Core Self-Evaluations Scale (CSES): Methodological artifact, or substantive specific variance?. *Personality and Individual Differences*, 109, 28-34.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F. y Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.
- Barrick, M. R. (2005). Yes, personality matters: Moving on to more important matters. *Human Performance*, 18(4), 359-372.
- Beléndez, M., Gómez, A., López, S., y Topa, G. (2018). Psychometric properties of the Spanish version of the Core Self-Evaluations Scale (CSES-SP). *Personality and Individual Differences*, 122, 195-197.
- Brief, A. P. (1998). *Attitudes in and around organizations*. Utah: Sage Publications.
- Brief, A. P. y Weiss, H. M. (2002). Organizational behavior: Affect in the workplace. *Annual Review of Psychology*, 53(1), 279-307.
- Brief, A. P., Butcher, A. H. y Roberson, L. (1995). Cookies, disposition, and job attitudes: The effects of positive mood-inducing events and negative affectivity on job satisfaction in a field experiment. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 62(1), 55-62.
- Buss, D. M. (2009). An evolutionary formulation of person–situation interactions. *Journal of Research in Personality*, 43(2), 241-242.

- Campion, M. A. (1988). Interdisciplinary approaches to job design: A constructive replication with extensions. *Journal of Applied Psychology*, 73(3), 467-481.
- Campion, M. A., Mumford, T. V., Morgeson, F. P. y Nahrgang, J. D. (2005). Work redesign: Eight obstacles and opportunities. *Human Resource Management*, 44(4), 367-390.
- Chang, C. H., Ferris, D. L., Johnson, R. L., Rosen, C. C., y Tan, J. A. (2012). Core self-evaluations: A review and evaluation of the literature. *Journal of Management*, 38, 81-128.
- Cohrs, J. C., Abele, A. E. y Dette, D. E. (2006). Integrating situational and dispositional determinants of job satisfaction: Findings from three samples of professionals. *The Journal of Psychology*, 140(4), 363-395.
- Cooper, W. H. y Withey, M. J. (2009). The strong situation hypothesis. *Personality and Social Psychology Review*, 13(1), 62-72.
- Davis-Blake, A. y Pfeffer, J. (1989). Just a mirage: The search for dispositional effects in organizational research. *Academy of Management Review*, 14(3), 385-400.
- Dierdorff, E. C. y Morgeson, F. P. (2013). Getting what the occupation gives: Exploring multilevel links between work design and occupational values. *Personnel Psychology*, 66(3), 687-721.
- Diestel, S., Wegge, J., y Schmidt, K. H. (2014). The impact of social context on the relationship between individual job satisfaction and absenteeism: The roles of different foci of job satisfaction and work-unit absenteeism. *Academy of Management Journal*, 57(2), 353-382.
- Edwards, J. R., Scully, J. A. y Brtek, M. D. (1999). The measurement of work: Hierarchical representation of the Multimethod Job Design Questionnaire. *Personnel Psychology*, 52(2), 305-334.
- Ferguson, T. D. y Cheek, R. (2011). How Important Are Situational Constraints in Understanding Job Satisfaction?. *International Journal of Business and Social Science*, 2(22), 221-227.
- Flickinger, M., Allscher, M., y Fiedler, M. (2016). The mediating role of leader-member exchange: a study of job satisfaction and turnover intentions in temporary work. *Human Resource Management Journal*, 26(1), 46-62.
- Ford, J. y Collinson, D. (2011). In search of the perfect manager? Work-life balance and managerial work. *Work, Employment and Society*, 25(2), 257-273.

- Fredman, N. y Doughney, J. (2012). Academic dissatisfaction, managerial change and neo-liberalism. *Higher Education*, 64(1), 41-58.
- Funder, D., Guillaume, E., Kumagai, S., Kawamoto, S. y Sato, T. (2012). The Person-situation Debate and the Assessment of Situations. *The Japanese Journal of Personality*, 21(1), 1-11.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative “description of personality”: the big-five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216-1229.
- García, M.M., Iglesias, S., Saleta, M. y Romay, J. (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3), 173-182.
- Grant, A.M., Fried, Y. y Juillerat, T. (2011). Work matters: Job design in classic and contemporary perspectives. En: Zedeck S. *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Grant, N., Wardle, J. y Steptoe, A. (2009). The relationship between life satisfaction and health behavior: a cross-cultural analysis of young adults. *International Journal of Behavioral Medicine*, 16(3), 259-268.
- Hackman, J. R. y Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Haney, C. y Zimbardo, P. G. (2009). Persistent dispositionalism in interactionist clothing: Fundamental attribution error in explaining prison abuse. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 35(6), 807-814.
- Harrison, D. A., Newman, D. A. y Roth, P. L. (2006). How important are job attitudes? Meta-analytic comparisons of integrative behavioral outcomes and time sequences. *Academy of Management Journal*, 49(2), 305-325.
- Heller, D., Ferris, D. L., Brown, D. y Watson, D. (2009). The influence of work personality on job satisfaction: Incremental validity and mediation effects. *Journal of Personality*, 77(4), 1051-1084.
- Herzberg, F., Mausner, B. S. y Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Willey.
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 48, 53-62.

- Hirschi, A. (2011). Vocational identity as a mediator of the relationship between core self-evaluations and life and job satisfaction. *Applied Psychology*, 60(4), 622-644.
- Hogan, R. (2009). Much ado about nothing: The person–situation debate. *Journal of Research in Personality*, 43(2), 249.
- Hsieh, H. H., y Huang, J. T. (2017). Core self-evaluations and job and life satisfaction: the mediating and moderated mediating role of job insecurity. *The Journal of Psychology*, 151(3), 282-298.
- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D. y Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: a meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1332-1353.
- Judge, T. A., Locke, E. A. y Durham, C. C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior*, 19(1), 151-188.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C. y Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17-34.
- Judge, T. A. y Larsen, R. J. (2001). Dispositional affect and job satisfaction: A review and theoretical extension. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(1), 67-98.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E. y Thoresen, C. J. (2003). The core self-evaluations scale: Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56(2), 303-331.
- Judge, T. A., Klinger, R., Simon, L. S. y Yang, I. W. F. (2008b). The contributions of personality to organizational behavior and psychology: Findings, criticisms, and future research directions. *Social and Personality Psychology Compass*, 2(5), 1982-2000.
- Judge, T. A. y Zapata, C. P. (2015). The person-situation debate revisited: Effect of situation strength and trait activation on the validity of the big five traits in predicting job performance. *Academy of Management Journal*, 58(4), 1-31.
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D. y 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.

- Kammeyer-Mueller, J. D., Judge, T. A. y Scott, B. A. (2009). The role of core self-evaluations in the coping process. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 177-195.
- Karasek Jr, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 285-308.
- Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P. y Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 322-355.
- Kenrick, D. T. y Funder, D. C. (1988). Profiting from controversy: Lessons from the person-situation debate. *American Psychologist*, 43(1), 23-34.
- Kinman, G., y Wray, S. (2013). *Higher stress: A survey of stress and well-being among staff in higher education*. UK: University and College Union.
- Landsbergis, P. A. (2003). The changing organization of work and the safety and health of working people: a commentary. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 45(1), 61-72.
- Lent, R. W. y Brown, S. D. (2006). Integrating person and situation perspectives on work satisfaction: A social-cognitive view. *Journal of Vocational Behavior*, 69(2), 236-247.
- LePine, J. A., Podsakoff, N. P. y LePine, M. A. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressor-hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of Management Journal*, 48(5), 764-775.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- Meliá, J. et al. (2006), "Principios Comunes para la Evaluación de los Riesgos Psicosociales en la Empresa", En Meliá, J. et al. (Eds.), *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Evaluación de riesgos*, Foment del Treball Nacional, Barcelona, pp. 13-36.
- Moncada, S., Llorens, C. y Kristensen, T. S. (2004). *Método ISTAS 21 (CoPsoQ). Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo*. España: Paralelo Ediciones.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship?. *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845-855.

- Morgeson, F. P. y Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321-1339.
- Mudrak, J., Zabrodska, K., Kveton, P., Jelinek, M., Blatny, M., Solcova, I. y Machovcova, K. (2017). Occupational Well-being Among University Faculty: A Job Demands-Resources Model. *Research in Higher Education*, 1-24.
- Ones, D. S., Dilchert, S., Viswesvaran, C. y Judge, T. A. (2007). In support of personality assessment in organizational settings. *Personnel Psychology*, 60(4), 995-1027.
- O'Neill, J. W. y Xiao, Q. (2010). Effects of organizational/occupational characteristics and personality traits on hotel manager emotional exhaustion. *International Journal of Hospitality Management*, 29(4), 652-658.
- Piccolo, R. F., Judge, T. A., Takahashi, K., Watanabe, N. y Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations in Japan: relative effects on job satisfaction, life satisfaction, and happiness. *Journal of Organizational Behavior*, 26(8), 965-984.
- Reis, H. T. (2008). Reinvigorating the concept of situation in social psychology. *Personality and Social Psychology Review*, 12(4), 311-329.
- Rode, J. C., Judge, T. A. y Sun, J. M. (2012). Incremental validity of core self-evaluations in the presence of other self-concept traits: An investigation of applied psychology criteria in the United States and China. *Journal of Leadership y Organizational Studies*, 19(3), 326-340.
- Schat, A. C., Kelloway, E. K. y Desmarais, S. (2005). The Physical Health Questionnaire (PHQ): construct validation of a self-report scale of somatic symptoms. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 363-381.
- Schaufeli, W. B. y Salanova, M. L. (2002). ¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo? *Prevención, Trabajo y Salud*, 20(1), 4-9.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41.
- Siegrist, J. (2016). Stress in the workplace. En Cockerham, W. (Ed.). *The New Blackwell Companion to Medical Sociology*. Oxford: John Wiley y Sons.
- Staw, B. M. y Cohen-Charash, Y. (2005). The dispositional approach to job satisfaction: More than a mirage, but not yet an oasis. *Journal of Organizational Behavior*, 26(1), 59-78.

- Taylor, S. E. (2007). Social support. En H. Friedman y R. Cohen Silver (Eds.), *Foundations of health psychology* (pp. 145). New York: Oxford University Press
- Thompson, E. R. y Phua, F. T. (2012). A brief index of affective job satisfaction. *Group and Organization Management*, 37(3), 275-307.
- Trevelyan, R. (2001). The paradox of autonomy: A case of academic research scientists. *Human Relations*, 54(4), 495-525.
- Tsaousis, I., Nikolaou, I., Serdaris, N., y Judge, T. A. (2007), "Do the core self-evaluations moderate the relationship between subjective well-being and physical and psychological health?", *Personality and Individual Differences*, Vol. 42 No. 8, pp. 1441-1452.
- Tziner, A., Waismal-Manor, R., Vardi, N., y Brodman, A. (2008). The personality dispositional approach to job satisfaction and organizational commitment. *Psychological Reports*, 103(2), 435-442.
- Unda, S., Uribe, F., Jurado, S., García, M., Tovalín, H. y Juárez, A. (2016). Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(2), 67-74.
- Warr, P. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. Oxford: Clarendon Press.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12(2), 173-194.
- Withey, M. J., Gellatly, I. R., & Annett, M. (2005). The moderating effect of situation strength on the relationship between personality and provision of effort. *Journal of Applied Social Psychology*, 35(8), 1587-1606.
- Wu, C. H. y Griffin, M. A. (2012). Longitudinal relationships between core self-evaluations and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 97(2), 331-342.
- Ziegler, R., Hagen, B., y Diehl, M. (2012). Relationship between job satisfaction and job performance: Job ambivalence as a moderator. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(8), 2019-2040.

## CAPÍTULO II

### Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes<sup>4</sup>

#### Resumen

Aun cuando el estudio de la satisfacción laboral ha concentrado un gran interés científico durante buena parte del último siglo, todavía resulta sorprendente cuan fragmentado se encuentra el campo y cuan limitados han sido los esfuerzos de integración. Este ensayo se propone identificar los principales factores que han sido señalados en la literatura empírica como determinantes de la satisfacción laboral, a partir de una revisión de investigaciones publicadas en revistas científicas de alto impacto durante las últimas dos décadas. Los resultados revelan una insuficiencia de investigaciones que hayan estudiado de manera simultánea los efectos de determinantes disposicionales y situacionales sobre la satisfacción laboral. Finalmente, se analizan los principales vacíos existentes en la literatura y se sugieren líneas potenciales de investigación.

---

<sup>4</sup> Este artículo se encuentra publicado en la Revista Científica Estudios Gerenciales - *Journal of Management and Economics for Iberoamerica*. Pujol-Cols, L. J., & Dabos, G. E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18. doi: <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>

## 1. Introducción

La satisfacción laboral constituye uno de los fenómenos más estudiados del siglo XX (Judge, Weiss, Kammeyer-Mueller y Hulin, 2017), particularmente en campos como el comportamiento organizacional y la psicología laboral. Dos son principalmente los motivos que parecieran justificar este interés en el objeto de estudio. El primero emerge fundamentalmente de la relevancia de la satisfacción laboral para explicar distintas variables vinculadas con la efectividad organizacional, tales como el ausentismo (Diestel, Wegge y Schmidt, 2014; Harrison, Newman y Roth, 2006), la rotación (Harrison *et al.*, 2006; Kammeyer-Mueller, Wanberg, Glomb y Ahlburg, 2005), la intención de cambiar de empleo (Flickinger, Allscher y Fiedler, 2016; Han y Jekel, 2011), la puntualidad (Harrison *et al.*, 2006), la ciudadanía organizacional (Koys, 2001; Lowery, Beadles y Krilowicz, 2002), el compromiso organizacional (Feather y Rauter, 2004; Tziner, Waismal-Manor, Vardi y Brodman, 2008) y el desempeño (Judge, Thoresen, Bono y Patton, 2001; Ziegler, Hagen y Diehl, 2012). El segundo se desprende de la relevancia moral del fenómeno al constituir un determinante importante del bienestar del individuo, tanto desde el punto de vista de su salud física como mental (Grant, Wardle y Steptoe, 2009; Tsaousis, Nikolaou, Serdaris y Judge, 2007; Schat, Kelloway y Desmarais, 2005).

En lo que refiere al estudio de los determinantes de la satisfacción laboral, las posturas más relevantes parecieran encontrarse enfrentadas en un debate altamente controversial denominado *debate individuo-situación*. En el primer frente, y asentados sobre la idea de *fuerza situacional* (Cooper y Withey, 2009), los *situacionistas* enfatizan en la influencia que las variables organizacionales ejercen sobre el comportamiento, las actitudes y el bienestar de los empleados (Dierdorff y Morgeson, 2013). En este sentido, más de cincuenta años de investigación en el objeto de estudio

han provisto evidencia acerca de la relevancia de los factores situacionales para explicar la satisfacción laboral (Humphrey, Nahrgang y Morgeson, 2007).

En el segundo frente, los *disposicionalistas* sostienen que los individuos poseen estados mentales inobservables, ligados a los rasgos de su personalidad, que se encuentran dotados de relativa estabilidad a través del tiempo y que, como tales, predisponen su actitud y su comportamiento en una gran diversidad de contextos organizacionales (Judge, Klinger, Simon y Yang, 2008b; Ones, Dilchert, Viswesvaran y Judge, 2007; Barrick, 2005). Si bien esta corriente ha surgido más recientemente en la literatura, una cantidad considerable de investigaciones publicadas en *journals* de alto impacto ha logrado vincular distintas taxonomías de personalidad, entre ellas la Afectividad Positiva/Negativa, los Cinco Grandes Rasgos de Personalidad y las Autoevaluaciones Esenciales (CSE, por sus siglas en inglés *core self-evaluations*), con diferentes medidas de satisfacción laboral (Wu y Griffin, 2012).

Aun cuando ambos enfoques han demostrado ser útiles para explicar la satisfacción laboral, ninguno ha logrado escapar exitosamente de las críticas (Judge y Zapata, 2015). Al enfoque disposicional se le cuestiona fundamentalmente la significatividad práctica de sus efectos (Funder, Guillaume, Kumagai, Kawamoto y Sato, 2012), argumentándose que frente a la presencia de situaciones organizacionales fuertes es posible que los efectos de la personalidad sobre la satisfacción laboral resulten poco significativos (Cooper y Withey, 2009). Al enfoque situacional se le critica el escaso nivel de desarrollo registrado en el campo luego de la década de los ochenta (Campion, Mumford, Morgeson y Nahrgang, 2005; Humphrey *et al.*, 2007), al continuar concentrado mayoritariamente en los aspectos intrínsecos del trabajo (Hogan, 2009). A pesar de que el siglo XXI ha sido testigo de un acrecentamiento de argumentos en defensa del empleo de una perspectiva interaccionista, como una manera de superar

las limitaciones propias de ambos enfoques extremos, todavía resultan limitadas las investigaciones empíricas que contemplan de manera simultánea los efectos de la personalidad y de las características del trabajo sobre la satisfacción laboral (Funder *et al.*, 2012; Haney y Zimbardo, 2009).

Tal y como advierten Lent y Brown (2006), una debilidad que pareciera afectar tanto a la literatura situacional como a la disposicional consiste en la fragmentación de sus hallazgos. En efecto, se observan al momento esfuerzos insuficientes por articular los modelos que, de una manera mayoritariamente aislada, han sido propuestos en la literatura (Dierdorff y Morgeson, 2013; Judge y Larsen, 2001). Ante este panorama, y con el objetivo de identificar los determinantes más importantes de la satisfacción laboral, en este trabajo se realiza una revisión de las principales investigaciones empíricas que han sido publicadas en revistas científicas de alto impacto sobre la temática durante las últimas dos décadas (1997-2017). La revisión se realiza con la intención de contribuir a integrar y sintetizar el conocimiento generado, identificar áreas de mayor consenso y controversia y explorar vacíos y líneas potenciales de investigación en el objeto de estudio.

Este artículo se estructura en seis secciones. En la primera, se describe la metodología que ha sido utilizada para realizar la revisión. En la segunda, se define conceptualmente la satisfacción laboral, distinguiéndose entre sus dominios afectivos y cognitivos. En la tercera, se presentan los tres enfoques dominantes en el estudio de los determinantes de la satisfacción laboral (el disposicional, el situacional y el interaccionista). En la cuarta, se reportan los principales resultados que emergen de los artículos que constituyen el cuerpo central de esta revisión. En la quinta, se sintetizan los aportes de este artículo, se identifican los obstáculos más relevantes para el desarrollo del campo y se proponen líneas de investigación de gran potencial en la

temática, explorándose además el estado del arte en la literatura iberoamericana. En la sexta, se abordan las principales limitaciones de esta revisión.

## **2. Metodología de revisión**

Este artículo tiene por objetivo identificar los factores que han sido señalados en la literatura empírica como los determinantes más importantes de la satisfacción laboral. Para ello, se realiza una revisión sistemática, cualitativa y no exhaustiva<sup>5</sup> de las investigaciones más relevantes e influyentes que han sido publicadas en revistas científicas de alto impacto sobre la temática durante las últimas dos décadas, con la intención de integrar y sintetizar el conocimiento generado, identificar áreas de mayor consenso y controversia, a la vez que explorar vacíos y líneas potenciales de investigación. De la múltiple bibliografía disponible, se privilegió aquella publicada durante los últimos 20 años, con inicio en 1997, año en el que Judge *et al.* (1997) publican su artículo seminal sobre las Autoevaluaciones Esenciales, y finalización en 2017, año en el que se elaboró el presente documento, con el propósito de identificar las contribuciones empíricas y perspectivas teóricas más recientes e influyentes en el desarrollo del objeto de estudio. En efecto, sólo a partir de un análisis de las debilidades y obstáculos que afectan actualmente al campo de la satisfacción laboral y sus determinantes será posible proponer líneas atractivas de investigación que orienten su desarrollo futuro, se trate del ámbito internacional o del iberoamericano. No obstante, de modo ocasional también se recurrió a algunas investigaciones clásicas que representan fuentes precursoras en la temática, con la intención de describir los bloques conceptuales esenciales que dan sustento a los principales modelos teóricos y empíricos

---

<sup>5</sup> A diferencia de otras metodologías de revisión bibliográfica como, por ejemplo, el meta-análisis, el cual consiste en aplicar un conjunto de técnicas estadísticas a los fines de cuantificar y sintetizar los resultados de una colección de estudios, la revisión sistemática cualitativa se realiza con el propósito de “responder una pregunta específica y claramente formulada, utilizando métodos sistemáticos y explícitos para identificar, seleccionar y valorar críticamente investigaciones relevantes a dicha pregunta, así como recoger y analizar datos de los estudios incluidos en la revisión” (Sánchez-Meca y Botella, 2010, pp. 9).

modernos. También se privilegió la literatura anglosajona más influyente, publicada en revistas científicas de alto impacto listadas en el *Journal Citation Report* (JCR) y el *Social Science Edition*, emitidos anualmente por el *Institute for Scientific Information*, priorizando revistas especializadas en el área del comportamiento organizacional y de la psicología laboral, como *Journal of Applied Psychology*, *Journal of Organizational Behavior*, *Journal of Vocational Behavior*, *Personnel Psychology*, *Applied Psychology*, *Journal of Personality* y *Journal of Personality and Individual Differences*.

La revisión de la literatura fue realizada en dos etapas. En la primera, se procuró la identificación de los constructos asociados a los conceptos genéricos de fuentes, predictores, determinantes, antecedentes o dimensiones de la satisfacción laboral. Para ello, se procedió a introducir los cinco criterios anteriores en conjunto con el descriptor satisfacción laboral (*sources + job satisfaction, predictors + job satisfaction, determinants + job satisfaction, antecedents + job satisfaction, dimensions + job satisfaction*) en una búsqueda avanzada, restringida al título, resumen y palabras clave (véase Figura 1), en cinco bases de datos electrónicas contenidas en EBSCO (*Academic Search Complete, Business Source Premier, Education Resources Information Center – ERIC, Psychology and Behavioral Science Collection* y *PsycINFO*). La elección de dichas bases se sustentó en que las mismas contienen acceso a los *journals* que fueron priorizados en la presente revisión.

```
(TITLE-ABS-KEY (job satisfaction AND sources) OR TITLE-ABS-KEY (job
satisfaction AND predictors) OR TITLE-ABS-KEY (job satisfaction AND
determinants) OR TITLE-ABS-KEY (job satisfaction AND antecedents) OR TITLE-
ABS-KEY (job satisfaction AND dimensions)) AND DOCTYPE (ar OR re) AND
PUBYEAR > 1997 AND (LIMIT-TO (SUBJAREA,"PSI") OR LIMIT-TO
(SUBJAREA,"BUSI")) AND (LIMIT-TO (LANGUAGE,"English"))
```

**Figura 1.** Clave de búsqueda 1.

Un ordenamiento de los hallazgos según relevancia y cantidad de citas facilitó la identificación de la literatura clásica vinculada a la temática. En esta etapa emergieron con notable claridad tres grandes enfoques para el estudio de la satisfacción laboral: el situacional, el disposicional y el interaccionista. Un examen minucioso de estas contribuciones permitió la identificación de los principales constructos investigados en cada perspectiva y orientó en la determinación de los descriptores a ser introducidos en la segunda etapa de la revisión.

En la segunda etapa, se realizó una nueva búsqueda en las mismas cinco bases de datos electrónicas utilizando, en esta instancia, como palabras clave, los nombres de los constructos que hubieran sido identificados como más relevantes en la etapa anterior, admitiéndose tanto artículos completos como resúmenes. A tales fines, se procedió a introducir los términos *dispositions*, *affect*, *personality*, *core self-evaluations*, *big five*, *situational*, *job design*, *job characteristics* y *task characteristics* en una búsqueda avanzada, en conjunto con el descriptor *job satisfaction*, restringida al título, resumen y palabras clave (véase Figura 2). Del total de los artículos identificados, sólo se conservaron aquellos que hayan incorporado medidas cuantitativas de satisfacción laboral y de alguno/s de sus determinantes (incluyendo meta-análisis).

(TITLE-ABS-KEY (job satisfaction AND dispositions) OR TITLE-ABS-KEY (job satisfaction AND affect) OR TITLE-ABS-KEY (job satisfaction AND personality) OR TITLE-ABS-KEY (job satisfaction AND core self evaluations) OR TITLE-ABS-KEY (job satisfaction AND big five) OR TITLE-ABS-KEY (job satisfaction AND situational) OR TITLE-ABS-KEY (job satisfaction AND job design) OR TITLE-ABS-KEY (job satisfaction AND job characteristics) OR TITLE-ABS-KEY (job satisfaction AND task characteristics)) AND DOCTYPE (ar OR re) AND PUBYEAR > 1997 AND (LIMIT-TO (SUBJAREA,"PSI") OR LIMIT-TO (SUBJAREA,"BUSI")) AND (LIMIT-TO (LANGUAGE,"English"))

**Figura 2.** Clave de búsqueda 2.

Como resultado de la combinación de las dos etapas descritas, un total de 35 artículos empíricos fueron identificados (correspondiendo 4 de ellos a estudios meta-analíticos), los cuales constituyen el cuerpo central de esta revisión. Sus principales aportes fueron sistematizados y categorizados en tres tablas, distinguiendo entre: (a) antecedentes, (b) determinantes analizados, (c) muestra y (d) hallazgos principales e implicancias (Anexos, Tablas II.A.1, II.A.2 y II.A.3).

### **3. La satisfacción laboral**

La satisfacción laboral se define como el grado en que a los empleados les gusta su trabajo (Fritzsche y Parrish, 2005), existiendo aún escaso consenso en torno a si la misma involucra exclusivamente procesos emocionales o, también, cognitivos (Brief y Weiss, 2002). En efecto, y mientras que algunos autores como Fisher (2000) indican que la satisfacción laboral representa una respuesta afectiva o emocional hacia el trabajo como un todo, otros, como Weiss (2002), la definen como un juicio evaluativo positivo o negativo que el individuo realiza de su situación de trabajo. Desde una óptica más integrada, otros referentes, como Brief (1998), consideran que la satisfacción laboral emerge tanto de procesos emocionales como cognitivos, a través de los cuales el sujeto evalúa su experiencia en el trabajo. Como sostienen Thompson y Phua (2012), una manera de abordar este interrogante consiste en pensar la satisfacción laboral en términos de dos categorías conceptualmente distintas. Por un lado, se encuentra la satisfacción laboral cognitiva (*cognitive job satisfaction*), la cual surge como resultado de un proceso de evaluación más consciente de las características del trabajo y de su comparación con un *standard* cognitivo (Moorman, 1993). Por el otro, está la llamada satisfacción laboral afectiva (*affective job satisfaction*), la cual constituye un constructo unidimensional y es representativa de una respuesta emocional positiva del empleado hacia el trabajo como un todo (Spector, 1997).

El debate anterior, relativo a los componentes afectivos y/o cognitivos de la satisfacción laboral, se traslada, lógicamente, al proceso de medición. En efecto, aquellas investigaciones interesadas en obtener medidas de satisfacción laboral afectiva suelen requerirle al empleado que exprese un nivel general de agrado por su trabajo (*overall job satisfaction*), sin indicarle previamente las dimensiones del mismo que deben ser contempladas (por ejemplo, el *Brief Index of Affective Job Satisfaction*; Thompson y Phua, 2012). En cambio, investigaciones interesadas en relevar medidas de satisfacción laboral cognitiva suelen requerirle al empleado que indique su grado de satisfacción con un listado no exhaustivo de atributos (por ejemplo, el *Job Description Index*; Smith, Kendall y Hulin, 1969).

La forma en la que los dominios afectivos y cognitivos de la satisfacción laboral se vinculan entre sí ha sido un tema de amplio debate en la literatura (Thompson y Phua, 2012), existiendo al respecto dos posturas dominantes. La primera de ellas argumenta que, puesto que la satisfacción laboral afectiva representa un sentimiento global que el empleado tiene de su trabajo como un todo, también resulta un reflejo agregado de su satisfacción con cada una de las facetas que lo componen. Este razonamiento ha sido fuertemente criticado por, al menos, tres motivos. En primer lugar, numerosas investigaciones han demostrado que los reactivos de las medidas cognitivas de la satisfacción laboral (i.e. las diferentes facetas del trabajo) pocas veces observan correlaciones elevadas entre sí. En segundo lugar, y en conexión con lo antedicho, los reactivos de las medidas cognitivas de la satisfacción laboral rara vez reflejan una estructura unidimensional. En tercer lugar, tampoco existe claridad sobre el tratamiento estadístico que debe darse a la importancia relativa que el empleado le asigna a cada faceta de su trabajo o cómo afectan estas ponderaciones a la satisfacción laboral.

La otra postura dominante argumenta que la satisfacción laboral afectiva representa mucho más que una simple agregación de las evaluaciones que el empleado realiza de algunas o de la totalidad de las facetas que componen la satisfacción laboral cognitiva. Por ejemplo, Judge y Ilies (2004) demuestran que la satisfacción laboral afectiva sólo resulta parcialmente explicada por la satisfacción laboral cognitiva, señalando que esta última también pareciera verse influida por otros aspectos no vinculados con el trabajo. En este sentido, y si bien algunos autores sostienen que ambos tipos de satisfacción laboral representan constructos conceptualmente distintos, que se deben a causas diferentes (Fisher, 2000), otros argumentan que podrían ser combinados dentro de un constructo más comprehensivo (Schleicher, Watt, y Greguras, 2004; Whitman, Van Rooy y Viswesvaran, 2010), al existir evidencia de que se hallan parcialmente correlacionados (Thompson y Phua, 2012). Pero al margen de las discusiones celebradas en torno al dominio de contenido de la satisfacción laboral, aún mayores controversias se observan en lo que respecta a sus principales determinantes.

#### **4. Enfoques para el estudio de la satisfacción laboral**

Desde comienzos del siglo XX, un interés notorio de la comunidad científica se ha dirigido a indagar en los determinantes de la satisfacción laboral, oscilando los estudios más destacados entre aquellos más fuertemente centrados en las características de la situación, llamados *situacionistas*, y los más fuertemente centrados en las características del individuo, llamados *disposicionalistas*. A continuación, se realiza una revisión de estos enfoques.

##### **4.1. El enfoque situacional**

Esta perspectiva, a menudo también denominada *basada en el diseño del trabajo*, tiene su génesis durante los primeros años posteriores a la Segunda Guerra Mundial,

época en la que tanto el interés de la comunidad científica como de *practitioners* se hallaba concentrado en el estudio del ambiente laboral y en su impacto sobre las actitudes y comportamientos de los empleados. Es en este período, el cual se extiende principalmente hasta mediados de la década de los ochenta, en el que se producen la mayoría de las contribuciones seminales en el campo (e.g. Walker y Guest, 1952; Maslow, 1954; Herzberg, Mausner y Snyderman, 1959; McGregor, 1960; Herzberg, 1968; Wall y Stephenson, 1970; Hackman y Oldham, 1976; Caplan, Cobb, French, Harrison y Pinneau, 1975; Karasek, 1979; Warr; 1987; para una revisión reciente de estas contribuciones clásicas consulte Van den Broeck y Parker, 2017). El situacionalismo sostiene que las organizaciones constituyen situaciones fuertes (Meyer, Dalal y Hermida, 2010) y que, como tales, ejercen una influencia poderosa sobre las actitudes y el bienestar de los empleados (Campion *et al.*, 2005), particularmente sobre su satisfacción laboral (Dierdorff y Morgeson, 2013, Humphrey *et al.*, 2007; Morgeson y Humphrey, 2006), al establecer un marco de constreñimientos al comportamiento individual y grupal (Bowling, Khazon, Meyer y Burrus, 2015).

El situacionalismo se asienta sobre el concepto de *fuerza situacional* (Meyer *et al.*, 2010; Cooper y Withey, 2009), el cual propone que las situaciones psicológicas resultan poderosas de acuerdo al grado en que guían a las personas a percibir y construir los eventos de un modo convergente, inducen expectativas uniformes en cuanto a los patrones de respuesta más apropiados, proveen incentivos adecuados al desempeño de comportamientos considerados correctos e inculcan las habilidades necesarias para una ejecución satisfactoria. En efecto, bajo situaciones organizacionales fuertes, resulta sencillo para un empleado descifrar cómo debe actuar y responder. En contraposición, situaciones organizacionales débiles no conducen a decodificaciones ni expectativas uniformes, rara vez ofrecen estímulos significativos al comportamiento deseado ni

proveen las condiciones de aprendizaje apropiadas para la construcción de comportamiento.

Si bien la mayoría de los modelos clásicos sobre el diseño del trabajo, tales como el elaborado por Herzberg (1968), han sido fuertemente criticados por las teorías modernas, al contar con una limitada validación empírica (Van den Broeck y Parker, 2017), se observa que la mayoría de las investigaciones conducidas desde el situacionalismo se han basado, por ejemplo, en el tradicional modelo de Hackman y Oldham (1976), autores que proponen las denominadas cinco dimensiones intrínsecas del trabajo. Estas incluyen: (i) la variedad de habilidades, entendida como el grado en que el trabajo le exige al empleado la utilización de un compendio de habilidades y talentos diversos; (ii) la identidad de la tarea, que se refiere al grado en que el trabajo le permite al sujeto el desarrollo de una actividad completa, desde el comienzo hasta el final y con un resultado visible; (iii) la significatividad de la tarea, la cual implica que su desempeño tenga un impacto significativo en la vida y/o el trabajo del empleado, ya sea dentro de la organización o fuera de ella; (iv) la autonomía, entendida como el grado en que el trabajo le provee al sujeto de significativa libertad, independencia y discrecionalidad tanto en el diseño como en la ejecución; y (v) la retroalimentación de la tarea, que se refiere al grado en que la ejecución de esta última le provee al individuo de información que le permita auto-evaluar su desempeño.

Tal y como advierten Parker, Wall y Cordery (2001), los profundos cambios que se han producido en el mundo del trabajo y en las relaciones de empleo en las últimas décadas exigen reconsiderar los modelos imperantes con el propósito de ampliar sustantivamente las dimensiones bajo análisis, particularmente aquellas de carácter extrínseco o ligadas al ambiente laboral en el cual la tarea es desarrollada (Ferguson y Cheek, 2011). Un avance significativo en tal sentido lo constituye el aporte de Champion

(1988), quien en su Cuestionario Multimétodo de Diseño del Trabajo (*Multimethod Job Design Questionnaire*) propone una perspectiva multidisciplinaria para la evaluación del trabajo, la cual contempla sus atributos desde cuatro enfoques integrados: (i) el motivacional (e.g., la variedad de tareas y la autonomía), (ii) el mecanicista (e.g., la especialización y la simplificación), (iii) el biológico (e.g., el esfuerzo físico requerido), y (iv) el perceptual-motor (e.g., las condiciones físicas de trabajo, el acceso a recursos y los requerimientos de procesamiento de información).

Si bien existe un volumen significativo de evidencia que da sustento a la importancia de las situaciones para explicar la satisfacción laboral (Meyer *et al.*, 2010), el situacionalismo no ha quedado exento de fuertes cuestionamientos. El primero de ellos se halla dirigido a la profunda ambigüedad implicada en el concepto genérico de situación, señalándose que no pareciera existir claridad en torno a cuáles son específicamente las variables que involucra (Hogan, 2009). Al respecto, Meyer *et al.* (2010) contribuyen a clarificar esta cuestión al distinguir entre dos dimensiones de la fuerza situacional: (i) las restricciones, que se refieren al grado en que la situación impone constreñimientos de orden decisional y conductual al individuo (e.g., diferentes grados de autonomía); y (ii) las consecuencias, que se refieren a la medida en que las decisiones o comportamientos de un sujeto (y sus resultados asociados) generan un efecto sobre él mismo, sobre otros empleados, sobre la organización como un todo o sobre otros agentes de interés.

En segundo lugar, Buss (2009) advierte que la mayoría de las investigaciones que abordan la satisfacción laboral desde un enfoque situacional se han sustentado en medidas *ad hoc*, variando sustancialmente las operacionalizaciones de un estudio a otro. Si bien el uso de escalas *ad hoc* pareciera haber sido justificado bajo el supuesto que las situaciones organizacionales resultan únicas e irreproducibles (Hogan, 2009), autores

como Reis (2008) señalan que lo anterior ha constituido un fuerte obstáculo para comparar hallazgos de un contexto organizacional a otro.

En tercer lugar, Funder *et al.* (2012) señalan que los situacionistas parecieran evadir dar respuesta al interrogante de cuáles son particularmente los atributos de la situación organizacional que influyen específicamente sobre las actitudes y comportamientos de los empleados dentro de la organización. Sin embargo, y como ha sido discutido en el párrafo precedente, tales estudios resultan inviables de no existir un marco conceptual que logre integrar y articular la enorme cantidad de características del trabajo que, hasta el momento, han sido sugeridas e investigadas de manera aislada en la literatura (Dierdorff y Morgeson, 2013).

#### **4.2. El enfoque disposicional**

A mediados de la década de los ochenta, gran parte del interés científico comenzó a virar al estudio de la incidencia de la personalidad sobre la satisfacción laboral (Judge *et al.*, 2008b; Ones *et al.*, 2007; Barrick, 2005; Staw y Cohen-Charash, 2005). El axioma central sobre el que se construye el disposicionalismo consiste en que los sujetos poseen estados mentales inobservables y relativamente estables a través del tiempo (Caspi, Roberts y Shiner, 2005), al poseer fuertes bases genéticas (Johnson, McGue y Krueger, 2005) y neuropsicológicas (Pickering y Gray, 1999), llamados *disposiciones*, que predisponen sus actitudes y comportamientos en diversidad de contextos organizacionales (Judge *et al.*, 2008b).

Si bien los efectos positivos de las disposiciones sobre las actitudes hacia el trabajo han sido sugeridos prácticamente desde inicios del siglo XX (e.g. Fisher y Hanna, 1931; Hoppock, 1935; Locke, 1976; Smith, 1955; Weitz, 1952), son las contribuciones seminales de Staw, Bell y Clausen (1986) y Weiss y Adler (1984) las que, por primera vez, aportan evidencia empírica acerca de dicha relación (véase Staw y

Cohen-Charsh, 2005). Estos autores advierten que los individuos más positivamente dispuestos (caracterizados por una afectividad más positiva) tienden a interpretar de manera más objetiva y favorable los eventos que acontecen en sus vidas y a reaccionar más positivamente ante aquellos. En este sentido, y aún frente a condiciones organizacionales equivalentes, las tendencias disposicionales de los individuos condicionan la manera en la que éstos perciben las características de su trabajo, así como cuán favorables les resultan dichos atributos.

Una de las fuentes disposicionales más abordadas en la literatura recibe el nombre de taxonomía Afectividad Positiva/Afectividad Negativa (AP/AN; Brief, Butcher y Robertson, 1995). Aun cuando esta tipología ha demostrado ser de gran utilidad en la investigación sobre disposición afectiva y satisfacción laboral (Thoresen, Kaplan, Barsky, Warren y de Chermont, 2003), Judge, Heller y Mount (2002) señalan que la misma adolece de ciertas limitaciones que no pueden ser ignoradas. En primer lugar, la mayoría de las investigaciones empíricas en esta área se han concentrado casi exclusivamente en el estudio de la AN. En segundo lugar, la presunta independencia de la dicotomía AP/AN continúa siendo, en la actualidad, un tema de debate en la literatura, proponiendo los autores que resulta más razonable pensar ambos conceptos como polos opuestos de un mismo continuo. En tercer lugar, la taxonomía AP/AN involucra sólo dos rasgos de personalidad, pudiendo existir otros también empíricamente relevantes para explicar la satisfacción laboral.

Otro de los modelos más ampliamente discutidos en la literatura disposicional sobre satisfacción laboral es el de los Cinco Grandes Rasgos de Personalidad (CGRP) (Goldberg, 1990), el cual ha probado explicar con éxito los rasgos más sobresalientes de la personalidad del individuo (McCrae y Costa, 2003). El primero de los rasgos, denominado neuroticismo, describe un estado emocional esencialmente negativo que

conduce al sujeto a percibir de manera negativa los eventos que acontecen en su vida y a reaccionar ante ellos en el mismo sentido (Emmons, Diener y Larsen, 1985; Magnus, Diener, Fujita y Pavot, 1993; Connolly y Viswesvaran, 2000). A diferencia del neuroticismo, el segundo, llamado extraversión, implica una predisposición del individuo a experimentar emociones positivas (Costa y McCrae, 1992; Connolly y Viswesvaran, 2000; Watson y Clark, 1997). El tercero de estos rasgos, la apertura a la experiencia, refiere a la disposición del sujeto a exponerse a nuevas experiencias y a concebir creativamente su futuro (Feist, 1998). El cuarto, la amabilidad, refiere a la medida en la que el individuo se muestra respetuoso, tolerante y tranquilo (McCrae y Costa, 1991; Organ y Lingl, 1995). Finalmente, el último de los rasgos del modelo, la responsabilidad, resulta representativa del grado en que el sujeto se encuentra enfocado en sus objetivos y orienta su comportamiento hacia su logro (Organ y Lingl, 1995; DeNeve y Cooper, 1998).

El constructo más novedoso que ha contribuido a explicar la satisfacción laboral desde un enfoque disposicional es el propuesto por Judge, Locke y Durham (1997), quienes en un artículo seminal publicado en el *Research in Organizational Behavior* introducen el concepto de las Autoevaluaciones Esenciales (CSE por sus siglas en inglés, *Core Self-Evaluations*), las cuales se refieren a un conjunto de conclusiones básicas, esenciales e inconscientes que los individuos formulan acerca de sí mismos, de otros y de su ambiente.

Con sustento en una profunda revisión de la literatura, Judge *et al.* (1997) identificaron cuatro rasgos disposicionales centrales (que, en conjunto, componen las CSE) con fuerte poder predictivo sobre la satisfacción laboral, siendo estos: (i) la autoestima, que se refiere a una medida de valor que cada individuo formula de sí mismo como persona (Harter, 1990; Locke, McClear y Knight, 1996; Clausen, 1991);

(ii) la autoeficacia, entendida como la creencia interna que posee cada persona en que dispone de las habilidades necesarias para desarrollar una tarea de manera exitosa (Bandura, 1997; Locke *et al.*, 1996); (iii) el *locus* interno de control, que representa el grado en que un individuo siente que los eventos, conductas o, incluso, su propio comportamiento se encuentran bajo su control (Rotter, 1966; Spector, 1982) y (iv) la estabilidad emocional (o bajo neuroticismo), la cual se refiere a la tendencia de un sujeto a poseer una visión positiva del mundo y una baja propensión a focalizarse en los aspectos negativos de sí mismo (Costa y McCrae, 1988; Clark y Watson, 1991).

### **4.3. El enfoque interaccionista**

Si bien casi tres décadas han transcurrido desde que Kenrick y Funder (1988) acuñaron el término *debate individuo-situación* para referirse al enfrentamiento entre el disposicionalismo y el situacionalismo, esta discusión pareciera estar lejos de resolverse. Para Funder *et al.* (2012), el debate individuo-situación se asienta sobre la idea errónea de que existe una dicotomía entre la persona y la situación, argumentando que, en verdad, las actitudes y el comportamiento humano resultan producto de la interacción entre ambos factores. Siguiendo este planteamiento, las personas tienden a ajustar sus actitudes y comportamientos a las presiones del contexto laboral pero, al mismo tiempo, mantienen su individualidad (Funder *et al.*, 2012). Así, el siglo XXI fue testigo del surgimiento de posturas en favor de emplear un enfoque integrador para el estudio de la satisfacción laboral, como un intento por subsanar las limitaciones propias del disposicionalismo y del situacionalismo (Judge y Zapata, 2015).

No obstante, pese a que los argumentos en favor del empleo de una perspectiva interaccionista parecieran haberse incrementado sustancialmente, el *corpus* de evidencia empírica generado desde este enfoque resulta aún limitado (Cohrs, Abele y Dette, 2006). Incluso, para autores como Haney y Zimbardo (2009), la gran mayoría de las

investigaciones pronunciadas en defensa del interaccionismo parecieran continuar privilegiando, ya sea más o menos sutilmente, uno de los conjuntos de determinantes (sea la personalidad o la situación) en detrimento del otro.

## **5. Resultados**

En las siguientes subsecciones se presentan y articulan los principales resultados que surgen de los artículos empíricos que constituyen el cuerpo central de esta revisión.

### **5.1. Determinantes situacionales**

La mayor parte de las investigaciones conducidas desde el enfoque situacional se han basado en el tradicional modelo de Hackman y Oldham (1976), el cual propone explicar la satisfacción laboral a partir de cinco características intrínsecas del trabajo (i.e., variedad de habilidades, significatividad de la tarea, identidad de la tarea, autonomía, retroalimentación de la tarea). Sin embargo, y puesto que el trabajo involucra tanto aspectos intrínsecos como extrínsecos, la omisión de estos últimos exige reconsiderar dicho modelo con el propósito de ampliar sustantivamente las dimensiones bajo análisis (Van den Broeck y Parker, 2017; Parker, Morgeson y Johns, 2017). Un avance significativo en tal sentido lo constituye el aporte de Morgeson y Humphrey (2006), quienes proponen el denominado Cuestionario de Diseño del Trabajo (*Work Design Questionnaire*, WDQ). Este último constituye un instrumento de auto-reporte, que integra un total de 21 variables agrupadas en cuatro grandes dimensiones o características: (i) de la tarea, (ii) del conocimiento, (iii) del medio social y (iv) del contexto de trabajo; constituyendo estas dos últimas la principal contribución del WDQ.

La dimensión denominada *características de la tarea* resulta coincidente con cuatro de las cinco variables señaladas oportunamente por Hackman y Oldham (1976), aunque Morgeson y Humphrey (2006) adicionan la variedad de tareas y excluyen la

variedad de habilidades para incorporarla en la siguiente dimensión. Morgeson y Humphrey (2006), además, amplían la noción genérica de autonomía, distinguiendo entre tres tipos, según se encuentre relacionada con: la programación del trabajo, la selección de los métodos de trabajo o la toma de decisiones. En su investigación, Morgeson y Humphrey (2006) reportan que la totalidad de las variables incluidas dentro de esta categoría de factores intrínsecos, incluyendo las tres manifestaciones de la autonomía, se encuentran positiva y significativamente relacionadas con la satisfacción laboral.

La segunda dimensión, a la que rotulan *características del conocimiento*, resulta comprensiva de cinco variables: (i) la complejidad del trabajo, entendida como la medida en la que el trabajo resulta difícil de entender y desempeñar; (ii) los requerimientos de procesamiento de información, que se refieren al grado en que el trabajo le exige al empleado estar pendiente de información nueva y procesarla; (iii) los requerimientos de resolución de problemas, definidos como la medida en la que el trabajo requiere que el empleado genere ideas o soluciones nuevas; (iv) la variedad requerida de habilidades, ya señalada oportunamente por Hackman y Oldham (1976); y (v) la especialización, entendida como el grado en que el trabajo le provee al sujeto de oportunidades para realizar tareas especializadas o le exige poseer una habilidad o conocimiento especializado. Nuevamente, Morgeson y Humphrey (2006) reportan correlaciones positivas y significativas entre la totalidad de estas variables y la satisfacción laboral.

En un meta-análisis posterior conducido por Humphrey *et al.* (2007) sobre 259 artículos empíricos, los autores obtienen que las características de la tarea y las características del conocimiento (a las que agrupan bajo la denominación de *características motivacionales*) parecieran configurarse como los determinantes más

importantes de la satisfacción laboral, al explicar cerca del 34% de su variabilidad. La configuración de los determinantes de orden motivacional como los predictores más fuertes de la satisfacción laboral brinda soporte a estudios previos como los de Barling, Kelloway e Iverson (2003), Edwards, Scully y Brtek (1999) y Edwards, Scully y Brtek (2000). Más recientemente, Ferguson y Cheek (2011) reportan que, dentro de los determinantes motivacionales, la autonomía pareciera constituir la característica del trabajo con mayor poder explicativo.

Dentro de las *características sociales*, los autores distinguen entre: (i) el apoyo social, que se refiere al grado en que el trabajo le provee al empleado de oportunidades para obtener la asistencia de otros; (ii) la interdependencia, que se refiere al grado en que el desempeño del trabajo afecta y se ve afectado por el de otros; (iii) los requerimientos de interacción fuera de la organización, representativos del grado en que el trabajo exige que el empleado interactúe con agentes externos, como clientes; y (iv) la retroalimentación externa, definida como la medida en la que el trabajo les permite a los individuos recibir una devolución por parte de otros agentes, como sus supervisores. En su investigación, Morgeson y Humphrey (2006) reportan que sólo el apoyo social, variable considerada esencial para el bienestar del individuo y especialmente crítica en puestos altamente estresantes (Wrzesniewski, Dutton y Debede, 2003; Ryan y Deci, 2001), y las oportunidades de interacción fuera de la organización, se hallan positiva y significativamente relacionadas con la satisfacción laboral. Del meta-análisis realizado por Humphrey *et al.* (2007) también surge que las características sociales constituyen determinantes relevantes de la satisfacción laboral, al explicar una varianza incremental del 17%.

Finalmente, las *características contextuales* comprenden: (i) la ergonomía, que se refiere al grado en que el trabajo permite una apropiada postura y movimiento; (ii) las

demandas físicas, entendidas como el esfuerzo físico requerido para realizar el trabajo; (iii) las condiciones de trabajo, relativas a las características del espacio donde el trabajo es realizado; y (iv) los requerimientos de uso de equipamiento, en cuanto a su variedad y complejidad. Al respecto, Morgeson y Humphrey (2006) reportan que sólo la ergonomía y las condiciones de trabajo observan correlaciones positivas y significativas con la satisfacción laboral. Más aún, Humphrey *et al.* (2007) proveen evidencia meta-analítica de que el contexto de trabajo constituye un determinante importante de la satisfacción laboral, al explicar una varianza incremental del 4% por sobre las características motivacionales y sociales. Lo anterior es más tarde comprobado por Dierdorff y Morgeson (2013), cuyos resultados revelan que las características contextuales efectivamente ejercen una influencia significativa sobre la satisfacción laboral.

Una crítica frecuente enfrentada por el situacionalismo radica en el escaso tratamiento dedicado a los procesos y mecanismos por los que características específicas del trabajo afectan a la satisfacción laboral. Al respecto, Spector, Chen y O'Connell (2000a) explican los efectos de los determinantes situacionales sobre la satisfacción laboral en el marco de procesos de experimentación de *stress*, señalando que la manera en la que el trabajo es diseñado (tanto en sus aspectos intrínsecos como extrínsecos) expone a los individuos a mayores o a menores dosis de *stress*. En su estudio, Spector, Zapf, Chen y Frese (2000b) reportan que aquellos empleados que perciben las características de su trabajo como más estresantes resultan más proclives a experimentar reacciones negativas, entre ellas, menores niveles de satisfacción laboral. Por ejemplo, los autores señalan que la falta de autonomía, en particular, se encuentra asociada con mayores niveles de *stress* y, como resultado, con menor satisfacción laboral.

Por su parte, Beehr y Glazer (2005) explican la influencia de los determinantes situacionales sobre la satisfacción laboral en términos de la mayor o menor consistencia de las características del trabajo con las expectativas, necesidades y valores de los empleados. Tales apreciaciones son compartidas por Hesketh y Griffin (2005), quienes agregan que cuanto más coincidentes resulten las características del trabajo con las necesidades y valores de los empleados mayor será la satisfacción laboral. Los resultados presentados en este apartado son sintetizados en la Tabla II.A.1 del Anexo.

## **5.2. Determinantes disposicionales**

Como se ha indicado, el modelo de los CGRP (Goldberg, 1990) ha sido sumamente útil para explicar la satisfacción laboral de los individuos. Sin embargo, en un meta-análisis conducido por Judge *et al.* (2002) sobre 334 correlaciones observadas en 163 muestras independientes, los autores reportan que sólo la extraversión, la responsabilidad y el neuroticismo contribuyen a explicar de manera significativa la satisfacción laboral. Los hallazgos anteriores son confirmados en un estudio posterior realizado por Judge, Heller y Klinger (2008a), del que se obtienen correlaciones positivas y significativas de 0,40 para la estabilidad emocional, 0,36 para la extraversión y 0,34 para la responsabilidad.

Para Judge *et al.* (2002), los tres rasgos de personalidad anteriores parecieran influir en la satisfacción laboral a través de tres procesos. En primer lugar, resulta probable que la influyan cognitivamente al condicionar la manera en la que los individuos tienden a interpretar las características de su trabajo. En efecto, sujetos con una disposición afectiva más positiva resultan más proclives a percibir los atributos del trabajo de una manera más positiva y a focalizarse en los aspectos más favorables del mismo (Judge, Bono y Locke, 2000). En segundo lugar, estos rasgos son capaces de influir afectivamente en la satisfacción laboral al condicionar el humor del empleado en

el contexto de trabajo. Finalmente, los autores señalan que el modelo también es susceptible de afectar a la satisfacción laboral a través de procesos conductuales, puesto que individuos más emocionalmente estables, extrovertidos y responsables tienden mostrarse más felices en el espacio de trabajo.

Sin descartar la utilidad de los CGRP, se observa que el modelo de las CSE (Judge *et al.*, 1997) representa la taxonomía de personalidad que ha registrado mayor nivel de desarrollo empírico en el estudio de la satisfacción laboral durante los últimos veinte años. Desde su introducción, un número significativo de estudios ha sido publicado en revistas científicas de alto impacto vinculando a las CSE con alguna medida de satisfacción laboral (Wu y Griffin, 2012; Ones *et al.*, 2007; Rode, 2004). Por ejemplo, en un meta-análisis realizado sobre 274 correlaciones, Judge y Bono (2001) reportan correlaciones significativas entre las CSE y la satisfacción laboral (0,26 para la autoestima; 0,45 para la autoeficacia; 0,32 para el *locus* interno de control y 0,24 para la estabilidad emocional), siendo el *locus* de control el predictor más débil en términos de su validez convergente y discriminante (Judge, Erez, Bono y Thoresen, 2003). Más aún, la evidencia señala que las CSE también constituyen predictores significativos de manifestaciones cognitivas intrínsecas y extrínsecas de la satisfacción laboral, incluida la satisfacción con la tarea, la satisfacción con la supervisión, la satisfacción con los compañeros de trabajo, la satisfacción con la remuneración y la satisfacción con la promoción (Rode, Judge y Sun, 2012).

Al haber sido estudiadas en diversidad de contextos laborales y países, tales como Alemania (e.g. Stumpp, Muck, Hulsheger, Judge y Maier, 2010; Dormann y Zapf, 2001), Japón (e.g. Piccolo, Judge, Takahashi, Watanabe y Locke, 2005), China (e.g. Guo, Zhu y Zhang, 2017; Liu, Li, Ling y Cai, 2016; Peng, Li, Zhang, Tian, Miao, Xiao y Zhang, 2014; Rode *et al.*, 2012), Polonia (e.g. Walczak y Derbis, 2015), Grecia (e.g.

Nikolaou y Judge, 2007), Irán (e.g. Karatepe, 2011; Sheykhshabani, 2011), Taiwán (e.g. Hsieh y Huang, 2017), Corea (e.g. Holt y Jung, 2008), Nueva Zelanda (e.g. Bowling, Wang y Li, 2012), Francia (e.g. Nguyen y Borteyrou, 2016) e Israel (e.g. Judge, Locke, Durham y Kluger, 1998), además del usual territorio norteamericano (e.g. Haynie, Harris y Flynn, 2016; Judge *et al.*, 2008b), existen fuertes señales de que las CSE constituyen un fenómeno universal. Adicionalmente, la evidencia indica que el constructo posee una elevada estabilidad, aún ante la ocurrencia de eventos trascendentales en la vida (Dormann, Fay, Zapf y Frese, 2006; Dormann y Zapf, 2001), y que se ve afectado por antecedentes genéticos (Judge, Ilies y Zhang, 2012).

Las mediciones iniciales de las CSE enfrentaban la debilidad de ser indirectas, es decir, éstas eran efectuadas a través de sus cuatro rasgos constitutivos. Esta metodología exigía al investigador aproximarse al fenómeno mediante el empleo de técnicas estadísticas de reducción de datos, como el análisis factorial. Lo anterior generaba el inconveniente de tener que administrar cuestionarios relativamente extensos (38 ítems), que incluyan escalas para cada rasgo (e.g. la Escala de Autoestima de Rosenberg, 1965; la Escala de Autoestima de Judge *et al.*, 1998; la *Eysenck Personality Inventory Neuroticism Scale* de Eysenck y Eysenck, 1968; la *Internality, Powerful, Others, and Chance Scale* de Levenson, 1981), limitando sustancialmente la utilidad práctica del modelo. La obtención de correlaciones elevadas entre los cuatro rasgos y resultados factoriales que sugerían la extracción de un único factor latente, brindaron evidencia empírica para afirmar que las CSE constituyen un constructo global y de orden superior, motivando a sus creadores a desarrollar una escala más breve. Como resultado, Judge *et al.* (2003) proponen la Escala de Autoevaluaciones Esenciales (*Core Self-Evaluations Scale*, CSES), de 12 ítems. Este y otros estudios posteriores (Stumpp *et al.*, 2010;

Dormann *et al.*, 2006) demuestran que las CSE representan un constructo global, con capacidad predictiva incremental sobre la satisfacción laboral (Piccolo *et al.*, 2005).

Si bien el grado de integración de la literatura disposicional es mayor al observado en la literatura situacional, aún existe escasa evidencia acerca de cuáles son los rasgos de personalidad que revisten mayor poder explicativo sobre la satisfacción laboral (Judge y Larsen, 2001). En efecto, tal y como es observado por Judge *et al.* (2002), dada la comprobada validez empírica de los principales modelos disposicionales y el notable grado de similitud que comparten, la necesidad de lograr un marco conceptual integrado resulta imperiosa. Al respecto, Judge *et al.* (2008a), y posteriormente Stumpp *et al.* (2010), evalúan la validez predictiva incremental de las tres taxonomías dominantes sobre la satisfacción laboral. De aquellos estudios se obtiene que cuando los tres modelos son incorporados en forma simultánea, sólo las CSE explican de manera significativa la satisfacción laboral, brindando soporte al argumento de Judge, Van Vianen y De Pater (2004) que sostiene que las CSE constituyen el mejor predictor de índole disposicional de la satisfacción laboral.

Una de las principales críticas efectuadas a la literatura disposicional consiste en el escaso tratamiento otorgado a los procesos y constructos psicológicos por los cuales las disposiciones afectan a la satisfacción laboral (Heller, Ferris, Brown y Watson, 2009; Brief y Weiss, 2002). Por un lado, y puesto que la manera en la que los sujetos se ven a sí mismos condiciona el modo en que aquellos experimentan sus trabajos y sus vidas, las disposiciones parecieran influir sobre la satisfacción laboral de manera directa (Hsieh y Huang, 2017; Judge *et al.*, 1998; Shi, Yan, You y Li, 2014; Yan, Yang, Su, Luo y Wen, 2016; Zhang, Wu, Miao, Yan y Peng, 2014). Pero, a su vez, resulta esperable que la afecten de manera indirecta de, al menos, cuatro maneras.

En primer lugar, la evidencia señala que las disposiciones condicionan la manera en la que los sujetos perciben las características de su trabajo, afectando, esto último, su satisfacción laboral (Judge *et al.*, 1998). Siguiendo a Cohrs *et al.* (2006), sujetos con CSE más positivas tienden a focalizarse en los aspectos más positivos de su trabajo y a reaccionar más favorablemente ante ellos. En cambio, empleados con CSE más negativas tienden a percibir las características de su trabajo como más estresantes (Hsieh y Huang, 2017; Spector *et al.*, 2000a) y a experimentar más *stress* que aquellos con CSE más positivas (Kammeyer-Mueller, Judge y Scott, 2009). A su vez, los resultados de otros estudios revelan que la experimentación de elevados niveles de *stress* tiende a desencadenar en los individuos una gran variedad de reacciones adversas, incluyendo caídas en su satisfacción laboral (Harris, Harvey y Kacmar, 2009; Spector *et al.*, 2000b; Sunal, Sunal y Yasin, 2011).

En segundo lugar, las disposiciones también parecieran condicionar las estrategias utilizadas por los sujetos para hacer frente a los estresores laborales (*coping mechanisms*). Al respecto, Kammeyer-Mueller *et al.* (2009) señalan que los individuos con CSE más positivas tienden a optar en mayor medida por estrategias de afrontamiento basadas en la resolución de problemas (asociadas con mayores niveles de satisfacción laboral) por sobre las evasivas. Más aún, los autores reportan que la estabilidad emocional pareciera moderar de manera significativa la relación entre los estresores y el *stress*, lo que significa que los primeros tienden a resultar menos nocivos para sujetos más emocionalmente estables.

En tercer lugar, las disposiciones parecieran influir en el tipo de ambiente de trabajo que los individuos tienden a elegir (Mount, Barrick, Scullen y Rounds, 2005; Nguyen y Borteyrou, 2016). Por un lado, y puesto que los individuos con disposiciones más positivas tienden a poseer una imagen más clara de sí mismos y de sus capacidades

y preferencias, así como a desarrollar más claramente una identidad profesional (Gushue, Scanlan, Pantzer y Clarke, 2006; Lounsbury, Levy, Leong y Gibson, 2007; Nauta y Kahn, 2007), también resultan más proclives a optar por trabajos que resultan más consistentes con dicha identidad y, como resultado, a experimentar mayor satisfacción laboral (Hirschi, 2011; Hirschi, Niles y Akos, 2011; Skorikov y Vondracek, 2007). Por otro lado, la elección de determinados ambientes de trabajo también condiciona los eventos que los empleados son proclives a experimentar en él (Judge y Hurst, 2007; Ones *et al.*, 2007). Por ejemplo, Judge *et al.* (2000) revelan que los sujetos con CSE más positivas no sólo tienden a percibir las características de su trabajo de manera más favorable, sino que, de hecho, tienden a poseer trabajos más desafiantes, lo que se encuentra asociado con mayores niveles de satisfacción laboral (Kristof-Brown, Zimmerman y Johnson, 2005; Sunal *et al.* 2011). Más aún, la evidencia señala que estos empleados tienden a seleccionar tareas de naturaleza más compleja, lo que también tiende a conducir a mayor satisfacción laboral (Srivastava, Locke, Judge y Adams, 2010). En aquellos casos en los que los sujetos perciban que las características del trabajo no resultan compatibles con su personalidad, la literatura disposicional sugiere que éstos o bien procurarán cambiar de empleador (Schneider, Smith, Taylor y Fleenor, 1998), con el propósito de situarse a sí mismos en condiciones laborales más munificentes y satisfactorias (i.e. más coincidentes con sus necesidades y valores; Hesketh y Griffin, 2005), o bien intentarán moldear los atributos de sus trabajos para que resulten más consistentes con su personalidad (Tims y Bakker, 2010), por ejemplo por vía de la negociación.

Finalmente, las disposiciones no sólo parecieran afectar las elecciones de los individuos sino, también, condicionar el tipo de ambiente que la organización es proclive a ofrecerles. En este sentido, y puesto que determinados rasgos de personalidad

tienden a traducirse en un conjunto de comportamientos observables que son positivamente valorados por las organizaciones, son varios los estudios que señalan que aquellos sujetos con CSE más positivas tienden a recibir mejores condiciones laborales. En efecto, existe evidencia que señala que los empleados con disposiciones más positivas también tienden a poseer mayor inteligencia emocional (Shi, Yan, You y Li, 2014; Yan, Yang, Su, Luo y Wen, 2016), a desarrollar mayor compromiso organizacional (Peng, Li, Zhang, Tian, Miao, Xiao y Zhang, 2014), a ser más autoexigentes y a invertir mayores esfuerzos en su trabajo (Zhang, Wu, Miao, Yan y Peng, 2014). Dado que todas estas cualidades suelen ser altamente valoradas por las organizaciones, resulta esperable que parte de los efectos de las disposiciones sobre la satisfacción laboral se deban a la obtención de condiciones laborales más favorables. Los resultados presentados en este apartado sobre los determinantes disposicionales de la satisfacción laboral son sintetizados en la Tabla II.A.2 del Anexo.

### **5.3. Efectos interaccionistas**

Si bien el siglo XXI ha sido testigo del surgimiento de posturas en favor de emplear un enfoque interaccionista para el estudio de la satisfacción laboral, la evidencia empírica generada desde esta perspectiva ha sido verdaderamente limitada (Haney y Zimbardo, 2009). Los resultados de las investigaciones que han abordado la satisfacción laboral desde una perspectiva interaccionista son agrupados en esta sección en dos categorías: (i) estudios que han investigado los efectos directos *ceteris paribus* de las disposiciones y de los factores situacionales del trabajo sobre la satisfacción laboral, (ii) estudios que han investigado las condiciones diferenciales en las que los determinantes disposicionales o situacionales afectan a la satisfacción laboral (*boundary conditions*). Dentro de la primera categoría, un estudio conducido por Cohrs *et al.* (2006) revela que tanto las variables situacionales como las disposicionales constituyen

determinantes importantes de la satisfacción laboral. Específicamente, Dormann *et al.* (2006) señalan que el 62% de la variabilidad observada en la satisfacción laboral pareciera deberse a factores situacionales y el 24,25% a factores disposicionales. Más recientemente, Nguyen y Borteyrou (2016) reportan que las disposiciones explican positiva y significativamente la satisfacción laboral, aún luego de controlar sus efectos por la influencia de variables situacionales.

Los efectos directos de las disposiciones y de los factores situacionales del trabajo sobre la satisfacción laboral no sólo han sido examinados en diseños de corte transversal, como los mencionados en el párrafo precedente, sino también en estudios longitudinales. Por ejemplo, Keller y Semmer (2013) señalan que la falta de progreso tanto en las CSE como en los niveles de autonomía a través del tiempo se encuentra asociada con un declive en la satisfacción laboral. Estos hallazgos revelan que el enriquecimiento progresivo de ambos determinantes constituye un requisito necesario para incrementar, o al menos mantener, la satisfacción laboral. En otro estudio realizado con datos de panel recolectados durante un período de 10 años y en el que participaron casi 6.000 individuos, Wu y Griffin (2012) reportan que los cambios en la satisfacción laboral a través del tiempo parecieran ser producto de la influencia mutua que existe entre los determinantes disposicionales y los situacionales. En otra investigación, Besen, Matz-Costa, Brown, Smyer y Pitt-Catsoupes (2013) advierten que la relación positiva entre algunas características del trabajo, como la autonomía, la amistad y la variedad de habilidades, y la satisfacción laboral pareciera debilitarse con la edad, aunque no identifican efectos moderadores de la edad en la relación entre las CSE y la satisfacción laboral.

Dentro de la segunda categoría de investigaciones, Haynie *et al.* (2016) señalan que los efectos negativos de los ambientes estresantes de trabajo (e.g. la incertidumbre

acerca del futuro) sobre la satisfacción laboral resultan menores en aquellos empleados con CSE más positivas, sugiriendo que estas últimas parecieran moderar el impacto psicosocial de la incertidumbre. Por otro lado, y con sustento en el concepto de  *fuerza situacional* (Judge y Zapata, 2015), Cooper y Withey (2009) sostienen que la influencia de la personalidad es proclive a asumir un papel más central en presencia de situaciones débiles. En cambio, ante la presencia de situaciones organizacionales fuertes, que introducen constreñimientos poderosos al comportamiento, resulta posible que éstas también regulen la expresión de la afectividad y que, como resultado, el papel de la personalidad se vuelva más residual.

Funder (2008) señala que una forma alternativa de analizar el debate individuo-situación consiste en expresarlo en términos de una mayor o menor consistencia de las actitudes y comportamientos a lo largo de diferentes situaciones. En este sentido, y con sustento en la *teoría de la personalidad contextual*, entendida como la forma típica de un sujeto de pensar, sentir y comportarse en un contexto particular, Heller, Watson, Komar, Min y Perunovic (2007) observan que suele existir en los sujetos una fuerte consistencia en su disposición general pero, a la vez, cierta variabilidad en la misma de un contexto a otro, como resultado de la influencia de los constreñimientos y demandas impuestas por los roles sociales (Wood y Roberts, 2006). Como resultado, Heller *et al.* (2009) revelan que la validez predictiva de la personalidad sobre la satisfacción laboral se acrecienta al emplear una medida de *personalidad en el trabajo (work personality)*, entendida como los patrones característicos de pensar, sentir y comportarse en el trabajo. Del estudio de Heller *et al.* (2009) surge que la personalidad laboral efectivamente se ve influida por la disposición general, lo cual brinda soporte a la idea de estabilidad disposicional. Pero, a la vez, se reporta una cierta variabilidad en las disposiciones como resultado de la influencia de la situación laboral, sugiriendo que los

individuos tienden a ser significativamente más responsables, más abiertos a la experiencia y menos extrovertidos en sus trabajos en comparación con otros contextos, como por ejemplo el hogar. Los resultados de las investigaciones revisadas que hubieran abordado los determinantes de la satisfacción laboral desde una perspectiva interaccionista son sintetizados en la Tabla II.A.3 del Anexo.

## **6. Discusión y consideraciones finales**

### **6.1. Obstáculos al desarrollo del campo**

La satisfacción laboral constituye uno de los fenómenos más estudiados del siglo XX (Judge *et al.*, 2017), principalmente en campos como el comportamiento organizacional y la psicología laboral. Sin embargo, y a pesar de haber concentrado un gran volumen de interés científico durante los últimos veinte años, aún resulta sorprendente cuán fragmentada se encuentra la literatura y cuán incipientes han sido los esfuerzos de integración (Lent y Brown, 2006; Brief y Weiss, 2002; Judge y Larsen, 2001). El principal aporte del presente artículo radica en un esfuerzo de integración de las principales contribuciones teóricas y hallazgos empíricos focalizados en los determinantes de la satisfacción laboral, que han sido publicados en *journals* de alto impacto durante las últimas dos décadas.

En lo que refiere al estudio de los determinantes de la satisfacción laboral, la comunidad científica pareciera encontrarse polarizada en dos enfoques. En un extremo, los situacionistas enfatizan en la presión que diversas fuerzas organizacionales (como las características del trabajo) ejercen sobre los empleados, al moldear sus actitudes y comportamientos. En el otro, los disposicionalistas sostienen que los individuos poseen estados mentales inobservables, llamados disposiciones, de relativa estabilidad a través

del tiempo, que predisponen su actitud y su comportamiento en diversidad de contextos organizacionales, independientemente de las características de la situación laboral.

Si bien ambos enfoques han demostrado ser útiles para explicar la satisfacción laboral (Judge y Zapata, 2015), ninguno de ellos se encuentra exento de limitaciones y cuestionamientos (véanse Tablas II.1 y II.2). Al enfoque disposicional se le critica fundamentalmente la significatividad práctica de sus efectos (Funder *et al.*, 2012), argumentándose que frente a situaciones organizacionales fuertes es posible que la incidencia de la personalidad sobre la satisfacción laboral resulte despreciable. Al enfoque situacional se le cuestiona el escaso nivel de desarrollo registrado en el campo luego de la década de los ochenta (Campion *et al.*, 2005), señalándose que la mayoría de las investigaciones empíricas conducidas desde esta perspectiva parecieran continuar recayendo en el tradicional modelo de Hackman y Oldham (1976).

Una de las mayores críticas efectuadas al situacionalismo radica en que, bajo el supuesto que las situaciones resultan únicas e irreproducibles (Hogan, 2009), la mayoría de los estudios se han sustentado en taxonomías arbitrarias (Buss, 2009) y escalas *ad hoc* (Funder, 2008), siendo aún incipientes los esfuerzos por desarrollar constructos lo suficientemente comprensivos (Funder *et al.*, 2012) y escalas estandarizadas que permitan su empleo comparativo en diversidad de contextos laborales (Hogan, 2009; Reis, 2008). No obstante, ciertos progresos parecieran haberse dado en dicho sentido, por ejemplo, con la construcción del Cuestionario Multimétodo de Diseño del Trabajo de Champion (1988) y las contribuciones que sobre éste se han asentado, como las de Edwards *et al.* (1999), Edwards *et al.* (2000), Morgeson y Champion (2002), Morgeson y Humphrey (2006), Humphrey *et al.* (2007), Ferguson y Cheek (2011), Dierdorff y Morgeson (2013), entre otras.

En segundo lugar, y si bien la incidencia de las características intrínsecas del trabajo sobre la satisfacción laboral se encuentra bien documentada en la literatura, siendo la autonomía la faceta que pareciera configurarse como el predictor más fuerte (Ferguson y Cheek, 2011), se observa la necesidad de profundizar en elementos de orden extrínseco, vinculados al contexto social y físico en el cual la tarea es desempeñada (como el apoyo social de colegas y supervisores, el acceso a recursos; Campion *et al*, 2005). También se han realizado esfuerzos por proveer mayor claridad en torno al concepto genérico de situación (Meyer *et al*, 2010; Cooper y Withey, 2009) y se han propuesto taxonomías genéricas más específicas (Morse, Neel, Todd y Funder, 2015). Sin embargo, y no obstante el gran número de características del trabajo que han sido sugeridas e identificadas en la literatura, aún existe evidencia limitada en torno a cuáles resultan más importantes para explicar la satisfacción laboral (Dierdorff y Morgeson, 2013).

La mayor crítica que se ha realizado a los enfoques situacionales consiste en que aquellos, rara vez, han considerado en sus modelos algún rasgo de personalidad del individuo como variable de control (Staw y Cohen-Charash, 2005). Tal omisión pareciera haber sido justificada bajo la idea de que cuando las organizaciones presentan situaciones fuertes, en los términos de Mischel (1977), resulta posible que los efectos de las disposiciones sobre la satisfacción laboral resulten poco significativos (Cooper y Withey, 2009). No obstante, incorporar ambos tipos de medidas permitiría la conducción de pruebas competitivas conducentes a explorar los efectos *ceteris paribus* de la situación sobre la satisfacción laboral u otras actitudes y conductas (Staw y Cohen-Charash, 2005). Sin embargo, a la fecha, se registran pocos estudios que hayan analizado empíricamente la satisfacción laboral desde una perspectiva interaccionista (Keller y Semmer, 2013; Cohrs *et al*, 2006).

La crítica anterior, relativa a la sub-especificación de los modelos, también se ha hecho extensiva a los enfoques disposicionales, aun cuando desde su génesis éstos han sido relativamente cautos en controlar los efectos de la personalidad por alguna medida de orden situacional (como las características del trabajo, véase Judge *et al.*, 1998; la complejidad del trabajo, véase Judge *et al.*, 2000; la complejidad de la tarea, véase Srivastava *et al.*, 2010). No obstante, ciertas limitaciones se observan aún en relación con las taxonomías situacionales empleadas por los estudios disposicionalistas, los cuales parecieran focalizarse estrictamente en aspectos del trabajo de orden intrínseco (en general, basados en el modelo de Hackman y Oldham, 1976), ignorando los efectos de otros atributos de naturaleza extrínseca.

Pese a su inicio fuertemente controversial en el debate científico (Davis-Blake y Pfeffer, 1989), pareciera existir un mayor nivel de consenso acerca de la relevancia de la personalidad y las disposiciones para explicar gran parte de las actitudes hacia el trabajo, incluida la satisfacción laboral (Judge *et al.*, 2008b; Hülsheger y Maier, 2008; Ones *et al.*, 2007; Barrick, 2005; Staw y Cohen-Charash, 2005). Sin embargo, la evidencia acumulada en las últimas dos décadas no pareciera haber sido suficiente para acallar completamente las críticas de los defensores del enfoque situacional, quienes continúan cuestionando la relevancia práctica del constructo al sostener que sólo es capaz de explicar una proporción despreciable de la variabilidad en las actitudes y/o comportamientos de los sujetos (Funder *et al.*, 2012).

Una limitación importante enfrentada por el enfoque disposicional, reconocida, incluso, por los propios disposicionalistas, radica en su elevado grado de fragmentación. Si bien en la literatura disposicional se destacan con mayor preeminencia tres modelos (los CGRP, la taxonomía PA/NA y las CSE), aún resultan verdaderamente limitados los estudios focalizados en explorar las vinculaciones entre estos tres constructos. Por

ejemplo, en Judge *et al.* (2008a) se obtiene que cuando las tres taxonomías son ingresadas en forma simultánea, sólo las CSE parecieran explicar de manera significativa la satisfacción laboral, configurándose como el modelo disposicional con mayor poder predictivo. Sin embargo, estos autores advierten que futuros estudios deberían concentrarse en el desarrollo de modelos que integren los aportes de las principales medidas en un modelo disposicional más comprehensivo y de orden superior, que permita examinar con mayor grado de precisión (y menor ambigüedad de constructo) los efectos de la personalidad sobre la satisfacción laboral.

Por otro lado, y aun cuando existe considerable evidencia acerca de los efectos de las disposiciones sobre la satisfacción laboral (Judge *et al.*, 2008b; Ones *et al.*, 2007), se observa que la literatura ha dado aún escaso tratamiento a los procesos y constructos psicológicos por los cuales las disposiciones contribuyen a explicar la manera en la que los empleados se sienten en su trabajo (Heller *et al.*, 2009). Al momento, se destaca que sólo algunos mediadores han sido estudiados, como la complejidad de la tarea (Srivastava *et al.*, 2010; Judge *et al.*, 2000), las características percibidas del trabajo (Judge *et al.*, 2000), la concordancia de metas (Judge, Bono, Erez y Locke, 2005), la personalidad laboral (Heller *et al.*, 2009), las estrategias de afrontamiento al *stress* (Kammeyer-Mueller *et al.*, 2009) y la experiencia de *stress* (Judge *et al.*, 2012; Kammeyer-Mueller *et al.*, 2009).

Otro tema de gran relevancia radica en la forma en la que suelen realizarse las mediciones de los constructos disposicionales. En efecto, los estudios sobre la temática se han sustentado mayoritariamente en el uso de escalas de auto-reporte, las cuales resultan vulnerables a relevar información falsa (véanse las observaciones realizadas por Piedmont, McCrae, Riemann y Angleitner, 2000, en torno al concepto de *sesgo de conformidad social*). Como resultado, distintos autores, como Morgeson *et al.* (2007),

advierten la necesidad de desarrollar metodologías alternativas para la evaluación de la personalidad, entre las que podrían mencionarse los enfoques clínicos (Judge *et al.*, 2000) y las opiniones de pares significativos (Barrick, 2005).

Tabla II.1. Principales críticas efectuadas enfoque situacional y su evolución.

	Cuestionamiento	Respuesta y evolución
Exhaustividad	La literatura situacional se halla excesivamente concentrada en las características intrínsecas del trabajo, ignorando otras dimensiones de naturaleza extrínseca que resultan de alta relevancia para la satisfacción laboral.	Se proponen modelos más recientes (e.g. Dierdorff y Morgeson, 2013; Humphrey <i>et al</i> , 2007; Morgeson y Humphrey, 2006) que, además de contemplar las características de la tarea, incorporan mediciones relativas al ambiente en el que las tareas son desarrolladas.
Operacionalización y comparabilidad	La mayoría de los estudios se han sustentado en escalas <i>ad hoc</i> (Funder, 2008), efectuando operacionalizaciones arbitrarias (Buss, 2009) y poco comparables (Reis, 2008) de situaciones organizacionales.	Se desarrollan y validan cuestionarios estandarizados que permiten la evaluación del trabajo desde una óptica integral (e.g. Morgeson y Humphrey, 2006). Se proponen taxonomías alternativas (e.g. Morse, Neel, Todd y Funder 2015).
Confiabilidad	Los instrumentos tradicionales de evaluación del trabajo (e.g. JDS; Hackman y Oldham, 1976) observan baja consistencia interna (Taber y Taylor, 1990).	Se proponen cuestionarios alternativos que observan mejores propiedades psicométricas (e.g. WDQ; Morgeson y Humphrey, 2006).
Sesgo de sub-especificación	La mayoría de los estudios que han explorado la influencia situacional sobre la satisfacción laboral no han controlado adecuadamente por medidas de orden disposicional (Staw y Cohen-Charash, 2005)	Cuando las organizaciones representan situaciones fuertes resulta esperable que el efecto de la personalidad de los sujetos sobre su satisfacción laboral resulte mínimo (Cooper y Withey, 2009)

Fuente: elaboración propia.

Tabla II.2. Principales críticas al enfoque disposicional y su evolución

	Cuestionamiento	Respuesta y evolución
Estabilidad de las disposiciones	Planteos teóricos iniciales asumían una fuerte estabilidad de las disposiciones a través del tiempo y en distintas situaciones laborales (Davis-Blake y Pfeffer, 1989)	Si bien existe evidencia de que los sujetos poseen una tendencia disposicional estable a través del tiempo, aún ante cambios radicales en la vida, la misma resulta relativa (Judge <i>et al.</i> , 2002; Dormann y Zapf, 2001), de alrededor de 2 años (Dormann <i>et al.</i> , 2006)
Significatividad práctica	Si bien resulta posible que las disposiciones expliquen parte de la satisfacción laboral, sus efectos han sido, en el mejor de los casos, modestos (Davis-Blake y Pfeffer, 1989).	Años de extensivo estudio en el campo han provisto evidencia que la personalidad definitivamente importa en la satisfacción laboral (Ones <i>et al.</i> , 2007; Barrick y Mount, 2005).
Integración	Si bien son tres las taxonomías de disposición afectiva que han concentrado la mayor parte del interés científico, aún existe evidencia limitada en cuanto a la vinculación de los tres modelos entre sí (Judge <i>et al.</i> , 2002; Judge y Larsen, 2001)	Estudios recientes han analizado la manera en la que las tres taxonomías de mayor atractivo se vinculan entre sí (e.g. Rode <i>et al.</i> , 2012; Stumpp <i>et al.</i> , 2010; Judge <i>et al.</i> , 2008a). Aún continúa en debate si las CSE forman parte de una medida más global de estabilidad emocional (Kammeyer-Mueller <i>et al.</i> , 2009)
Mecanismos subyacentes	Todavía resultan escasas las investigaciones focalizadas en explorar y analizar los mecanismos y procesos que subyacen a la relación entre disposiciones y satisfacción laboral (Heller <i>et al.</i> , 2009)	Algunos mediadores han sido estudiados, como la complejidad de la tarea (e.g. Srivastava <i>et al.</i> , 2010), las características percibidas del trabajo (e.g. Judge <i>et al.</i> , 2000), la concordancia de metas (e.g. Judge <i>et al.</i> , 2005), la personalidad laboral (e.g. Heller <i>et al.</i> , 2009), las estrategias de afrontamiento (e.g. Kammeyer-Mueller <i>et al.</i> , 2009) y la experiencia de <i>stress</i> (Judge <i>et al.</i> , 2012; Kammeyer-Mueller <i>et al.</i> , 2009)
Sesgo de sub-especificación	Los estudios disposicionales no han controlado apropiadamente los efectos de la personalidad por la influencia de factores situacionales relevantes o han empleado medidas incompletas o inadecuadas de factores (Davis-Blake y Pfeffer, 1989)	La mayoría de los estudios disposicionales han procurado, al menos, controlar los efectos de la personalidad por alguna medida de orden situacional (Staw y Cohen-Charash, 2005), reconociendo la necesidad de emplear tipologías más comprehensivas en futuras investigaciones

Fuente: elaboración propia.

## 6.2. Líneas futuras de investigación

Habiendo explorado los principales obstáculos que enfrenta el estudio de la satisfacción laboral y sus determinantes, se finaliza este artículo proponiendo algunas líneas potenciales de investigación en la temática. En primer lugar, se coincide con Staw y Cohen-Charash (2005) en la relevancia de conducir pruebas competitivas que permitan explorar la influencia relativa (efectos parciales *ceteris paribus*) de los factores situacionales del trabajo (incluyendo factores de orden intrínseco y extrínseco) y de las disposiciones sobre la satisfacción laboral, empleando para ello taxonomías de aceptación más generalizada en la literatura. Lo anterior proveería evidencia empírica que contribuya a brindar mayor claridad en torno a cuáles son los determinantes disposicionales y situacionales con mayor poder explicativo sobre la satisfacción laboral.

En segundo lugar, y dado que diferentes modelos de personalidad han contribuido a explicar significativamente la satisfacción laboral a lo largo de la historia (e.g. Cinco Grandes Rasgos de Personalidad, Afectividad Positiva/Negativa, CSE), se coincide con Judge *et al.* (2008a) en la necesidad imperiosa de integrar las tipologías más dominantes dentro de un constructo disposicional más comprehensivo y de orden superior. Esto permitiría examinar con mayor grado de precisión (y menor ambigüedad de constructo) los efectos de la personalidad sobre la satisfacción laboral. También se cree necesario que futuras investigaciones evalúen la validez comparativa de las principales taxonomías de diseño del trabajo sobre la satisfacción laboral. Esto resulta crítico si se pretende reducir la notoria fragmentación teórica y el escaso nivel de desarrollo registrado en este campo.

En tercer lugar, se coincide con Heller *et al.* (2009) en que resulta necesario que futuros estudios continúen indagando en los mecanismos y procesos por los que las

disposiciones y los factores situacionales del trabajo afectan a la satisfacción laboral. En este sentido, Kammeyer-Mueller *et al.* (2009) y Judge *et al.* (2012) recomiendan que futuras investigaciones analicen el rol de las disposiciones y de los estresores laborales en la predicción de las actitudes, los comportamientos y el bienestar de los empleados, en el marco de los procesos de *stress* ocupacional, al haber arribado la mayoría de las investigaciones sobre esta temática a resultados inconsistentes. Cabe destacar, que un constructo que resulta prometedor en este campo de estudio lo constituye el de *los riesgos psicosociales en el trabajo*, fenómeno que ha comenzado a captar una elevada atención tanto de académicos como de directivos, principalmente a raíz de los profundos cambios que se han producido en el mundo del trabajo y en las relaciones de empleo en las últimas décadas, los que parecieran haber devenido en mayores exigencias y desafíos para los empleados alrededor del mundo (Kinman y Wray, 2013; Landsbergis, 2003; Siegrist, 2016). En este sentido, y si bien los riesgos psicosociales emergen del diseño del trabajo (factores situacionales), resultaría interesante examinar el rol que los rasgos de la personalidad de los individuos (como las CSE) asumen en los procesos de percepción, experimentación y respuesta a estos riesgos.

En cuarto lugar, se anima a que futuras investigaciones repliquen los estudios discutidos en este artículo en el ámbito iberoamericano, con el propósito de evaluar la validez transcultural de los constructos involucrados y de sus relaciones con la satisfacción laboral. Con respecto a los factores disposicionales, resulta esencial que futuras investigaciones incursionen en la traducción al español de los principales instrumentos, como la Escala de Autoevaluaciones Esenciales (CSES), y evalúen sus propiedades psicométricas en contextos organizacionales hispano-parlantes. En cuanto a los factores situacionales del trabajo, un instrumento de desarrollo iberoamericano que podría resultar útil para impulsar este tipo de investigaciones lo constituye el

Cuestionario para la Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo Copsoq-Istas 21 (Moncada *et al.*, 2005), adaptación en español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (Kristensen *et al.*, 2005). El mismo representa uno de los instrumentos más empleados, tanto en la investigación científica como en la práctica profesional, para la medición y evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo (García, Iglesias, Saleta y Romay, 2016), principalmente debido a su exhaustividad (puesto que integra una amplia variedad de factores situacionales del trabajo tanto intrínsecos como extrínsecos, los cuales emergen de una síntesis y articulación de teorías previas fuertemente consolidadas) y a la flexibilidad en su aplicación (al admitir su adaptación a diversidad de contextos laborales y categorías ocupacionales). En particular, y en virtud de su parsimonia, la versión reducida del Copsoq-Istas 21 (38 ítems) resulta prometedora para la investigación en Iberoamérica pues facilita su administración en conjunto con otras escalas en diseños metodológicos complejos que se focalicen en el estudio de los riesgos psicosociales en su relación con otros fenómenos de interés, se trate de factores disposicionales, actitudes (como la satisfacción laboral), intenciones y/o conductas. Más aún, al tratarse de una taxonomía genérica, comprehensiva de seis factores del trabajo ampliamente investigados en la literatura internacional (i.e. exigencias psicológicas, control sobre el trabajo, apoyo social y calidad del liderazgo, doble presencia, estima, inseguridad sobre el futuro; Mudrak *et al.*, 2017), su empleo favorecería la generalizabilidad y comparabilidad de los hallazgos con los obtenidos en diversos contextos organizacionales, ocupaciones y países (Buss, 2009; Reis, 2008, Hogan, 2008).

Finalmente, dado que la mayoría de los estudios sobre el diseño del trabajo se han sustentado en medidas de índole perceptual, se cree meritorio que futuras investigaciones se orienten al desarrollo de escalas objetivas de medición, que resulten

lo suficientemente comprensivas tanto de elementos intrínsecos como extrínsecos. El desarrollo y validación de tales escalas permitiría la conducción de pruebas que comparen el poder explicativo de medidas situacionales objetivas y subjetivas sobre la satisfacción laboral.

### **6.3. Incipiente inserción de la literatura iberoamericana**

Con la intención de identificar algunas de las investigaciones iberoamericanas más recientes sobre los determinantes de la satisfacción laboral, se realizó una revisión no exhaustiva (pero sí relevante) en las bases de datos de revistas científicas publicadas en español que se encuentran indexadas en el *Social Science Citation Index (Web of Science)*. También se tuvieron en consideración las publicaciones en otras indexaciones del ámbito iberoamericano que cumplen con niveles de calidad y prestigio equivalentes a Publindex categorías A1 y A2 (Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación – Colciencias, Colombia). Particularmente, se tuvieron en especial consideración las publicaciones realizadas dentro de las revistas iberoamericanas que cumplen con los estándares más altos de calidad, prestigio y relevancia, según Ruiz-Torres, Penkova y Villafañe Rodríguez (2012).

En una búsqueda avanzada, circunscripta al título, resumen o palabras clave, se ingresaron los siguientes descriptores: fuentes + satisfacción laboral, predictores + satisfacción laboral, determinantes + satisfacción laboral, antecedentes + satisfacción laboral y dimensiones + satisfacción laboral. No se establecieron restricciones temporales y se incluyeron tanto artículos completos como resúmenes. En total, se identificaron 20 artículos empíricos, publicados en revistas tales como *Journal of Work and Organizational Psychology* (ex Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones), Revista Latinoamericana de Psicología, *Universitas Psychologica*, Psicothema, Academia Revista Latinoamericana de Administración, Estudios

Gerenciales – *Journal of Management and Economics for Iberoamerica*, INNOVAR y Cuadernos de Administración. A continuación, se presentan y articulan los principales hallazgos de esta revisión, los cuales también son sintetizados en la Tabla II.3.

### **6.3.1. Estudios disposicionales**

Un estudio conducido por Mejía Ceballos, Laca Arocena y Gondra Rezola (2009) analiza la influencia de los Cinco Grandes Rasgos de Personalidad y de la Afectividad Positiva y Negativa sobre el bienestar laboral de una muestra de profesores españoles, obteniendo que ambas taxonomías de personalidad efectivamente ejercen efectos significativos sobre este último. Resultados similares son obtenidos por Laca Arocena, Mejía Ceballos, Yáñez Velasco y Mayoral Sánchez (2011) en un estudio transcultural desarrollado sobre una muestra de trabajadores mexicanos y españoles, quienes sugieren que la afabilidad y la apertura mental constituyen los rasgos que permiten predecir de manera más significativa la satisfacción laboral. Por su parte, Shragay y Tziner (2011) reportan correlaciones positivas y significativas entre la afectividad positiva y la satisfacción laboral, y negativas y significativas entre la afectividad negativa y la satisfacción laboral. Por otro lado, en un estudio realizado con una muestra multiocupacional compuesta por 386 empleados, Merino Tejedor, Fernández Ríos y Bargsted Araveña (2015) demuestran que la autoeficacia representa un determinante fundamental de la satisfacción laboral, al correlacionar de manera positiva y estadísticamente significativa tanto con la satisfacción laboral global como con la satisfacción con la supervisión y con las oportunidades de promoción. Los resultados anteriores acerca del rol de la autoeficacia son nuevamente confirmados en una investigación reciente efectuada por Cernas-Ortiz, Mercado-Salgado y Davis (2018) con 287 estudiantes mexicanos de un Máster en Administración de Negocios.

### **6.3.2. Estudios situacionales**

Por el lado de las investigaciones que se han concentrado en el rol de las demandas laborales, en un estudio longitudinal realizado con 107 trabajadores poco calificados españoles, Urien Angulo y Osca (2012) reportan que niveles mayores de sobrecarga de trabajo y conflicto de rol se hallan asociados con declives en la satisfacción laboral. Resultados similares son obtenidos por Patlán Pérez (2013) en su investigación realizada con 673 trabajadores mexicanos, cuyos resultados revelan que aquellos empleados con una mayor sobrecarga de trabajo tienden a experimentar menor satisfacción laboral. Por su parte, Sánchez López y Martínez Alcántara (2014) analizan el impacto de las demandas laborales sobre la satisfacción y la salud en profesores universitarios mexicanos, identificando relaciones positivas entre las primeras y diversas sintomatologías asociadas al estrés. Focalizados exclusivamente en los efectos del conflicto y la ambigüedad de rol sobre la satisfacción laboral, Orgambídez-Ramos, Perez-Moreno y Borrego-Alés (2015) sugieren que ambos fenómenos poseen un impacto negativo sobre la satisfacción laboral. Finalmente, Tziner, Oren, Bar y Kadosh (2011) señalan que aquellos empleados que perciben un mayor grado de injusticia distributiva, procedimental y relacional tienden a experimentar menores niveles de satisfacción laboral.

En cuanto a las investigaciones que se han focalizado sobre los recursos laborales, en un estudio realizado por Vallejo, Vallejo y Olivar Parra (2001) en trabajadores españoles, los autores señalan que la satisfacción laboral se halla mayormente explicada por el estilo de liderazgo ejercido por el superior, así como por las posibilidades de promoción. Por su parte, López-Araújo, Osca Segovia y Peiró (2007), en una investigación efectuada con 779 soldados españoles, reportan que el clima organizacional constituye un determinante central de la satisfacción laboral. Por otro

lado, Azanza, Moriano y Molero (2013) demuestran que el liderazgo auténtico, entendido como aquel que potencia el desarrollo personal de los empleados al brindar un contexto organizacional positivo que estimula el desarrollo de la esperanza, la confianza, las emociones positivas, el optimismo, la transparencia y el comportamiento ético, conduce a la experimentación de estados de satisfacción en el trabajo. En otra experiencia, Nader, Peña Bernate y Sánchez Santa-Bárbara (2014) analizan las propiedades psicométricas del *Job Description Questionnaire* (Hackman y Oldham, 1975) en una muestra colombiana y obtienen que el clima social constituye un determinante relevante de la satisfacción laboral. Por su parte, Liberman (2014) advierte que niveles más elevados de control sobre el trabajo (i.e. como resultado de un estilo de liderazgo menos paternalista y más participativo) se encuentra relacionado con mayor satisfacción laboral. Más recientemente, Bravo Carrasco *et al.* (2017) demuestran que el apoyo del supervisor resulta fundamental para explicar la satisfacción laboral de los docentes.

En cuanto a aquellas investigaciones que han examinado taxonomías más comprehensivas de factores del trabajo, Bayona, Caballer y Peiró (2015) analizan las propiedades psicométricas de la versión española del WDQ (Morgeson y Humphrey, 2006), concluyendo que las características del conocimiento, sociales y contextuales aportan validez incremental sobre la satisfacción laboral y el desempeño percibido. Por otro lado, Gómez Rojas, Hernández Guerrero y Méndez Campos (2014) reportan correlaciones negativas y estadísticamente significativas entre la exposición percibida a riesgos psicosociales y la satisfacción laboral, señalando que aquellos empleados que perciben niveles menores de posibilidades de desarrollo personal, control sobre el trabajo, apoyo social de supervisores y compañeros de trabajo y compensaciones, así como niveles mayores de doble presencia, tienden a experimentar menor satisfacción

laboral. Finalmente, Urien, Osca y García-Salmones (2017) aplican la teoría de las demandas y los recursos laborales (véase Bakker y Demerouti, 2014) y examinan los efectos de la ambigüedad de rol y de la cohesión grupal sobre la satisfacción laboral, en una muestra de 537 operarios mexicanos y españoles. Los resultados de esta investigación revelan que niveles más elevados de ambigüedad de rol se hallan relacionados con menor satisfacción laboral, mientras que niveles más altos de cohesión grupal conducen a estados de mayor satisfacción.

### ***6.3.3. Estudios interaccionistas***

De la revisión efectuada en esta sección, se observó que sólo una de las veinte investigaciones examinadas aplicó un cierto interaccionismo en su abordaje de la satisfacción laboral. En dicho estudio, en el que se contó con la participación voluntaria de 68 docentes españoles de nivel secundario, Briones, Taberero y Arenas (2010) reportan que tanto la autoeficacia como el apoyo social de supervisores y compañeros de trabajo asumen un rol central en su satisfacción laboral.

Tabla II.3. Principales determinantes analizados en las investigaciones iberoamericanas

Enfoque	Determinante analizado	Artículos
<i>Disposicional</i>	Autoeficacia	Briones <i>et al.</i> (2010), Merino Tejedor <i>et al.</i> (2015), Cernas-Ortiza <i>et al.</i> (2018)
	Afectividad Positiva/ Negativa	Mejía Ceballos <i>et al.</i> (2008), Shragay y Tziner (2011)
	Cinco Grandes Rasgos de Personalidad	Mejía Ceballos <i>et al.</i> (2009), Laca Arocena <i>et al.</i> (2011)
<i>Situacional</i>	Sobrecarga de trabajo	Urien Angulo y Osca (2012), Patlán Pérez (2013)
	Control sobre el trabajo	Liberman (2014), Gómez Rojas <i>et al.</i> (2014)
	Conflicto de rol y ambigüedad de rol	Urien Angulo y Osca (2012), Orgambídez-Ramos <i>et al.</i> (2015)
	Injusticia distributiva	Tziner <i>et al.</i> (2011)
	Apoyo social	López-Araújo <i>et al.</i> (2007), Nader <i>et al.</i> (2014), Bayona <i>et al.</i> (2015), Gómez Rojas <i>et al.</i> (2014), Urien <i>et al.</i> (2017), Briones <i>et al.</i> (2010)
	Estilo de liderazgo	Vallejo <i>et al.</i> (2001), Azanza <i>et al.</i> (2013), Liberman (2014), Bayona <i>et al.</i> (2015), Gómez Rojas <i>et al.</i> (2014)
Estima y desarrollo personal	Vallejo <i>et al.</i> (2001), Gómez Rojas <i>et al.</i> (2014)	

#### **6.3.4. Algunas conclusiones de la revisión realizada**

Si bien, como se ha visto en las diferentes secciones de este artículo, el estudio de los efectos de los determinantes disposicionales y situacionales sobre la satisfacción laboral continúa constituyendo en la actualidad un tema de elevado atractivo científico en la literatura internacional, de la revisión efectuada en esta sección se observa que la temática no pareciera ocupar el mismo nivel de desarrollo en la literatura iberoamericana. A pesar de esto, sí es posible apreciar un cierto impacto de la misma en la región. Al menos tres conclusiones principales se desprenden de esta breve revisión. En primer lugar, la mayoría de las investigaciones consultadas han sido realizadas desde un enfoque situacional, habiéndose encontrado sólo una que haya empleado un cierto

interaccionismo. En segundo lugar, la mayoría de estos estudios se han sustentado en escalas *ad hoc*, haciendo escasa mención a las propiedades psicométricas de los instrumentos, situación que no sólo dificulta la comparabilidad de los hallazgos, sino que pone en duda las interpretaciones que sobre la base de aquellos hayan sido realizadas. En tercer lugar, la mayor parte de las investigaciones revisadas en esta sección han adoptado diseños predominantemente descriptivos o se han basado en análisis bivariados (e.g. coeficientes de correlación de Pearson, pruebas de diferencia de medias), siendo incapaces de aislar los efectos *ceteris paribus* de los determinantes considerados y, por ende, siendo susceptibles a reportar resultados espurios o engañosos.

## **7. Limitaciones de este estudio**

A pesar de las contribuciones que esta investigación bibliográfica realiza a disciplinas como el Comportamiento Organizacional, la Psicología Organizacional y la Gestión Estratégica de Recursos Humanos, particularmente en lo que refiere al ordenamiento de la literatura anglosajona más reciente e influyente acerca de los determinantes de la satisfacción laboral, se desea culminar este artículo señalando sus principales limitaciones. La primera de ellas refiere a su exhaustividad. En efecto, y dado que la revisión se concentró preferentemente sobre artículos empíricos cuantitativos, publicados en revistas científicas anglosajonas de alto impacto listadas en el *Social Science Edition* y el *Journal Citation Reports*, durante el período 1997-2017, se reconoce que han quedado fuera de la misma una gran parte de las contribuciones iberoamericanas sobre la temática, así como también otras anglosajonas no incluidas en las bases de datos consultadas. Teniendo en cuenta esta limitación, en las secciones 6.3.1. a 6.3.4 se realizó una revisión no exhaustiva, aunque sí relevante, de 20 artículos publicados en revistas iberoamericanas indexadas en el *Social Science Citation Index*

(*Web of Science*) o con un estándar de calidad equivalente a Publindex A1 y A2 (Colciencias), con la intención de explorar el estado del arte acerca de los determinantes de la satisfacción laboral en Iberoamérica. Por otro lado, como se indicó oportunamente, esta revisión evitó focalizarse en la literatura clásica sobre el objeto de estudio, al encontrarse estos aportes lo suficientemente revisados en otros trabajos bibliográficos previos (e.g. Barrick y Mount, 2005; Campion *et al.*, 2005; Judge *et al.*, 2008b; Oldham y Hackman, 2010), para darle un tratamiento más detallado a las perspectivas, teorías y modelos más recientes. De todos modos, las contribuciones seminales más relevantes no sólo son sintetizadas en las secciones 4.1 a 4.3 de este artículo, sino que gran parte de ellas han sido tenidas en consideración de manera indirecta a través de los cuatro estudios meta-analíticos que sí integraron el cuerpo central de la revisión (i.e. Humphrey *et al.*, 2007; Judge y Bono, 2001, Judge *et al.*, 2002; Kammeyer-Mueller *et al.*, 2009), todos ellos publicados en el *Journal of Applied Psychology*, la revista más influyente y de mayor impacto sobre temas de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.

Por otro lado, podría argumentarse que la segunda limitación de esta investigación bibliográfica consiste en que la misma no resulta empírica (meta-analítica), lo que significa que no ha resultado en estimaciones que permitan sintetizar los efectos de los determinantes disposicionales y situacionales sobre la satisfacción laboral. Sin embargo, el diseño elegido en su lugar, así como los criterios de búsqueda e inclusión muestral, sí facilitaron la identificación de la literatura moderna más influyente sobre el objeto de estudio, la exploración de las principales debilidades que enfrenta actualmente el campo y la identificación de líneas promisorias de investigación, elementos que constituyeron el objetivo central de este ensayo.

## 8. Referencias bibliográficas

- Azanza, G., Moriano, J. A. y Molero, F. (2013). Authentic leadership and organizational culture as drivers of employees' job satisfaction. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(2), 45-50.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman.
- Barling, J., Kelloway, E. K. e Iverson, R. D. (2003). High-quality work, job satisfaction, and occupational injuries. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 276-283.
- Barrick, M. R., Mitchell, T. R. y Stewart, G. L. (2003). Situational and motivational influences on trait-behavior relationships. En M. R. Barrick y A. M. Ryan (Eds.), *Personality and work: Reconsidering the role of personality in organizations* (pp. 60-82). San Francisco: Jossey-Bass.
- Barrick, M. R. (2005). Yes, personality matters: Moving on to more important matters. *Human Performance*, 18(4), 359-372.
- Bayona, A. J., Caballer, A. y Peiró, J. M. (2015). Validación española del Work Design Questionnaire. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(3), 187-200.
- Beehr, T. A. y Glazer, S. (2005). *Organizational role stress*. En Barling, J, Kelloway, K y Frone, M. (Eds.). *Handbook of Work Stress*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Besen, E., Matz-Costa, C., Brown, M., Smyer, M. A., y Pitt-Catsoupes, M. (2013). Job characteristics, core self-evaluations, and job satisfaction: what's age got to do with it?. *The International Journal of Aging and Human Development*, 76(4), 269-295.
- Bowling, N. A., Wang, Q., y Li, H. Y. (2012). The moderating effect of core self-evaluations on the relationships between job attitudes and organisational citizenship behavior. *Applied Psychology*, 61(1), 97-113.
- Bowling, N. A., Khazon, S., Meyer, R. D. y Burrus, C. J. (2015). Situational strength as a moderator of the relationship between job satisfaction and job performance: A meta-analytic examination. *Journal of Business and Psychology*, 30(1), 89-104.
- Bravo Carrasco, I. Y., Díaz Mujica, A., Navarrete Bustos, C. E., Pérez Villalobos, M. V., Cuevas Tamarín, C. A., Nova Olave, C. y Albornoz Medel, M. A. (2017). Valoración de la influencia de un programa de acompañamiento directivo sobre la percepción y satisfacción laboral de docentes y directivos. *Universitas Psychologica*, 16(2), 1-10.

- Brief, A. P. (1998). *Attitudes in and around organizations*. Utah: Sage Publications.
- Brief, A. P., Butcher, A. H. y Roberson, L. (1995). Cookies, disposition, and job attitudes: The effects of positive mood-inducing events and negative affectivity on job satisfaction in a field experiment. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 62(1), 55-62.
- Brief, A. P. y Weiss, H. M. (2002). Organizational behavior: Affect in the workplace. *Annual Review of Psychology*, 53(1), 279-307.
- Briones, E., Tabernero, C. y Arenas, A. (2010). Job satisfaction of secondary school teachers: Effect of demographic and psycho-social factors. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(2), 115-122.
- Buss, D. M. (2009). An evolutionary formulation of person–situation interactions. *Journal of Research in Personality*, 43(2), 241-242.
- Campion, M. A. (1988). Interdisciplinary approaches to job design: A constructive replication with extensions. *Journal of Applied Psychology*, 73(3), 467-481.
- Campion, M. A., Mumford, T. V., Morgeson, F. P. y Nahrgang, J. D. (2005). Work redesign: Eight obstacles and opportunities. *Human Resource Management*, 44(4), 367-390.
- Caplan, R. D., Cobb, S., French, J. R. R., Jr., Harrison, R. V. y Pinneau, S. R., Jr. (1975). *Demands and worker health: Main effects and occupational differences*. Washington, DC.: US Government Printing Office
- Caspi, A., Roberts, B. W. y Shiner, R. L. (2005). Personality development: Stability and change. *Annual Review of Psychology*, 56, 453-484.
- Cernas-Ortiz, D. A., Mercado-Salgado, P. y Davis, M. A. (2018). Perspectiva Futura de Tiempo, Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional: el Efecto Mediador de la Autoeficacia, la Esperanza y la Vitalidad. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34(1), 1-9.
- Clark, L. A. y Watson, D. (1991). General affective dispositions in physical and psychological health. En C. R. Snyder y D. R. Forsyth (Eds.), *Handbook of clinical and social psychology* (pp. 221-245). New York: Pergamon Press.
- Clausen, J. (1991). Adolescent competence and the shaping of the life course. *American Journal of Sociology*, 96, 805-842.
- Cohrs, J. C., Abele, A. E. y Dette, D. E. (2006). Integrating situational and dispositional determinants of job satisfaction: Findings from three samples of professionals. *The Journal of Psychology*, 140(4), 363-395.

- Connolly, J. J. y Viswesvaran, C. (2000). The role of affectivity in job satisfaction: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 29, 265–281.
- Cooper, W. H. y Withey, M. J. (2009). The strong situation hypothesis. *Personality and Social Psychology Review*, 13(1), 62-72.
- Costa, P. T, Jr. y McCrae, R. R. (1988). Personality in adulthood: A six-year longitudinal study of self-reports and spouse ratings on the NEO Personality Inventory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 853-863.
- Costa, P. T., Jr. y McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor (NEO-FFI) Inventory professional manual*. Odessa, FL: PAR.
- Davis-Blake, A. y Pfeffer, J. (1989). Just a mirage: The search for dispositional effects in organizational research. *Academy of Management Review*, 14(3), 385-400.
- DeNeve, K. M. y Cooper, H. (1998). The happy personality: A metaanalysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 124, 197–229.
- Dierdorff, E. C. y Morgeson, F. P. (2013). Getting what the occupation gives: Exploring multilevel links between work design and occupational values. *Personnel Psychology*, 66(3), 687-721.
- Diestel, S., Wegge, J., y Schmidt, K. H. (2014). The impact of social context on the relationship between individual job satisfaction and absenteeism: The roles of different foci of job satisfaction and work-unit absenteeism. *Academy of Management Journal*, 57(2), 353-382.
- Dormann, C. y Zapf, D. (2001). Job satisfaction: A meta-analysis of stabilities. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 483-504.
- Dormann, C., Fay, D., Zapf, D. y Frese, M. (2006). A state-trait analysis of job satisfaction: on the effect of core self-evaluations. *Applied Psychology*, 55(1), 27-51.
- Edwards, J. R., Scully, J. A. y Brtek, M. D. (1999). The measurement of work: Hierarchical representation of the Multimethod Job Design Questionnaire. *Personnel Psychology*, 52(2), 305-334.
- Edwards, J. R., Scully, J. A. y Brtek, M. D. (2000). The nature and outcomes of work: a replication and extension of interdisciplinary work-design research. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 860-868.

- Eysenck, H. J. y Eysenck, S. B. G. (1968). *Manual for the Eysenck Personality Inventory*. San Diego, CA: Educational and Industrial Testing Service.
- Emmons, R. A., Diener, E. y Larsen, R. J. (1985). Choice of situations and congruence models of interactionism. *Personality and Individual Differences*, 6, 693–702.
- Feather, N. T., y Rauter, K. A. (2004). Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 81-94.
- Feist, G. J. (1998). A meta-analysis of personality in scientific and artistic creativity. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 2, 290–309.
- Ferguson, T. D. y Cheek, R. (2011). How Important Are Situational Constraints in Understanding Job Satisfaction?. *International Journal of Business and Social Science*, 2(22), 221-227.
- Fisher, C. D. (2000). Mood and emotions while working: Missing pieces of job satisfaction? *Journal of Organization Behavior*, 21(1), 185-202.
- Fisher, V. E. y Hanna, J. V. (1931). *The dissatisfied worker*. New York: Macmillan.
- Flickinger, M., Allscher, M., y Fiedler, M. (2016). The mediating role of leader–member exchange: a study of job satisfaction and turnover intentions in temporary work. *Human Resource Management Journal*, 26(1), 46-62.
- Fritzsche, B. A. y Parrish, T. J. (2005). Theories and research on job satisfaction. En: Brown, S. D. y Lent, R. W. (Eds.) *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 180-202). Hoboken, NJ: Wiley.
- Funder, D. C. (2008). Persons, situations, and person-situation interactions. En: John, O. P.; Robins, R. W.; Pervin, L. A. (Eds) (2008). *Handbook of personality: Theory and Research* (pp. 568-580). New York: Guilford Press.
- Funder, D., Guillaume, E., Kumagai, S., Kawamoto, S. y Sato, T. (2012). The Person-situation Debate and the Assessment of Situations. *The Japanese Journal of Personality*, 21(1), 1-11.
- García, M.M., Iglesias, S., Saleta, M. y Romay, J. (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3), 173-182.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative “description of personality”: the big-five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216-1229.

- Gómez Rojas, P., Hernández Guerrero, J. y Méndez Campos, M. D. (2014). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en una empresa chilena del área de la minería. *Ciencia & Trabajo*, 16(49), 9-16.
- Grant, N., Wardle, J. y Steptoe, A. (2009). The relationship between life satisfaction and health behavior: a cross-cultural analysis of young adults. *International Journal of Behavioral Medicine*, 16(3), 259-268.
- Guo, Y., Zhu, Y., y Zhang, L. (2017). Effect of Core Self-Evaluations on Research Performance among Chinese University Teachers. *Current Psychology*, 1-5.
- Gushue, G.V., Scanlan, K.R.L., Pantzer, K.M., y Clarke, C.P. (2006). The relationship of career decision-making self-efficacy, vocational identity, and career exploration behavior in African American high school students. *Journal of Career Development*, 33(1), 19–28.
- Hackman, J. R. y Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Hackman, J. R. y Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Han, G. H., y Jekel, M. (2011). The mediating role of job satisfaction between leader-member exchange and turnover intentions. *Journal of Nursing Management*, 19(1), 41-49.
- Haney, C. y Zimbardo, P. G. (2009). Persistent dispositionalism in interactionist clothing: Fundamental attribution error in explaining prison abuse. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 35(6), 807-814.
- Harris, K. J., Harvey, P., y Kacmar, K. M. (2009). Do social stressors impact everyone equally? An examination of the moderating impact of core self-evaluations. *Journal of Business and Psychology*, 24(2), 153-164.
- Harrison, D. A., Newman, D. A. y Roth, P. L. (2006). How important are job attitudes? Meta-analytic comparisons of integrative behavioral outcomes and time sequences. *Academy of Management Journal*, 49(2), 305-325.
- Harter, S. (1990). Causes, correlates, and the functional role of global self-worth: A life-span perspective. En R. J. Sternberg y J. Kolligan, Jr. (Eds.), *Competence considered* (pp. 67-97). New Haven, CT: Yale University Press.
- Haynie, J. J., Harris, S. G., y Flynn, C. B. (2016). The mitigating effects of core self-evaluations in uncertain environments. *Leadership y Organization Development Journal*, 37(2), 226-240.

- Heller, D., Watson, D., Komar, J., Min, J. A. y Perunovic, W. Q. E. (2007). Contextualized personality: Traditional and new assessment procedures. *Journal of Personality*, 75(6), 1229-1254.
- Heller, D., Ferris, D. L., Brown, D. y Watson, D. (2009). The influence of work personality on job satisfaction: Incremental validity and mediation effects. *Journal of Personality*, 77(4), 1051-1084.
- Herzberg, F., Mausner, B. S. y Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Willey.
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 48, 53–62.
- Hesketh, B. y Griffin, B. (2005). Work adjustment. En: Walsh, W. B. y Savickas, M. L., *Handbook of vocational psychology* (pp. 245-266). London: LEA Publishers.
- Hirschi, A. (2011). Vocational identity as a mediator of the relationship between core self-evaluations and life and job satisfaction. *Applied Psychology*, 60(4), 622-644.
- Hirschi, A., Niles, S.G., y Akos, P. (2011). Engagement in adolescent career preparation: Social support, personality and the development of choice decidedness and congruence. *Journal of Adolescence*, 34(1), 173–182.
- Hogan, R. (2009). Much ado about nothing: The person–situation debate. *Journal of Research in Personality*, 43(2), 249.
- Holt, D. T., y Jung, H. H. (2008). Development of a Korean version of a core self-evaluations scale. *Psychological Reports*, 103(2), 415-425.
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. New York: Harper.
- Hülshager, U. R. y Maier, G. W. (2008). Persönlichkeitseigenschaften, Intelligenz und Erfolg im Beruf: eine Bestandsaufnahme internationaler und nationaler Forschung. *Psychologische Rundschau*, 59(2), 108-122.
- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D. y Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: a meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1332-1353.
- Hsieh, H. H., y Huang, J. T. (2017). Core self-evaluations and job and life satisfaction: the mediating and moderated mediating role of job insecurity. *The Journal of Psychology*, 151(3), 282-298.

- Johnson, W., McGue, M. y Krueger, R. F. (2005). Personality stability in late adulthood: A behavioral genetic analysis. *Journal of Personality*, 73(2), 523-552.
- Judge, T. A., Locke, E. A. y Durham, C. C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior*, 19(1), 151-188.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C. y Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: the role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17-34.
- Judge, T. A., Bono, J. E. y Locke, E. A. (2000). Personality and job satisfaction: the mediating role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 85(2), 237-249.
- Judge, T. A. y Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92.
- Judge, T. A. y Larsen, R. J. (2001). Dispositional affect and job satisfaction: A review and theoretical extension. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(1), 67-98.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., y Patton, G. K. (2001). The job satisfaction—job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376.
- Judge, T. A., Heller, D. y Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 530-541.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E. y Thoresen, C. J. (2003). The core self-evaluations scale: Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56(2), 303-331.
- Judge T. A., y Ilies, R. (2004). Affect and job satisfaction: A study of their relationship at work and at home. *Journal of Applied Psychology*, 89, 661-673.
- Judge, T. A., Van Vianen, A. E. y De Pater, I. E. (2004). Emotional stability, core self-evaluations, and job outcomes: A review of the evidence and an agenda for future research. *Human Performance*, 17(3), 325-346.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Erez, A. y Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations and job and life satisfaction: the role of self-concordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology*, 90(2), 257-268.

- Judge, T. A. y Hurst, C. (2007). Capitalizing on one's advantages: role of core self-evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1212-1227.
- Judge, T. A., Heller, D. y Klinger, R. (2008a). The dispositional sources of job satisfaction: A comparative test. *Applied Psychology*, 57(3), 361-372.
- Judge, T. A., Klinger, R., Simon, L. S. y Yang, I. W. F. (2008b). The contributions of personality to organizational behavior and psychology: Findings, criticisms, and future research directions. *Social and Personality Psychology Compass*, 2(5), 1982-2000.
- Judge, T. A., Ilies, R. y Zhang, Z. (2012). Genetic influences on core self-evaluations, job satisfaction, work stress, and employee health: A behavioral genetics mediated model. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 117(1), 208-220.
- Judge, T. A. y Zapata, C. P. (2015). The person-situation debate revisited: Effect of situation strength and trait activation on the validity of the big five traits in predicting job performance. *Academy of Management Journal*, 58(4), 1-31.
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D. y 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.
- Kammeyer-Mueller, J. D., Wanberg, C. R., Glomb, T. M. y Ahlburg, D. (2005). The role of temporal shifts in turnover processes: it's about time. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 644-658.
- Kammeyer-Mueller, J. D., Judge, T. A. y Scott, B. A. (2009). The role of core self-evaluations in the coping process. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 177-195.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Karatepe, O. M. (2011). Core self-evaluations, exhaustion, and job outcomes: A study of frontline hotel employees in Iran. *Tourism and Hospitality Research*, 11(4), 248-257.
- Keller, A. C. y Semmer, N. K. (2013). Changes in situational and dispositional factors as predictors of job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 83(1), 88-98.
- Kenrick, D. T. y Funder, D. C. (1988). Profiting from controversy: Lessons from the person-situation debate. *American Psychologist*, 43(1), 23-34.

- Kinman, G., y Wray, S. (2013). *Higher stress: A survey of stress and well-being among staff in higher education*. UK: University and College Union.
- Koys, D. J. (2001). The effects of employee satisfaction, organizational citizenship behavior, and turnover on organizational effectiveness: A unit-level, longitudinal study. *Personnel Psychology*, 54(1), 101-114.
- Kristensen, T. S., Hannerz, H., Høgh, A. y Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire-a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work, Environment y Health*, 438-449.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D. y Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: a meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel psychology*, 58(2), 281-342.
- Laca Arocena, F. A., Mejía Ceballos, J. C., Yáñez Velasco, C. L. y Mayoral Sánchez, E. C. (2011). Factores afectivos y de personalidad como antecedentes del bienestar laboral en profesores españoles y mexicanos. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 11-26.
- Landsbergis, P. A. (2003). The changing organization of work and the safety and health of working people: a commentary. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 45(1), 61-72.
- Lent, R. W. y Brown, S. D. (2006). Integrating person and situation perspectives on work satisfaction: A social-cognitive view. *Journal of Vocational Behavior*, 69(2), 236-247.
- Levenson, H. (1981). Differentiating among internality, powerful others, and chance. En H. M. Lefcourt (Ed.), *Research with the locus of control construct* (pp. 15-63). New York: Academic Press.
- Liberman, L. (2014). The impact of a Paternalistic Style of Management and Delegation of Authority on Job Satisfaction and Organizational Commitment in Chile and the US. *Innovar*, 24(53), 187-196.
- Liu, W., Li, Z., Ling, Y., y Cai, T. (2016). Core self-evaluations and coping styles as mediators between social support and well-being. *Personality and Individual Differences*, 88, 35-39.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. En M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1343). Chicago: Rand McNally.

- Locke, E. A., McClear, K. y Knight, D. (1996). Self-esteem and work. *International Review of Industrial/Organizational Psychology*, 11, 1-32.
- López-Araújo, B., Osca Segovia, A. y Peiró, J. M. (2007). El papel modulador de la implicación con el trabajo en la relación entre el estrés y la satisfacción laboral. *Psicothema*, 19(1), 81-87.
- Lounsbury, J. W., Levy, J. J., Leong, F. T., y Gibson, L. W. (2007). Identity and personality: The big five and narrow personality traits in relation to sense of identity. *Identity: An International Journal of Theory and Research*, 7(1), 51-70.
- Lowery, C. M., Beadles, N. A., y Krilowicz, T. J. (2002). Note on the relationships among job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior. *Psychological Reports*, 91(2), 607-617.
- Magnus, K., Diener, E., Fujita, F. y Pavot, W. (1993). Extraversion and neuroticism as predictors of objective life events: A longitudinal analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 1046–1053.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- McCrae, R. R. y Costa, P. T., Jr. (1991). Adding liebe und arbeit: The full five-factor model and well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17, 227–232.
- McCrae, R. R. y Costa, P. T. (2003). *Personality in adulthood: A five-factor theory perspective*. New York: Guilford Press.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- Mejía Ceballos, J. C., Laca Arocena, F. A. y Rezola, J. M. (2009). Factores de personalidad, afectivos y sociodemográficos en la predicción del bienestar laboral de docentes. *Psicología y Salud*, 19(1), 121-132.
- Merino Tejedor, E., Fernández Ríos, M. y Bargsted Aravena, M. (2015). Occupational Self-Efficacy as a Moderator between Job Satisfaction and Irritation at Work. *Universitas Psychologica*, 14(1), 219-230.
- Meyer, R. D., Dalal, R. S. y Hermida, R. (2010). A review and synthesis of situational strength in the organizational sciences. *Journal of Management*, 36(1), 121-140.
- Mischel, W. (1977). The interaction of person and situation. En: D. Magnusson y N. S. Endler (Eds.), *Personality at the crossroads: Current issues in interactional psychology* (pp. 333-352). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Moncada, S., Llorens, C. y Kristensen, T. S. (2004). *Método ISTAS 21 (CoPsoQ). Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo*. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS): Paralelo Ediciones SA.

- Moncada, S., Llorens, C., Navarro, A. y Kristensen, T. S. (2005). ISTAS21: Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ). *Archivos de Prevención de Riesgos Labores*, 8(1), 18-29
- Moorman, R. H. (1993). The influence of cognitive and affective based job satisfaction measures on the relationship between satisfaction and organizational citizenship behavior. *Human Relations*, 46(6), 759-776.
- Morgeson, F. P. y Campion, M. A. (2002). Minimizing tradeoffs when redesigning work: evidence from a longitudinal quasi-experiment. *Personnel Psychology*, 55(3), 589-612.
- Morgeson, F. P. y Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321-1339.
- Morgeson, F. P., Campion, M. A., Dipboye, R. L., Hollenbeck, J. R., Murphy, K. y Schmitt, N. (2007). Reconsidering the use of personality tests in personnel selection contexts. *Personnel Psychology*, 60(3), 683-729.
- Morse, P. J., Neel, R., Todd, E. y Funder, D. (2015). Renovating situation taxonomies: Exploring the construction and content of fundamental motive situation types. *Journal of Personality*, 83(4), 389-403.
- Mount, M. K., Barrick, M. R., Scullen, S. M. y Rounds, J. (2005). Higher-order dimensions of the big five personality traits and the big six vocational interest types. *Personnel Psychology*, 58(2), 447-478.
- Mudrak, J., Zabrodska, K., Kveton, P., Jelinek, M., Blatny, M., Solcova, I. y Machovcova, K. (2017). Occupational Well-being Among University Faculty: A Job Demands-Resources Model. *Research in Higher Education*, 1-24.
- Nader, M., Peña-Bernate, S. P. y Sanchez Santa-Bárbara, E. S. (2014). Predicción de la satisfacción y el bienestar en el trabajo: hacia un modelo de organización saludable en Colombia. *Estudios Gerenciales*, 30(130), 31-39.
- Nauta, M. M., y Kahn, J. H. (2007). Identity status, consistency and differentiation of interests, and career decision self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 15(1), 55-65.
- Nguyen, N., y Borteyrou, X. (2016). Core self-evaluations as a mediator of the relationship between person–environment fit and job satisfaction among laboratory technicians. *Personality and Individual Differences*, 99, 89-93.

- Nikolaou, I., y Judge, T. A. (2007). Fairness Reactions to Personnel Selection Techniques in Greece: The role of core self-evaluations. *International Journal of Selection and Assessment*, 15(2), 206-219.
- Oldham, G. R. y Hackman, J. R. (2010). Not what it was and not what it will be: The future of job design research. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2-3), 463-479.
- Ones, D. S., Dilchert, S., Viswesvaran, C. y Judge, T. A. (2007). In support of personality assessment in organizational settings. *Personnel Psychology*, 60(4), 995-1027.
- Orgambídez-Ramos, A., Pérez-Moreno, P. J. y Borrego-Alés, Y. (2015). Estrés de rol y satisfacción laboral: examinando el papel mediador del engagement en el trabajo. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(2), 69-77.
- Organ, D. W. y Lingl, A. (1995). Personality, satisfaction, and organizational citizenship behavior. *Journal of Social Psychology*, 135, 339–350.
- Parra, J. S., Vallejo, A. y Vallejo, R. (2001). Satisfacción laboral de los trabajadores de banca. *Psicothema*, 13(4), 629-635.
- Parker, S. K., Wall, T. D. y Cordery, J. L. (2001). Future work design research and practice: Towards an elaborated model of work design. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(4), 413-440.
- Parker, S. K., Morgeson, F. P. y Johns, G. (2017). One hundred years of work design research: Looking back and looking forward. *Journal of Applied Psychology*, 102, 403.
- Pérez, J. P. (2013). Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. *Estudios Gerenciales*, 29(129), 445-455.
- Piccolo, R. F., Judge, T. A., Takahashi, K., Watanabe, N. y Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations in Japan: relative effects on job satisfaction, life satisfaction, and happiness. *Journal of Organizational Behavior*, 26(8), 965-984.
- Pickering, A. D. y Gray, J. A. (1999). The neuroscience of personality. En: Pervin, L. A. y John, O. P. (Eds.). *Handbook of personality: Theory and Research* (pp. 277–299). New York: Guilford Press.
- Piedmont, R. L., McCrae, R. R., Riemann, R. y Angleitner, A. (2000). On the invalidity of validity scales: evidence from self-reports and observer ratings in volunteer samples. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78(3), 582-593.

- Reis, H. T. (2008). Reinvigorating the concept of situation in social psychology. *Personality and Social Psychology Review*, 12(4), 311–329.
- Rode, J. C. (2004). Job satisfaction and life satisfaction revisited: A longitudinal test of an integrated model. *Human Relations*, 57, 1205-1230.
- Rode, J. C., Judge, T. A. y Sun, J. M. (2012). Incremental validity of core self-evaluations in the presence of other self-concept traits: An investigation of applied psychology criteria in the United States and China. *Journal of Leadership y Organizational Studies*, 19(3), 326-340.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80(1, Whole No. 609).
- Ryan, R. M. y Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141-166.
- Sánchez López, C. y Martínez Alcántara, S. (2014). Condiciones de trabajo de docentes universitarios, satisfacción, exigencias laborales y daños a la salud. *Salud de los Trabajadores*, 22(1), 19-28.
- Sánchez-Meca, J. y Botella, J. (2010). Revisiones sistemáticas y meta-análisis: herramientas para la práctica profesional. *Papeles del Psicólogo*, 31 (1), 7-17.
- Schat, A. C., Kelloway, E. K. y Desmarais, S. (2005). The Physical Health Questionnaire (PHQ): construct validation of a self-report scale of somatic symptoms. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 363-381.
- Sheykhshabani, S. H. (2011). Validity and reliability of core self-evaluations scale in Iranian employees. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 15, 1561-1565.
- Schleicher, D. J., Watt, J. D., y Greguras, G. J. (2004). Reexamining the job satisfaction-Performance relationship: The complexity of attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 89(1), 165-177.
- Schneider, B., Smith, D. B., Taylor, S. y Fleenor, J. (1998). Personality and organizations: A test of the homogeneity of personality hypothesis. *Journal of Applied Psychology*, 83(3), 462-470.
- Shragay, D. y Tziner, A. (2011). The generational effect on the relationship between job involvement, work satisfaction, and organizational citizenship behavior. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(2), 143-157.

- Shi, M., Yan, X., You, X., y Li, J. (2015). Core self-evaluations, emotional intelligence and job satisfaction in Chinese soldiers. *Social Indicators Research*, 124(1), 221-229.
- Siegrist, J. (2016). Stress in the workplace. En Cockerham, W. (Ed.). *The New Blackwell Companion to Medical Sociology*. Oxford: John Wiley y Sons.
- Smith, P. C. (1955). The prediction of individual differences in susceptibility to industrial monotony. *Journal of Applied Psychology*, 39, 322-329.
- Smith, P. C., Kendall, L. M. y Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Spector, P. E. (1982). Behavior in organizations as a function of employee's locus of control. *Psychological Bulletin*, 91, 482-497.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks: Sage publications.
- Spector, P. E., Chen, P. Y. y O'Connell, B. J. (2000a). A longitudinal study of relations between job stressors and job strains while controlling for prior negative affectivity and strains. *Journal of Applied Psychology*, 85(2), 211-218.
- Spector, P. E., Zapf, D., Chen, P. Y. y Frese, M. (2000b). Why negative affectivity should not be controlled in job stress research: Don't throw out the baby with the bath water. *Journal of Organizational Behavior*, 21(1), 79-95.
- Srivastava, A., Locke, E. A., Judge, T. A. y Adams, J. W. (2010). Core self-evaluations as causes of satisfaction: The mediating role of seeking task complexity. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 255-265.
- Staw, B. M., Bell, N. E. y Clausen, J. A. (1986). The dispositional approach to job attitudes: A lifetime longitudinal test. *Administrative Science Quarterly*, 31(1), 56-77.
- Staw, B. M. y Cohen-Charash, Y. (2005). The dispositional approach to job satisfaction: More than a mirage, but not yet an oasis. *Journal of Organizational Behavior*, 26(1), 59-78.
- Stumpp, T., Muck, P. M., Hülshager, U. R., Judge, T. A. y Maier, G. W. (2010). Core self-evaluations in Germany: validation of a German measure and its relationships with career success. *Journal of Applied Psychology*, 95(4), 674-700.
- Ruiz-Torres, A., Penkova, S., y Villafañe Rodríguez, C. (2012). Evaluación y clasificación de revistas arbitradas en el área de administración de empresas

- publicadas en español. *Academia. Revista Latinoamericana de Administración*, 51(1), 48-64.
- Sunal, A. B., Sunal, O. y Yasin, F. (2011). A comparison of workers employed in hazardous jobs in terms of job satisfaction, perceived job risk and stress: Turkish jean sandblasting workers, dock workers, factory workers and miners. *Social Indicators Research*, 102(2), 265-273.
- Taber, T. D. y Taylor, E. (1990). A review and evaluation of the psychometric properties of the Job Diagnostic Survey. *Personnel Psychology*, 43(3), 467-500.
- Thompson, E. R. y Phua, F. T. (2012). A brief index of affective job satisfaction. *Group y Organization Management*, 37(3), 275-307.
- Thoresen, C. J., Kaplan, S. A., Barsky, A. P., Warren, C. R. y de Chermont, K. (2003). The affective underpinnings of job perceptions and attitudes: a meta-analytic review and integration. *Psychological Bulletin*, 129(6), 914-945.
- Tims, M. y Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 1-9.
- Tsaousis, I., Nikolaou, I., Serdaris, N. y Judge, T. A. (2007). Do the core self-evaluations moderate the relationship between subjective well-being and physical and psychological health?. *Personality and Individual Differences*, 42(8), 1441-1452.
- Tziner, A., Waismal-Manor, R., Vardi, N., y Brodman, A. (2008). The personality dispositional approach to job satisfaction and organizational commitment. *Psychological Reports*, 103(2), 435-442.
- Tziner, A., Oren, L., Bar, Y., y Kadosh, G. (2011). Corporate social responsibility, organizational justice and job satisfaction: how do they interrelate, if at all?. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(1), 67-72.
- Urien Angulo, B. y Osca, A. (2012). Role stressors, task-oriented norm and job satisfaction: a longitudinal study. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(3), 171-181.
- Urien, B., Osca, A. y García-Salmones, L. (2017). Role ambiguity, group cohesion and job satisfaction: A Demands-Resources Model (JD-R) Study from Mexico and Spain. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 49(2), 137-145.
- Van den Broeck, A. y Parker, S. (2017). Job and Work Design. *Oxford Research Encyclopedia of Psychology*, 1-34.

- Walker, C. R. y Guest, R. H. (1952). *The man on the assembly line*. Cambridge, Mass. Harvard University Press.
- Walczak, R. B., y Derbis, R. (2015). The role of the happiness philosophy and core self-evaluations in defining job satisfaction as seen by the self and the significant other. *Polish Journal of Applied Psychology*, 13(4), 55-66.
- Warr, P. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. Oxford: Clarendon Press.
- Warr, P. (1999). Well-being and the workplace. En: D. Kahneman, E. Diener y N. Schwarz (Eds.), *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (pp. 392–412). New York: Russell Sage Foundation.
- Watson, D. y Clark, L. A. (1997). Extraversion and its positive emotional core. En R. Hogan, J. A. Johnson y S. R. Briggs (Eds.), *Handbook of personality psychology* (pp. 767–793). San Diego: Academic Press.
- Weitz, J. (1952). A neglected concept in the study of job satisfaction. *Personnel Psychology*, 5, 201-205.
- Weiss, H. M. y Adler, S. (1984). Personality and organizational behavior. En: B. M. Staw y L. L. Cummings (Eds.). *Research in Organizational Behavior* (pp. 1–50). Greenwich, CT: JAI Press.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12(2), 173-194.
- Whitman, D. S., Van Rooy, D. L., y Viswesvaran, C. (2010). Satisfaction, citizenship behaviors, and performance in work units: A meta-analysis of collective construct relations. *Personnel Psychology*, 63, 41-81.
- Wood, D. y Roberts, B. W. (2006). Cross-sectional and longitudinal tests of the Personality and Role Identity Structural Model (PRISM). *Journal of Personality*, 74(3), 779–809.
- Wrzesniewski, A., Dutton, J. E. y Debebe, G. (2003). Interpersonal sensemaking and the meaning of work. *Research in Organizational Behavior*, 25(1), 93-135.
- Wu, C. H. y Griffin, M. A. (2012). Longitudinal relationships between core self-evaluations and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 97(2), 331-342.
- Yan, X., Yang, K., Su, J., Luo, Z., y Wen, Z. (2016). Mediating role of emotional intelligence on the associations between core self-evaluations and job satisfaction, work engagement as indices of work-related well-being. *Current Psychology*, 1-7.

- Zhang, J., Wu, Q., Miao, D., Yan, X., y Peng, J. (2014). The impact of core self-evaluations on job satisfaction: The mediator role of career commitment. *Social Indicators Research*, 116(3), 809-822.
- Ziegler, R., Hagen, B., y Diehl, M. (2012). Relationship between job satisfaction and job performance: Job ambivalence as a moderator. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(8), 2019-2040.

## Anexos

Tabla II.A.1. Determinantes de la satisfacción laboral (estudios situacionales).

Referencia	Antecedentes	Determinantes analizados	Muestra	Hallazgos e implicancias principales
Edwards, Scully y Brtek (1999)	El MJDQ mide factores relacionados con el diseño del trabajo desde 4 enfoques: el motivacional, el mecanicista, el biológico y el perceptual-motor.	Características percibidas del trabajo (48 ítems agrupados en las 4 dimensiones del MJDQ).	602 trabajadores de una Universidad Norteamericana, agrupados en 6 categorías ocupacionales.	Los factores motivacionales constituyen los determinantes más importantes de la SL. Se observó un efecto positivo de los factores biológicos y perceptual-motores en la SL y uno negativo de los factores mecanicistas en la SL.
Edwards, Scully y Brtek (2000)	La SL ha sido estudiada principalmente desde las perspectivas motivacionales.	Características percibidas del trabajo (4 dimensiones del MJDQ).	Dos estudios con la participación de 885 y 788 individuos.	Las características motivacionales del trabajo son las que correlacionan más fuertemente con la SL.
Spector, Chen y O'Connell (2000a)	Algunas características del trabajo (estresores) tienden a conducir a la experimentación de <i>stress</i> , lo que se encuentra asociado con caídas en la SL.	Características percibidas del trabajo (estresores laborales).	Estudio longitudinal realizado con 110 participantes.	Los estresores laborales se relacionan significativamente con la aparición de reacciones adversas al <i>stress</i> , como la caída en la SL. La falta de autonomía se encuentra fuertemente relacionada con menores niveles de SL.
Morgeson y Campion (2002)	Un rediseño del puesto sustentado exclusivamente en factores de orden motivacional tiende a conducir a mayores niveles SL, pero también a un incremento en los requerimientos de capacitación y, en consecuencia, a un decrecimiento en la eficiencia.	Características percibidas del trabajo (MJDQ), requerimientos de capacitación, simplicidad del trabajo.	Estructura de datos de panel, recolectados en tres momentos (N = 63, N = 72, N = 96).	Los grupos cuyos trabajos fueron rediseñados por medio del acrecentamiento motivacional y mecanicista experimentaron incrementos significativos en su SL, con pocos cambios en los requerimientos de capacitación o simplificación del trabajo.

Morgeson y Humphrey (2006)	La mayoría de los estudios se han focalizado en aspectos intrínsecos del trabajo, descuidando otros de índole contextual con potencial impacto sobre la SL.	Características percibidas del trabajo (WDQ).	540 trabajadores, identificándose 243 ocupaciones diferentes.	La totalidad de las características de la tarea y del conocimiento correlacionan significativamente con la SL. En cuanto a los restantes factores, sólo el apoyo social, las oportunidades de interacción fuera de la organización, la ergonomía y las condiciones de trabajo constituyen determinantes significativos de la SL.
Humphrey, Nahrgang y Morgeson (2007)	Los autores extienden el modelo de Hackman y Oldham (1975) adicionando otros factores motivacionales y, sobre todo, factores de índole social y contextual.	Características percibidas del trabajo (WDQ).	Meta-análisis conducido sobre 259 artículos.	Las características motivacionales explican cerca del 34% de la varianza en la SL. Las características sociales explican una varianza incremental del 17% en la SL. El contexto de trabajo contribuye a explicar un 4% de varianza incremental en la SL.
Ferguson y Cheek (2011)	La literatura pareciera haber ignorado, en gran medida, los efectos que diversos factores de índole situacional ejercen sobre la SL.	Características percibidas del trabajo.	153 empleados de una compañía de servicios.	La supervisión emerge como el único atributo del trabajo que permite explicar significativamente la SL, <i>ceteris paribus</i> .
Dierdoff y Morgeson (2013)	El diseño del trabajo se ve constreñido por las normas y los valores imperantes en las ocupaciones, los que ejercen influencia a nivel organizacional, facilitando la emergencia de ciertas características del trabajo.	Valores ocupacionales, características del trabajo (WDQ).	941 individuos trabajando en 258 ocupaciones diferentes.	Puestos de trabajo que ofrezcan buenas condiciones laborales y sean generadores de bajos niveles de <i>stress</i> son más proclives a conducir a mayores niveles de SL.

---

Notas: SL = Satisfacción laboral, MJDQ = Multi-method Job Design Questionnaire, WDQ = Work Design Questionnaire.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla II.A.2. Determinantes de la satisfacción laboral (estudios disposicionales).

Referencia	Antecedentes	Determinantes analizados	Muestra	Hallazgos e implicancias principales
Judge, Locke, Durham, y Kluger (1998)	Las CSE actúan como un prisma a través del cual los sujetos formulan apreciaciones acerca de los distintos atributos de su trabajo.	Características percibidas del trabajo (autonomía, identidad, variedad, significatividad y retroalimentación), rasgos de personalidad (CSE, AP/AN).	183 médicos norteamericanos, 158 graduados universitarios y 132 estudiantes universitarios israelíes.	Sujetos con CSE más positivas tienden a focalizarse en los aspectos más positivos de su trabajo y a reaccionar más favorablemente ante ellos.
Judge, Bono y Locke (2000)	Adicionan al modelo un atributo objetivo: la complejidad del trabajo, entendida como el grado en que el trabajo resulta desafiante para el ocupante.	CSE, características percibidas del trabajo, complejidad del trabajo.	Dos estudios, con la participación de 424 y 192 sujetos respectivamente.	Sujetos CSE más positivas no sólo tienden a percibir los atributos de su trabajo de manera más favorable y, en consecuencia, registrar mayores niveles de SL, sino que, además, tienden a poseer trabajos más desafiantes.
Judge y Bono (2001)	Los cuatro componentes de las CSE se relacionan positivamente con la SL.	CSE.	Meta-análisis de 169 correlaciones significativas.	Correlaciones de 0,26 para el autoestima; 0,45 para la autoeficacia; 0,32 para el <i>locus</i> interno de control y 0,24 para la estabilidad emocional.
Judge, Heller y Mount (2002)	Existe consenso en que los CGRP resultan útiles para describir los aspectos más sobresalientes de la personalidad.	CGRP.	Meta-análisis de 334 correlaciones significativas.	Sólo tres de los rasgos logran predecir de manera significativa la SL, siendo estos: el neuroticismo (-0,20), la extraversión (0,21) y la responsabilidad (0,20).
Judge, Erez, Bono y Thoresen (2003)	Los 4 rasgos de las CSE tienden a saturar en un solo factor, sugiriendo que aquellos podrían ser considerados manifestaciones de un concepto latente más amplio y de orden superior.	CSE (autoestima, autoeficacia, <i>locus</i> interno de control, neuroticismo), CSE (CSES).	Cuatro muestras independientes compuestas por 280, 175, 205 y 126 participantes.	La CSES observa elevadas propiedades psicométricas. Las CSE medidas a través de la CSES correlacionan positiva y significativamente con la SL.

Judge, Bono, Erez y Locke (2005)	Se examina la influencia de la concordancia de metas (grado en que un individuo persigue metas que son más concordantes con sus ideales, intereses y valores) y del logro de metas (grado de alcance de las mismas) en la SL.	CSE, auto-concordancia ( <i>self-concordance</i> ), logro de metas.	183 estudiantes de una Universidad Norteamericana y 251 empleados de una planta manufacturera.	Las CSE predicen significativamente la SL. Sujetos con CSE más positivas tienden a seleccionar metas más concordantes con sus intereses y/o valores, lo que tiende a conducir a mayor SL.
Piccolo, Judge, Takahashi, Watanabe y Locke (2005)	Constituye el primer antecedente de estudio de las CSE en un contexto muy diferente al anglosajón: el japonés.	CSE.	261 trabajadores masculinos de una subsidiaria japonesa de una compañía farmacéutica.	Sujetos con CSE más positivas tienden a experimentar mayor SL. Los 4 componentes de las CSE saturan en un único factor de orden superior. La evidencia señala que las CSE podrían ser un fenómeno universal.
Judge, Heller y Klinger (2008a)	Existe evidencia limitada acerca de la vinculación entre los modelos de los CGRP, la AP/AN y las CSE, así como de su utilidad comparativa para explicar la SL.	CGRP, CSE, AP, AN.	Estudio longitudinal con 122 participantes.	Cuando las tres taxonomías son incorporadas simultáneamente, sólo las CSE parecieran explicar de manera significativa a la SL.
Kammeyer-Mueller, Judge, y Scott (2009)	Construyen un modelo que pretende estudiar el rol de las CSE en los procesos de afrontamiento al <i>stress (coping)</i> , identificando 4 de ellos: (1) la exposición, (2) la reactividad, (3) la elección y (4) la efectividad.	CSE, características del trabajo, <i>stress</i> , estrategias de afrontamiento, estabilidad emocional.	Meta-análisis sobre 100 muestras recolectadas de 81 publicaciones y estudio longitudinal con 252 estudiantes de <i>Management</i> .	Sujetos con CSE más positivas tienden a experimentar menores estresores y menor <i>stress</i> que aquellos con CSE más negativas. Sujetos con CSE más positivas tienden a optar en mayor medida por estrategias de afrontamiento basadas en la resolución de problemas por sobre las basadas en la evitación.
Srivastava, Locke, Judge y Adams (2010)	Resulta esperable que las CSE condicionen la complejidad de las tareas que los individuos buscan desempeñar en el trabajo y, en consecuencia, su SL.	CSE (a través de sus 4 rasgos componentes), CSE (CSES), características percibidas del trabajo, complejidad de la tarea.	83 estudiantes avanzados de Negocios y 108 empleados de compañías diversas.	Sujetos con CSE más positivas tienden a seleccionar tareas más complejas. Esto conduce a mayores niveles de SL como resultado de la percepción de poseer un puesto más enriquecido.

Stumpp, Muck, Hülshager, Judge y Maier (2010)	Los autores validan una versión alemana de la CSES y analizan la universalidad del constructo relacionándolo con criterios tradicionalmente evaluados en contextos anglosajones (ejemplo, la satisfacción laboral).	CSE (a través de sus 4 rasgos), CSE (CSES alemana), CGRP, AP, AN.	3 muestras independientes compuestas por 158, 199 y 118 trabajadores de distintas organizaciones.	La evidencia brinda soporte a la hipótesis de un modelo compuesto por un único factor latente. La CSES exhibe validez predictiva incremental sobre la SL, incluso luego de controlar por otras medidas disposicionales.
Hirschi (2011)	La literatura señala que sujetos con rasgos de personalidad más positivos tienden a tener una imagen más clara de sí mismos y que, por ende, son más proclives a seleccionar carreras compatibles con su identidad vocacional, lo que se encuentra asociado con mayores niveles de SL.	CSE (a través de sus rasgos componentes), logro de la identidad vocacional.	2 muestras independientes compuestas por 310 y 150 estudiantes suizos.	El modelo de mediación no fue soportado por los datos. Los resultados señalan que sujetos con CSE más positivas tienden a experimentar un mayor logro de su identidad vocacional, aunque no hay evidencia acerca de los efectos de esta relación sobre la SL.
Rode, Judge y Sun (2012)	Constituye el primer antecedente en el que las CSE son estudiadas en su relación con la SL cognitiva (por facetas).	Características intrínsecas del trabajo, autoestima, CSE (CSES).	220 empleados americanos y 269 empleados de una empresa comercial de China	Las CSE explican de manera significativa a la SL, brindando evidencia de su validez predictiva incremental por sobre el autoestima ( <i>ceteris paribus</i> ).
Judge, Ilies y Zhang (2012)	Partiendo de la primera ley de la genética que establece que todas las características humanas resultan hereditarias, los autores examinan la influencia de la herencia en las CSE, la SL, el <i>stress</i> laboral y la salud.	CSE, medidas por medio de tres escalas, dentro de las cuales se encuentra la CSES; <i>stress</i> laboral; factores genéticos.	114 parejas de gemelos idénticos y 183 parejas de mellizos.	Las CSE no sólo afectan a la SL por medio de las percepciones y reacciones de los sujetos al ambiente de trabajo, sino que existen factores genéticos concretos que son, en parte, responsables por dichas relaciones.

Peng, Li, Zhang, Tian, Miao, Xiao y Zhang (2014)	Se analiza el rol de las CSE en la relación entre SL, compromiso organizacional y <i>burnout</i> .	CSE (CSES), compromiso organizacional, <i>burnout</i> .	583 enfermeras de seis hospitales de China.	Las CSE se hallan asociadas con mayores niveles de compromiso organizacional y satisfacción laboral intrínseca y extrínseca; y con menores niveles de <i>burnout</i> .
Shi, Yan, You y Li (2014)	Se analiza el rol mediador de la inteligencia emocional en la relación entre CSE y SL.	CSE (CSES), inteligencia emocional.	463 soldados chinos, siendo todos ellos de género masculino.	La inteligencia emocional parcialmente media los efectos de las CSE sobre la SL.
Zhang, Wu, Miao, Yan y Peng (2014)	La carrera constituye uno de los dominios más importantes en la vida de los individuos, por lo que se espera que resulte un determinante importante de su bienestar subjetivo. Se analiza por primera vez el rol del compromiso con la carrera en la relación entre CSE y SL.	CSE (CSES), compromiso con la carrera.	312 soldados de género masculino de dos unidades de infantería de China.	El compromiso con la carrera medió parcialmente la relación entre CSE y SL. Empleados con CSE más positivas tienden a perseguir metas más desafiantes y a invertir mayores esfuerzos en su trabajo, lo que se haya asociado con mayores niveles de SL.
Yan, Yang, Su, Luo y Wen (2016)	Se examina el rol de la inteligencia emocional en la relación entre CSE y SL.	CSE (CSES), inteligencia emocional, <i>work engagement</i> .	356 enfermeras de dos hospitales de China.	La relación entre CSE y SL se halla parcialmente mediada por la inteligencia emocional. Esto significa que aquellos empleados con CSE más positivas tienden a poseer mayor inteligencia emocional, lo que se encuentra asociado con mayor SL.
Hsieh y Huang (2017)	Los mecanismos subyacentes en la relación entre las CSE y la SL han sido escasamente explorados en la literatura. Se examina el rol mediador de la inseguridad laboral en esta dinámica de relaciones.	CSE (CSES), inseguridad laboral.	346 empleados <i>full-time</i> de cinco compañías de servicios de Taiwán.	Los efectos de las CSE sobre la SL se vieron parcialmente mediados y moderados por la inseguridad laboral, significando esto último que el impacto de las CSE sobre la SL fue mayor para aquellos individuos con menor inseguridad laboral.

---

Notas: SL = Satisfacción laboral, CSE = Core Self-Evaluations, CGRP = Cinco Grandes Rasgos de Personalidad, CSES = Core Self-Evaluations Scale, AP = Afectividad Positiva, AN = Afectividad Negativa.

Fuente: elaboración propia.

Tabla II.A.3. Determinantes de la satisfacción laboral (estudios interaccionistas).

Referencia	Antecedentes	Determinantes analizados	Muestra	Hallazgos e implicancias principales
Cohrs, Abele y Dette (2006)	La SL es analizada desde una perspectiva interaccionista. Los autores añaden el constructo disposiciones relacionadas con el trabajo, el cual comprende la centralidad del trabajo, la autoeficacia y las metas de carrera.	Características percibidas del trabajo (autonomía, liderazgo participativo y apoyo social), disposiciones generales (CGRP), disposiciones relacionadas con el trabajo (centralidad del trabajo y autoeficacia).	1065 graduados universitarios.	Variables situacionales como la autonomía, el liderazgo participativo y las posibilidades de carrera resultan relevantes para acrecentar la SL. Variables disposicionales como la autoeficacia y la centralidad del trabajo se configuran como fuertes predictores de la SL.
Dormann, Fay, Zapf y Frese (2006)	La variabilidad observada en la SL podría estar explicada por tres factores: (1) factores disposicionales, (2) factores inestables y ligados a ocasiones específicas, (3) cambios en las características del trabajo.	Auto-eficacia, autoestima, <i>locus</i> de control y afectividad negativa.	Estudio longitudinal con 157 individuos.	Los resultados sugieren que el 62% de la variabilidad observada en la SL se debe a factores situacionales, el 24,25% a factores disposicionales o estables y el 13,75% restante a factores de alta inestabilidad.
Heller, Ferris, Brown y Watson (2009)	Los individuos tienden a actuar diferente en distintas situaciones (fuentes de variabilidad) y, al mismo tiempo, a actuar con relativa consistencia dentro de los mismos contextos (fuentes de estabilidad).	Personalidad global (CGRP), personalidad laboral, personalidad en el hogar.	147 parejas de recién casados y 290 estudiantes avanzados canadienses.	Los participantes son significativamente más responsables y abiertos a la experiencia y menos extrovertidos en sus trabajos que en sus hogares. La personalidad en el trabajo media la relación entre los rasgos de personalidad global y la SL.
Wu y Griffin (2012)	Del mismo modo en que las CSE afectan la manera en la que los individuos perciben las características del trabajo, las experiencias de trabajo son capaces de moldear las CSE.	CSE, características del trabajo, SL.	Estudio longitudinal con 5.827 individuos, con mediciones sistemáticas anuales durante 10 años.	La interrelación entre factores disposicionales y situacionales contribuye a explicar las experiencias de trabajo y el auto-concepto de los individuos. Los incrementos en la SL de un año a otro contribuyen a acrecentar las CSE. Al mismo tiempo, los incrementos en las CSE de un año al otro contribuyen a acrecentar la SL.

Keller y Semmer (2013)	Los autores analizan los efectos del transcurso del tiempo en una variable situacional, el control sobre el trabajo, y una disposicional, las CSE, además de cómo ambas afectan a la SL.	CSE, sin incluir el <i>locus</i> de control; control sobre el trabajo.	Estudio longitudinal con 1145 individuos.	Los individuos tienden a seleccionar aquellas condiciones de trabajo que se encuentran más alineadas con sus disposiciones. La falta de progreso tanto en el control sobre el trabajo como en las CSE a través del tiempo se encuentra asociada con un declive en la SL.
Besen, Matz-Costa, Brown, Smyer y Pitt-Catsouphes (2013)	Hasta el momento, existe poca evidencia acerca del rol de la edad del empleado en la influencia de las disposiciones y las características del trabajo sobre la satisfacción laboral	CSE (CSES), características del trabajo (variedad, autonomía, identidad, retroalimentación, significatividad, amistad y vinculación con otros), edad, SL.	1873 empleados de diferentes sectores ocupacionales.	La relación positiva entre la autonomía, la amistad y la variedad de habilidades y la satisfacción laboral pareciera debilitarse con la edad. La edad no moderó la relación entre la identidad, la significatividad, la retroalimentación, la vinculación con otros, las CSE y la satisfacción laboral.
Haynie, Harris y Flynn (2016)	Los procesos de fusión tienden a acrecentar el nivel de incertidumbre de los empleados acerca del comportamiento futuro de las variables que afectan su trabajo, lo que se halla asociado con un declive en la SL. Se explora el rol moderados de las CSE en la relación entre la incertidumbre y la SL.	CSE (CSES), nivel de incertidumbre acerca del cambio ( <i>change uncertainty</i> ).	398 empleados de bancos en proceso de fusión.	Los efectos negativos de la incertidumbre acerca del futuro sobre la SL resultaron menores para aquellos empleados con CSE más positivas, sugiriendo que las CSE moderan esta relación.
Nguyen y Borteyrou (2016)	Se examina el rol de la adecuación individuo-ambiente ( <i>person-environment fit</i> ) en la relación entre las CSE y la SL.	Características del trabajo, adecuación individuo-situación, CSE (CSES).	197 técnicos profesionales de laboratorio de Bélgica y Francia.	Las CSE correlacionan positiva y significativamente con la SL, aun luego de controlar por la influencia de variables situacionales. Las CSE median parcialmente la relación entre la adecuación individuo-situación y la SL.

---

Notas: SL = Satisfacción laboral, CSE = Core Self-Evaluations, CGRP = Cinco Grandes Rasgos de Personalidad.

Fuente: elaboración propia.

## CAPÍTULO III

### **Estudio de las propiedades psicométricas de la Escala de Autoevaluaciones Esenciales (CSES) y del Índice Breve de Satisfacción Laboral (BIAJS) en dos muestras independientes de trabajadores argentinos**

#### **Resumen**

En este ensayo se examinan las propiedades psicométricas de las versiones en español de la Escala de Autoevaluaciones Esenciales (*Core Self-Evaluations Scale*, CSES) y del Índice Breve de Satisfacción Laboral Afectiva (*Brief Index of Affective Job Satisfaction*, BIAJS) en dos muestras independientes de profesionales argentinos (209 académicos pertenecientes a una facultad de una universidad pública argentina y 125 gerentes de nivel medio y alto convocados en el marco de una Maestría en Administración de Negocios), en términos de su consistencia interna, estructura factorial, validez convergente, validez discriminante y validez predictiva. Los resultados revelan que ambas escalas presentan una confiabilidad satisfactoria, similar a la reportada para las versiones originales en inglés. En cuanto a la estructura factorial del BIAJS, los resultados del análisis factorial confirmatorio (CFA) indican que un modelo unidimensional proporciona un ajuste adecuado a los datos. En cuanto a la CSES, los resultados del CFA revelan que un modelo bi-factorial es el que brinda el mejor ajuste a los datos, observándose además niveles satisfactorios de validez convergente y discriminante. Finalmente, se obtiene que la CSES posee una apropiada validez predictiva, al observar correlaciones estadísticamente significativas con la satisfacción laboral. Se concluye que las versiones en español de la CSES y del BIAJS resultan válidas y confiables y que, por ende, su empleo resulta apropiado tanto en la investigación científica como en la práctica profesional. Más aún, la obtención de resultados consistentes con los reportados en contextos laborales no hispano-parlantes brinda evidencia sobre la universalidad y validez transcultural de los constructos involucrados en este estudio. Finalmente, se señalan las limitaciones de esta investigación y se efectúan algunas advertencias sobre el uso de estos instrumentos en contextos laborales.

## 1. Introducción

Más de dos décadas han transcurrido desde que Judge y su equipo introdujeron el modelo de las Autoevaluaciones Esenciales (CSE por sus siglas en inglés, *Core Self-Evaluations*; Judge, Locke y Durham, 1997), definidas como un conjunto de conclusiones centrales e inconscientes que las personas formulan acerca de sí mismas, de otros y de su ambiente. Desde este artículo seminal, un número significativo de investigaciones publicadas en revistas científicas de alto impacto han señalado a las CSE como uno de los predictores de orden disposicional más relevantes para comprender las actitudes, los comportamientos y el bienestar de los empleados en el trabajo, demostrando su capacidad predictiva incremental por sobre otras taxonomías de personalidad fuertemente consolidadas en la literatura, como el Modelo de los Cinco Grandes Rasgos de la Personalidad y la Afectividad Positiva/Negativa (Piccolo, Judge, Takahashi, Watanabe y Locke, 2005; Rode, Judge y Sun, 2012).

Si bien las CSE fueron originalmente conceptualizadas como un fenómeno global, latente y de orden superior, que resulta comprensivo de cuatro rasgos de personalidad ampliamente investigados en Psicología (i.e. autoestima, autoeficacia, *locus* interno de control y estabilidad emocional), su medición durante las primeras etapas de desarrollo del modelo era indirecta, lo que significa que eran examinadas por medio de sus cuatro rasgos componentes (e.g. la Escala de Autoestima de Rosenberg, 1965; la Escala de Autoeficacia Generalizada de Judge *et al.*, 1998; la *Eysenck Personality Inventory Neuroticism Scale* de Eysenck y Eysenck, 1968; la *Internality, Powerful, Others, and Chance Scale* de Levenson, 1981). Esto exigía a los investigadores trabajar con una gran cantidad de reactivos (cerca de 38 ítems, dependiendo de las escalas utilizadas) y aproximarse al constructo por medio del empleo de técnicas estadísticas de reducción de

datos (como el análisis factorial), lo que limitaba sustancialmente la utilidad científica y práctica del modelo.

La obtención de correlaciones elevadas entre los cuatro rasgos centrales de las CSE en numerosos estudios (e.g. Judge, Erez, Bono y Thoresen, 2002) y resultados de pruebas factoriales que revelaban una estructura subyacente unidimensional (e.g. Judge, Bono y Locke, 2000) motivaron a Judge, Erez, Bono y Thoresen (2003) a desarrollar la Escala de Autoevaluaciones Esenciales (CSES por sus siglas en inglés, *Core Self-Evaluation Scale*), de doce ítems, específicamente diseñada para examinar las CSE como un fenómeno global. Desde la introducción de la CSES, un número significativo de investigaciones la han utilizado para comprender las actitudes, los comportamientos y el bienestar de los empleados en diversidad de contextos organizacionales, no sólo norteamericanos (e.g. Judge *et al.*, 2008a; Judge, Ilies y Zhang, 2012), sino también europeos (e.g. Stumpp *et al.*, 2010; Hulsheger *et al.*, 2010; Nguyen y Borteyrou, 2016; Walczak y Derbis, 2015), asiáticos (e.g. Guo *et al.*, 2017; Holt y Jung, 2008; Hsieh y Huang, 2017; Liu *et al.*, 2016; Peng *et al.*, 2016), africanos (e.g. Karatepe, 2011; Sheykhshabani, 2011) y oceánicos (e.g. Bowling, Wang y Li, 2012).

Si bien la CSES ha observado propiedades psicométricas satisfactorias en numerosas investigaciones, su estructura factorial continúa en la actualidad siendo un tema ampliamente debatido en la literatura internacional. En efecto, y pese a que la mayor parte de las investigaciones parecieran brindar soporte a un modelo unidimensional de CSE (e.g. Judge *et al.*, 2003; Holt y Jung, 2008; Gardner y Pierce, 2009; Stumpp *et al.*, 2010), otros estudios más recientes también han demostrado que un modelo compuesto por dos (e.g. Gu *et al.*, 2015) o cuatro factores correlacionados (Miller y Nicols, 2011) brinda un ajuste más satisfactorio a los datos. Esta discusión no resulta trivial puesto que la estructura factorial de una prueba psicométrica constituye un

elemento central de su validez de constructo (Morata-Ramírez, Holgado-Tello, Barbero-García y Mendez, 2015) y, por lo tanto, tiene fuertes implicancias para evaluar el grado de utilidad de las inferencias que sobre la base de dicha prueba sean realizadas.

En lo que refiere al contexto iberoamericano específicamente, sólo fue posible identificar dos trabajos en los que las CSE hayan sido examinadas. Se trata de dos comunicaciones breves (*short communications*), publicadas en el *Journal of Personality and Individual Differences* casi de manera simultánea con la presentación de este ensayo en la *52° Annual Assembly CLADEA 2017* (Riverside, California, Estados Unidos), en las que Arias y Arias (2017) y Beléndez, Gómez, López y Topa (2018) exploran la estructura factorial de la CSES en el contexto chileno y español respectivamente, observando en ambos casos que un modelo bi-factorial es el que proporciona un ajuste más satisfactorio a los datos. Sin embargo, ambas investigaciones se diferencian de este ensayo en, al menos, dos sentidos. Primero, ambas se fundamentan en datos provenientes de una muestra demasiado homogénea de estudiantes universitarios de pre-grado. Segundo, ambas analizan las propiedades psicométricas de la CSES exclusivamente en términos de su consistencia interna y estructura factorial, siendo tales pruebas insuficientes para dar cuenta de la validez de un instrumento. En su lugar, la presente investigación realiza un examen psicométrico minucioso de la CSES, no sólo en términos de su confiabilidad y estructura factorial, sino también de su validez convergente, validez discriminante, validez predictiva y equivalencia poblacional, recurriendo para ello a dos muestras independientes y heterogéneas de profesionales argentinos.

La satisfacción laboral, en particular, constituye el principal fenómeno sobre el que se ha focalizado la literatura acerca de las CSE (Judge *et al.*, 2017). En este sentido, numerosas investigaciones han demostrado los efectos positivos de las CSE sobre la

satisfacción laboral de los empleados, tanto en lo que refiere a sus componentes afectivos (i.e. la respuesta afectiva o emocional del individuo hacia su trabajo como un todo; Fisher, 2000; e.g. Srivastava, Locke, Judge y Adams, 2010) como cognitivos (i.e. el juicio evaluativo positivo o negativo que el individuo realiza de las diferentes facetas que definen su situación de trabajo; Weiss, 2002; e.g. Rode, Judge y Sun, 2012).

Dentro de los instrumentos más usualmente empleados para examinar la satisfacción laboral se destacan el Índice de Satisfacción Laboral (*Index of Job Satisfaction*; IJS; Brayfield y Rothe, 1951), el Índice de Descripción del Trabajo (*Job Description Index*; JDI; Smith, Kendall y Hulin, 1969), el Cuestionario para el Diagnóstico del Trabajo (*Job Diagnostic Survey*; Hackman y Oldham, 1975), el Cuestionario de Satisfacción de Minnesota (*Minnesota Satisfaction Questionnaire*, MSQ; Weiss *et al.*, 1967), el Índice Breve de Satisfacción Laboral Afectiva (*Brief Index of Affective Job Satisfaction*; BIAJS; Thompson y Phua, 2012), entre otros. En lo que refiere al ámbito iberoamericano, tal y como fue discutido en detalle en la sección 6.3.4 del Capítulo II, la mayoría de las investigaciones parecieran haberse sustentado en escalas *ad hoc* (e.g. Azanza, Moriano y Molero, 2013; Durán, Extremera, Montalbán y Rey, 2005; Martínez Buelvas, Oviedo-Trespacios y Amaya, 2016; Preciado Serrano, Pozos-Radillo, Colunga-Rodríguez, Vázquez-Goñi y Ávalos-Latorre, 2017; Urien Angulo y Amparo Osca, 2012) o en instrumentos de desarrollo local menormente validados (e.g. Bravo Carrasco *et al.*, 2017; Orgambidez-Ramosa, Pérez-Moreno y Borrego-Alés, 2015; Pérez-Zapata, Peralta-Montecinos y Fernández-Dávila, 2014). Un porcentaje más reducido de investigaciones han recurrido a medidas cognitivas de satisfacción laboral, tales como el JDI (e.g. Merino Tejedor, Fernández Ríos y Bargsted Aravena, 2015), el IJS (e.g. Cernas-Ortiz, Mercado-Salgado y Davis, 2018) o el MSQ (e.g. Liberman, 2014).

Teniendo en cuenta lo descrito en el párrafo precedente, se cree que el BIAJS resulta un instrumento promisorio para la investigación científica y la práctica profesional en el contexto iberoamericano, básicamente por cuatro motivos: (a) es producto de una síntesis de teorías e instrumentos previos validados, como el Índice de Satisfacción Laboral (*Index of Job Satisfaction*; Brayfield y Rothe, 1951) o la escala de Price y Mueller (1981); (b) constituye una medida *pura* de elementos afectivos (i.e. no confunde dentro de sus reactivos componentes de índole cognitiva); (c) es una versión económica, al contener sólo cuatro reactivos; (d) ha observado resultados satisfactorios en diferentes pruebas psicométricas, incluyendo análisis de validación de contenido, consistencia interna, estabilidad temporal, validez convergente, validez de criterio y equivalencia inter-poblacional. Es por ello que el segundo objetivo de este ensayo consiste en examinar las propiedades psicométricas de la versión en español del BIAJS en términos de su consistencia interna, estructura factorial y validez convergente, en dos muestras de profesionales argentinos.

Este trabajo contribuye, por un lado, a la validación de dos escalas con enorme potencial para ser empleadas tanto en la investigación científica como en la práctica profesional en Comportamiento Organizacional y Psicología Laboral en contextos iberoamericanos. En este sentido, se cree que su validación impulsará el estudio de los efectos de las CSE sobre la satisfacción laboral en dicho contexto, no identificándose a la fecha ninguna investigación publicada sobre la temática. Por otro lado, este ensayo también contribuye a la literatura internacional acerca de las propiedades psicométricas de la CSES y del BIAJS, no sólo brindando claridad en torno a su estructura factorial sino también aportando evidencia acerca de la validez transcultural de ambos constructos y sus relaciones.

## 2. Marco teórico

### 2.1. La satisfacción laboral y el Índice Breve de Satisfacción Laboral Afectiva

La satisfacción laboral, entendida de manera general como el grado en que a los empleados les gusta su trabajo (Fritzsche y Parrish, 2005), constituye uno de los fenómenos más estudiados durante el último siglo en campos como el Comportamiento Organizacional y la Psicología Laboral. A pesar de este gran interés en la satisfacción laboral como objeto de estudio, aún existe un consenso limitado sobre su dominio de contenido, así como sobre los factores, procesos y mecanismos que contribuyen a explicarla. En este sentido, tal y como advierten Brief y Weiss (2002), o más recientemente Michalos (2014), no existe claridad en torno a si la satisfacción laboral implica exclusivamente procesos afectivos o, también, cognitivos. Al respecto, Thompson y Phua (2012) proponen clasificar la satisfacción laboral en dos categorías conceptualmente distintas: (a) la *satisfacción laboral afectiva*, entendida como un concepto unidimensional representativo de un sentimiento general hacia el trabajo como un todo (Spector, 1997); y (b) la *satisfacción laboral cognitiva*, la cual es producto de un proceso consciente de evaluación de los atributos del trabajo y de la comparación entre tal complejo de percepciones y un *standard* cognitivo (Moorman, 1993).

El debate acerca del dominio afectivo y/o cognitivo de la satisfacción laboral ha tenido su impronta en la operacionalización y medición del constructo a lo largo de la historia<sup>6</sup>. Por ejemplo, medidas de satisfacción laboral cognitiva suelen requerir que el participante indique su grado de satisfacción con un listado no exhaustivo de atributos

---

<sup>6</sup> Independientemente que se pretenda examinar los componentes cognitivos o afectivos de la satisfacción laboral, el enfoque dominante en ambos casos consiste operacionalizarla como una variable cuantitativa continua (i.e. que oscila entre niveles menores y mayores de satisfacción), usualmente por medio del empleo de escalas estilo Likert (véanse Wanous y Reichers, 1996; Wanous, Reichers y Hudy, 1997; Wanous y Hudy, 2001; o Thompson y Phua, 2012 para una discusión detallada acerca de este tema). Tal y como mencionan Van den Broeck y Parker (2017) en su reciente revisión, modelos clásicos como el de Herzberg (1968), que plantean una aparente dicotomía insatisfacción-satisfacción, han recibido un soporte muy limitado en la literatura empírica.

(o facetas) del trabajo, tales como la remuneración y otras compensaciones financieras que recibe, las tareas que realiza, las oportunidades de promoción y desarrollo de carrera que le son ofrecidas, el apoyo social que le brindan sus compañeros y supervisores, las condiciones físicas en las que desarrolla sus actividades, etc. Dentro de este tipo de instrumentos, se destacan el *Job Satisfaction Blank* (JSB; Hoppock, 1935), el *Index of Job Satisfaction* (IJS; Brayfield y Rothe, 1951), el *Job Description Index* (JDI; Smith *et al.*, 1969), el *SRA Attitude Survey* (Science Research Associates, 1973), el *JobStat '73* (Quinn y Shepard, 1974) y el *Job Diagnostic Survey* (Hackman y Oldham, 1975) como los más usualmente empleados en la investigación empírica.

Las medidas de satisfacción laboral cognitiva han sido fuertemente cuestionadas por varios motivos. El primero radica en que las dimensiones contempladas en dichas medidas nunca resultan exhaustivas o definitivas. Como resultado, un número diverso y poco comparable de atributos del trabajo con los que el empleado podría estar más o menos satisfecho han sido propuestos en la literatura. El segundo cuestionamiento consiste en la dificultad de definir un criterio de agregación de los puntajes correspondientes a cada reactivo. En efecto, el procedimiento estándar en estos casos consiste en recurrir al empleo del promedio simple de los puntajes asignados al conjunto de los ítems, lo que conduce a asumir que cada atributo posee la misma importancia relativa para el participante. Una alternativa a este método consiste en la utilización de promedios ponderados en el cálculo de los índices de satisfacción laboral, ajustando el puntaje de cada ítem de acuerdo a la importancia relativa que el atributo le merece al participante o según su relevancia teórica en función de baremos construidos con datos de poblaciones heterogéneas de individuos. Sin embargo, numerosas investigaciones señalan que la incorporación de puntajes ponderados rara vez ofrece una ganancia

significativa en la validez de constructo, la fiabilidad de la medición y el poder predictivo del instrumento (Seashore y Taber, 1975; Quinn y Mangione, 1973).

Los estudios interesados en relevar medidas afectivas de satisfacción laboral, en cambio, suelen solicitar al participante que indique una medida global de su satisfacción, sin proponerle las facetas a ser consideradas o la manera en la que estas deben ser combinadas. Este tipo de medidas permiten superar las limitaciones señaladas en el párrafo precedente. Sin embargo, Thompson y Phua (2012) advierten que la mayoría de los instrumentos agrupados dentro de esta segunda categoría suelen fallar en examinar el dominio afectivo de la satisfacción laboral, al confundir dentro de sus reactivos otros ítems que refieren específicamente a aspectos cognitivos (e.g. Brayfield y Rothe, 1951). Con la intención de superar tales limitaciones, Thompson y Phua (2012) proponen el Índice Breve de Satisfacción Laboral Afectiva (*Brief Index of Affective Job Satisfaction*, BIAJS).

El BIAJS constituye un cuestionario de auto-reporte específicamente diseñado para evaluar el dominio afectivo de la satisfacción laboral, a través de una escala breve compuesta por cuatro reactivos. El mismo consiste en una adaptación del *Index of Job Satisfaction* (Brayfield y Rothe, 1951) y comparte similitudes con la escala desarrollada por Price y Mueller (1981). Sin embargo, a diferencia del primero, el BIAJS representa una versión significativamente más breve, conteniendo alrededor de un ochenta por ciento menos de reactivos. A diferencia del segundo, cuyas propiedades psicométricas sólo han sido evaluadas en términos de su consistencia interna, el BIAJS ha observado resultados satisfactorios en diferentes pruebas de validación de contenido, consistencia interna, estabilidad temporal, validez convergente, validez de criterio y equivalencia inter-poblacional, según nacionalidad, nivel del puesto y tipo de organización. Si bien el mismo ha sido empleado en investigaciones recientes conducidas en contextos

organizacionales anglosajones (e.g. Hirschi, 2014; Sekol y Kim, 2014), hasta el momento no se han identificado estudios previos publicados que lo hayan validado en contextos iberoamericanos.

## **2.2. La Escala de Autoevaluaciones Esenciales**

La personalidad constituye uno de los determinantes de la satisfacción laboral que ha concentrado mayor nivel de interés científico durante las últimas dos décadas (Judge, Klinger, Simon y Yang, 2008b; Ones *et al.*, 2007), entendida como aquellas características personales de los sujetos que determinan formas consistentes de sentir, pensar y comportarse frente a los eventos (Mayer, 2007; Pervin, Cervone y John, 2005). La personalidad ha sido el objeto de estudio por excelencia del *disposicionalismo*, corriente teórica que postula que los individuos poseen estados mentales inobservables, llamados *disposiciones*, que poseen una elevada estabilidad a través del tiempo (Caspi, Roberts y Shiner, 2005; Dormann, Fay, Zapf y Frese, 2006), al poseer fuertes bases genéticas (Johnson, McGue y Krueger, 2005; Judge *et al.*, 2012) y neuropsicológicas (Pickering y Gray, 1999), que predisponen las actitudes y comportamientos que son proclives a tener en el lugar de trabajo (Judge *et al.*, 2008b). En efecto, la literatura disposicional afirma que los individuos tienden a poseer una actitud más positiva o negativa hacia a sus trabajos, aún ante la presencia de diversidad de condiciones organizacionales (Judge *et al.*, 2017).

Hasta el momento, numerosos modelos de personalidad han sido propuestos en la literatura, encontrándose dentro de los más difundidos la Taxonomía Afectividad Positiva/Afectividad Negativa (*Positive and Negative Affectivity*; Brief, Butcher y Robertson, 1995) y el Modelo de los Cinco Grandes Rasgos de la Personalidad (*Big Five Personality Traits*; Goldberg, 1990). Si bien la mayor parte de las investigaciones disposicionalistas se han asentado sobre alguno de estos dos modelos, fue hace poco

más de dos décadas que Judge *et al.* (1997) introdujeron las denominadas Autoevaluaciones Esenciales (CSE por sus siglas en inglés, *Core Self-Evaluations*), las cuales refieren a un conjunto de conclusiones básicas, esenciales e inconscientes que los individuos formulan acerca de sí mismos, de otros y de su ambiente.

Las CSE representan un constructo global, latente y de orden superior, que refleja cuatro rasgos de personalidad fuertemente consolidados en la investigación en Psicología (véase Judge, Locke, Durham y Kluger, 1998). En primer lugar, se encuentra la autoestima, entendida como una medida global de valor que los sujetos se asignan a sí mismos como personas (Harter, 1990; Locke, McClellan y Knight, 1996; Clausen, 1991). En segundo lugar, está la autoeficacia, que representa el grado de confianza que los individuos poseen acerca de su capacidad para desempeñar las tareas de manera efectiva y alcanzar las metas de manera exitosa (Bandura, 1997; Locke *et al.*, 1996). En tercer lugar, se encuentra el *locus* interno de control, el cual refiere a la medida en la que los sujetos creen que la mayoría de los eventos que acontecen en sus vidas resultan producto de su propio comportamiento (Rotter, 1966; Spector, 1982). Al sentir que la mayoría de estos acontecimientos se encuentran bajo su control, este tipo de personas también tiende a asociar los eventos positivos con sus propios méritos y esfuerzos. Finalmente, la estabilidad emocional (o el bajo neuroticismo) representa la tendencia de los individuos a focalizarse en los aspectos más positivos de sí mismos, de otros y de sus vidas (Costa y McCrae, 1988; Clark y Watson, 1991). Aquellos sujetos más emocionalmente estables tienden a concentrarse en sus éxitos, más que en sus fracasos, así como en los aspectos más favorables de su trabajo.

La principal limitación del modelo de las CSE en sus etapas iniciales de desarrollo consiste en que su medición era indirecta, lo que exigía a los investigadores aproximarse al fenómeno por vía de sus cuatro rasgos constitutivos mediante el empleo de técnicas

estadísticas de reducción de datos (e.g. análisis factorial), generando el inconveniente de tener que administrar cuestionarios relativamente extensos que incluyan escalas para cada rasgo y limitando sustancialmente la utilidad práctica del modelo. La obtención de correlaciones elevadas y estadísticamente significativas entre los cuatro rasgos constitutivos de las CSE en numerosos estudios meta-analíticos (e.g. Judge, Erez, Bono y Thoresen, 2002), así como de resultados factoriales que revelaban que los mismos tienden a reflejar un único constructo latente y de orden superior (e.g. Judge, Bono y Locke, 2000), motivaron a Judge *et al.* (2003) a desarrollar una escala más breve, compuesta por doce reactivos, a la que llamaron Escala de Autoevaluaciones Esenciales (CSES por sus siglas en inglés, *Core Self-Evaluation Scale*). Al respecto, Judge *et al.* (2003) advierten que la CSES ha sido construida para examinar las CSE de manera global, por lo que ninguno de sus reactivos resulta directamente asignable a alguno de sus cuatro rasgos componentes.

Numerosos estudios han reportado relaciones estadísticamente significativas entre las CSE y la satisfacción laboral (Wu y Griffin, 2012), tanto en lo que refiere a sus manifestaciones afectivas (e.g. Stumpp *et al.*, 2010) como cognitivas (e.g. Cohrs, Abele y Dette, 2006; Rode *et al.*, 2012). Más aún, la evidencia señala que la validez predictiva de las CSE sobre la satisfacción laboral pareciera ser mayor cuando las primeras son medidas mediante la CSES, en lugar de emplear sus cuatro rasgos constitutivos (Piccolo, Judge, Takahashi, Watanabe y Locke, 2005). Estudios recientes señalan que las CSE también observan validez predictiva incremental sobre la satisfacción laboral, incluso luego de controlar simultáneamente sus efectos por la influencia de otras medidas disposicionales consolidadas como la Afectividad Positiva y Negativa o los Cinco Grandes Rasgos de la Personalidad (e.g. Judge *et al.*, 2008a; Stumpp *et al.*, 2010), lo que brinda soporte al argumento de Judge, Van Vianen y De Pater (2004) de

que las CSE constituyen el mejor predictor de orden disposicional de la satisfacción laboral.

Hasta el momento, las CSE han sido estudiadas en diversidad de contextos organizacionales y países, incluyendo los Estados Unidos (e.g. Judge *et al.*, 2008a), Alemania (e.g. Stumpp *et al.*, 2010; Dormann y Zapf, 2001), Japón (e.g. Piccolo *et al.*, 2005), China (e.g. Guo, Zhu y Zhang, 2017; Liu, Li, Ling y Cai, 2016; Peng, Li, Zhang, Tian, Miao, Xiao y Zhang, 2016; Rode *et al.*, 2012), Holanda (e.g. Judge *et al.*, 2004), Polonia (e.g. Walczak y Derbis, 2015), Grecia (e.g. Nikolaou y Judge, 2007), Irán (e.g. Karatepe, 2011; Sheykhshabani, 2011), Taiwán (e.g. Hsieh y Huang, 2017), Corea (e.g. Holt y Jung, 2008), Nueva Zelanda (e.g. Bowling, Wang y Li, 2012), España (e.g. Judge *et al.*, 2004), Francia (e.g. Nguyen y Borteyrou, 2016) e Israel (e.g. Judge *et al.*, 1998), lo que ha provisto evidencia acerca de su universalidad y validez transcultural. A pesar de haber concentrado grandes esfuerzos de investigación alrededor del mundo, la estructura factorial de la CSES continúa constituyendo, en la actualidad, un tema ampliamente debatido (Arias y Arias, 2017; véase la Tabla III.1 para una síntesis). En efecto, y pese a que la mayor parte de las investigaciones parecieran brindar soporte a un modelo unidimensional (e.g. Judge *et al.*, 2003; Holt y Jung, 2008; Gardner y Pierce, 2009; Stumpp *et al.*, 2010), otros estudios más recientes han demostrado que un modelo compuesto por dos (e.g. Gu *et al.*, 2015; Arias y Arias, 2017; Beléndez, Gómez, López y Topa, 2018) o cuatro factores correlacionados (Miller y Nicols, 2011) brindan un ajuste más satisfactorio a los datos.

Tabla III.1. Estructura factorial de la CSE en estudios psicométricos previos.

Referencia	Muestras	Estructura factorial				
		Dimensiones	CFI	GFI	RMSEA	TLI
Judge <i>et al.</i> (2003)*	3	1 factor	0,93	0,93	0,08	N/R
Holt y Jung (2008)	1	1 factor	0,94	N/R	0,08	N/R
Gardner y Pierce (2009)	1	1 factor	0,94	N/R	0,05	N/R
Stumpp <i>et al.</i> (2010)*	3	1 factor	0,92	0,92	0,07	0,90
Miller y Nicols (2011)*	2	4 factores	0,93	N/R	0,07	N/R
Gu <i>et al.</i> (2015)	1	2 factores	0,97	N/R	0,06	N/R
Arias y Arias (2017)	2	2 factores	0,97	N/R	0,07	0,96
Beléndez <i>et al.</i> (2018)	1	2 factores	0,91	N/R	0,06	0,90

*Notas: N/R = Índice no reportado. \* Dado que en el estudio en cuestión se emplearon dos o más muestras independientes, se reportan los promedios obtenidos para cada índice de ajuste. CFI = comparative fit index. TLI = Tucker-Lewis index. RMSEA = root mean square error of approximation (RMSEA). GFI = goodness of fit index. Fuente: Elaboración propia.*

### 3. Método

#### 3.1. Diseño

Se empleó un diseño correlacional y no experimental, sustentado en una estructura de datos de corte transversal, consistente en dos muestras independientes y no probabilísticas de profesionales argentinos.

#### 3.2. Participantes

Siguiendo las recomendaciones efectuadas por los Revisores del XV Coloquio Doctoral de la 52° Asamblea Anual del Consejo Latinoamericano de Escuelas de Administración (CLADEA 2017), celebrado en Riverside, California (Estados Unidos), y con el propósito de incrementar la generalizabilidad de los hallazgos de este ensayo, se utilizarán dos muestras independientes de profesionales calificados argentinos.

*Muestra 1 - Académicos.* Se compuso por 209 académicos de una facultad perteneciente a una universidad pública, localizada en la Provincia de Buenos Aires, Argentina. La edad de los participantes osciló entre 23 y 70 años, con una media de 44,40 y una desviación estándar de 11,76. Cerca del 70% de los participantes fueron mujeres, el 36,36% eran Profesores y el 24,88% contaba con una dedicación *full-time*. La antigüedad de los respondientes osciló entre 1 y 45 años, con una media de 17,49 y una desviación estándar de 10,51. La antigüedad en el cargo actual varió desde 1 a 30, con una media de 8,66 y una desviación estándar de 8,41 años. Cerca del 65% de los participantes tenía título de Grado, el 20,10% título de Máster y el 14,83% título de Doctor. Lo anterior puede ser visualizado en la Tabla III.2.

Tabla III.2. Perfil sociodemográfico de los participantes de la Muestra 1.

Variables sociodemográficas	%	M	DE	Mín	Máx
<b>Género</b>					
Femenino	69,86	-	-	-	-
Masculino	30,14	-	-	-	-
<b>Posición</b>					
Profesor	36,36	-	-	-	-
Auxiliar	63,64	-	-	-	-
<b>Dedicación</b>					
<i>Part-time</i>	75,12	-	-	-	-
<i>Full-time</i>	24,88	-	-	-	-
<b>Máximo título alcanzado</b>					
Título de Grado	65,07	-	-	-	-
Título de Master	20,10	-	-	-	-
Título de Doctor	14,83	-	-	-	-
Edad	-	44,40	11,76	23	70
Antigüedad	-	17,49	10,51	1	45
Antigüedad en la posición actual	-	8,66	8,41	1	30

*Notas: % = frecuencia porcentual, M = Media aritmética, DE = Desvío estándar, Mín = Mínimo, Máx = Máximo. Fuente: Elaboración propia.*

*Muestra 2 – Managers.* La misma se compuso por un total de 125 gerentes de nivel medio y alto que, al momento de efectuarse la recolección de los datos, eran

estudiantes avanzados de un programa de Maestría en Administración de Negocios, dictado en modalidad *part-time* (ver Tabla III.3). El 58,40% de los mismos declaró haber tenido experiencias previas de formación en el nivel de postgrado. El 62,40% de los participantes fueron hombres y el 71,20% declaró trabajar más de 40 horas semanales (*full-time*). La mayoría de los gerentes (60%) se desempeñaban en relación de dependencia en el sector privado, el 15,20% en relación de dependencia en el sector público, el 18,40% ejercían el rol de consultores en estudios o consultoras con una categoría equivalente a *semi-senior* o *senior*, manifestando además desempeñar alguna actividad independiente, y sólo el 6,40% eran propietarios de la organización bajo su dirección. La totalidad de los participantes indicaron poseer personal a cargo. La edad media de los participantes fue de 36,60, con una desviación estándar de 8,69. La proporción mayoritaria de los participantes (56%) declaró estar casado o conviviendo con su pareja y el 35,20% era soltero al momento del relevamiento. El 58,40% de los gerentes indicó no poseer familiares a cargo, mientras que el 41,60% restante señaló sí tenerlos. La antigüedad en el ejercicio de la profesión osciló entre 5 y 40 años, con una media de 11,50 y un desvío estándar de 7,91. En cuanto a la antigüedad en la organización actual, la misma varió entre 8 meses y 29 años, con una media de 8,36 y un desvío estándar de 7,40. Finalmente, la antigüedad en el cargo actual presentó una amplitud de entre 8 meses y 26 años, con una media aritmética de 5,09 y un desvío estándar de 4,97.

Tabla III.3. Perfil sociodemográfico de los participantes de la Muestra 2.

Variables sociodemográficas	%	M	DE	Mín	Máx
<b>Género</b>					
Femenino	37,60	-	-	-	-
Masculino	62,40	-	-	-	-
<b>Ocupación</b>					
En relación de dependencia del sector privado	60,00	-	-	-	-
En relación de dependencia del sector público	15,20	-	-	-	-
Consultor en relación de dependencia	18,40				
Emprendedor	6,40				
<b>Carga horaria</b>					
<i>Part-time</i>	28,80	-	-	-	-
<i>Full-time</i>	71,20	-	-	-	-
<b>Estado civil</b>					
Soltero	35,20				
Casado/vive en pareja	56,00				
Separado/divorciado/viudo	8,80				
<b>Cargas de familia</b>					
Sí	41,60	-	-	-	-
No	58,40	-	-	-	-
Edad	-	36,60	8,69	26	65
Antigüedad en el ejercicio de la profesión	-	11,50	7,91	5	40
Antigüedad en la organización actual	-	8,36	7,40	0,67	29
Antigüedad en el cargo actual	-	5,09	4,97	0,67	26

Notas: % = frecuencia porcentual, M = Media aritmética, DE = Desvío estándar, Mín = Mínimo, Máx = Máximo.

Fuente: Elaboración propia.

### 3.3. Variables e instrumentos

**Autoevaluaciones Esenciales** (*Core Self-Evaluations, CSE*). Se utilizó una versión en español de la Escala de Autoevaluaciones Esenciales (CSES por sus siglas en inglés, *Core Self-Evaluation Scale*; Judge *et al.*, 2003), la cual mantuvo la estructura original de doce reactivos (seis de ellos expresados en términos positivos y seis en términos negativos) y una escala de cinco niveles, variando la misma entre *totalmente en desacuerdo* (= 1, salvo puntaje inverso) y *totalmente de acuerdo* (= 5, salvo puntaje

inverso). La versión traducida de la escala se encuentra presentada en la sección Anexo del presente ensayo.

**Satisfacción laboral afectiva.** Se empleó una versión en español del Índice Breve de Satisfacción Laboral Afectiva (BIAJS por sus siglas en inglés, *Brief Index of Affective Job Satisfaction*), instrumento diseñado en su versión original en inglés por Thompson y Phua (2012) para la medición de los componentes afectivos de la satisfacción laboral. La versión traducida del BIAJS mantuvo la estructura original de cuatro ítems, con una escala de frecuencia de cinco niveles, ubicados entre *totalmente en desacuerdo* (= 1) y *totalmente de acuerdo* (= 5). La versión traducida del índice se halla presentada en la sección Anexo de este ensayo.

### **3.4. Procedimiento**

Siguiendo las normas establecidas en la Declaración de Helsinki de 1975, este estudio fue evaluado por un Comité Científico de la Universidad Nacional de Mar del Plata (Argentina), quien se expidió favorablemente sobre sus aspectos éticos y metodológicos. Para que el mismo fuera sometido a tal evaluación, el estudio fue incorporado como parte de los objetivos específicos de un proyecto más amplio financiado por dicha Universidad<sup>7</sup>. Además, estos aspectos éticos y metodológicos también fueron evaluados por un Jurado en el marco del XV Coloquio Doctoral de la 52° Asamblea Anual del Consejo Latinoamericano de Escuelas de Administración – CLADEA 2017, celebrada en Riverside, California, Estados Unidos.

Puesto que tanto la CSES como el BIAJS fueron desarrollados originalmente en inglés, ambos instrumentos fueron traducidos al idioma español con la asistencia de un traductor con formación doctoral y postdoctoral en Lingüística, formación universitaria

---

<sup>7</sup> Estudio de riesgos psicosociales en docentes de la Universidad Nacional de Mar del Plata y su relación con la Satisfacción Laboral (códigos: 15/H244 y PSI266/17)

en el estudio y la enseñanza del inglés y numerosas publicaciones científicas sobre interculturalidad<sup>8</sup>. Siguiendo el método recomendado por Brislin (1980), tanto el investigador bilingüe como el asesor tradujeron de manera separada el instrumento del inglés al español y del español al inglés (traducción *back and forth*), comparando luego los trabajos realizados y resolviendo las diferencias mediante el acuerdo mutuo. En ambos casos, más que pretender una traducción literal, se procuró que los reactivos de las escalas traducidas conservaran su sentido original (Piccolo *et al.*, 2005).

A continuación, se describirá el procedimiento de recolección de datos para ambas muestras.

*Muestra 1 – Académicos.* Una vez que las máximas autoridades académicas de la universidad brindaron su autorización para realizar el estudio, se envió un cuestionario virtual, desarrollado a través de la herramienta de uso gratuito Google Drive®, a un total de 414 académicos. El cuestionario se encontró precedido por una descripción de los objetivos de la investigación, un formulario de consentimiento informado y una casilla de correo electrónico a la que el participante podía comunicarse en caso de poseer alguna inquietud, consulta o sugerencia. Sólo se dio acceso a los participantes al cuestionario digital cuando hubieran autorizado de manera expresa su participación en el estudio mediante su aceptación del formulario de consentimiento informado (a tales efectos, se incorporó un botón con la leyenda “acepto participar en esta investigación”). Si bien las invitaciones fueron enviadas desde una dirección institucional de la facultad, se les aclaró a los participantes que la encuesta era estrictamente confidencial y que sólo el investigador tendría acceso a los datos recolectados. Siguiendo el procedimiento recomendado por Judge *et al.* (2005) para reducir el sesgo de varianza común por

---

<sup>8</sup> Mariana Lazzaro-Salazar, *Ph.D in Linguistics*. Investigadora de Posdoctorado, Vicerrectoría de Investigación y Postgrado, Universidad Católica del Maule. Research Associate, School of Linguistics and Applied Language Studies, Victoria University of Wellington, New Zealand. Scopus ID 56612006400.

empleo de método único, el relevamiento se realizó en dos etapas. En la primera, los participantes fueron invitados a responder un cuestionario sobre sus CSE. En la segunda, y con dos semanas de diferencia, se los invitó a responder el de satisfacción laboral. Con respecto a este último, y dado que es factible que algunos participantes desempeñen más de una actividad laboral, principalmente los docentes *part-time*, se les solicitó que respondan el cuestionario exclusivamente desde su experiencia de trabajo en la facultad. Un total de 209 individuos completaron voluntariamente los cuestionarios en ambas etapas durante un período de cinco meses (representando una tasa de respuesta del 50,48%).

Muestra 2 – *Managers*. Los participantes eran estudiantes avanzados de un programa de Maestría en Administración de Negocios, dictado en modalidad *part-time*. De manera previa, se solicitó al Coordinador de dicho programa su autorización para enviar a la totalidad de los cursantes del segundo y tercer año del programa un correo electrónico con una invitación a participar de la investigación y un enlace a un cuestionario virtual, nuevamente desarrollado a través de la herramienta Google Drive®. De manera coincidente con lo descrito para la Muestra 1, la encuesta estuvo precedida por una descripción de los propósitos de la investigación y un formulario de consentimiento informado y sólo se dio acceso a los participantes al cuestionario cuando dicho formulario fue aceptado digitalmente. En cuanto a la escala de satisfacción laboral afectiva, y dado que es posible que los participantes desempeñen más de una actividad profesional, se les solicitó que respondan el cuestionario exclusivamente desde su experiencia de trabajo en su ocupación principal, la que resulta coincidente con la oportunamente declarada en la sección “Datos socio-demográficos” de la encuesta.

### **3.5. Análisis**

Las propiedades psicométricas de la CSES fueron examinadas en términos de: (a) su consistencia interna, mediante el cálculo del Coeficiente Alfa de Cronbach; (b) su estructura factorial, mediante una serie de análisis factoriales confirmatorios (CFA), realizados con la técnica de ecuaciones estructurales; (c) su validez convergente, mediante un análisis de las cargas factoriales estandarizadas de cada reactivo en su respectivo factor latente; (d) su validez discriminante, mediante comparaciones sucesivas entre la varianza media extraída y la varianza compartida; y (e) su validez predictiva, a través del cálculo de las correlaciones observadas entre las CSE y uno de los criterios más investigados en Comportamiento Organizacional y Psicología Laboral: la satisfacción laboral. Las propiedades psicométricas del BIAJS fueron examinadas en términos de: (a) su consistencia interna, (b) su estructura factorial y (c) su validez convergente.

## **4. Resultados**

### **4.1. Escala de Autoevaluaciones Esenciales (CSES)**

#### **Análisis descriptivo y correlaciones**

En las Tablas III.4 y III.5 se presentan las medias, desviaciones estándar y correlaciones para cada uno de los ítems que componen la versión en español de la CSES. Como puede observarse, los doce reactivos registran medias elevadas en las dos muestras, ubicándose las mismas entre 3,18 y 4,06 en la Muestra 1 y entre 3,31 y 4,24 en la Muestra 2 (las cuales resultan consistentes con las reportadas en estudios previos de validación realizados en el contexto anglosajón; e.g. Judge *et al.*, 2003; Srivastava *et al.*, 2010; Stumpp *et al.*, 2010). Además, la mayoría de los mismos presentan correlaciones estadísticamente significativas entre sí, registrándose una covarianza item-item promedio de 0,22 en la Muestra 1 y de 0,24 en la Muestra 2.

Tabla III.4. Medias, desviaciones estándar y correlaciones entre los ítems de la CSES (Muestra 1).

Versión en español de la CSES	Correlaciones												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1. Me siento confiado en que obtengo el éxito que merezco en la vida	-												
2. En ocasiones me siento deprimido/a (r)	0,24	-											
3. Cuando lo intento, generalmente lo logro	0,30	0,17	-										
4. Cuando fracaso, a veces siento que no sirvo (r)	0,23	0,44	0,23	-									
5. Desarrollo las tareas exitosamente	0,20	0,13	0,37	0,25	-								
6. A veces siento que no controlo mi trabajo (r)	0,11	0,39	0,10	0,17	0,16	-							
7. En general, me encuentro satisfecho/a conmigo mismo	0,20	0,30	0,15	0,24	0,21	0,16	-						
8. Me encuentro lleno/a de dudas acerca de mis capacidades (r)	0,09	0,35	0,18	0,47	0,29	0,27	0,39	-					
9. Yo soy quien determina qué es lo que ocurre en mi vida	0,12	0,25	0,14	0,26	0,14	0,19	0,15	0,20	-				
10. No siento que mi carrera se encuentre completamente bajo mi control (r)	0,25	0,32	0,13	0,22	0,11	0,33	0,13	0,26	0,23	-			
11. Estoy en condiciones de resolver la mayoría de mis problemas	0,23	0,34	0,27	0,31	0,21	0,20	0,24	0,28	0,29	0,25	-		
12. Existen momentos en los que todo me parece bastante desalentador e inútil (r)	0,27	0,58	0,27	0,37	0,21	0,44	0,23	0,33	0,32	0,37	0,28	-	
Estadísticos descriptivos													
Media	3,75	3,30	4,06	3,67	3,91	3,32	4,02	4,00	3,59	3,18	3,81	3,28	
Desvío estándar	0,85	1,07	0,67	1,07	0,61	1,08	0,76	0,87	0,87	1,12	0,84	1,05	
Mínimo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
Máximo	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	

*Notas: r = puntaje inverso. Las correlaciones iguales o superiores a 0,12 resultan significativas al nivel de  $p < 0,10$ , las iguales o superiores a 0,14 resultan significativas al nivel de  $p < 0,05$  y las iguales o superiores a 0,18 resultan significativas al nivel de  $p < 0,01$ .*

*Fuente: Elaboración propia.*

Tabla III.5. Medias, desviaciones estándar y correlaciones entre los ítems de la CSES (Muestra 2).

Versión en español de la CSES	Correlaciones												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1. Me siento confiado en que obtengo el éxito que merezco en la vida.	-												
2. En ocasiones me siento deprimido/a (r)	0,21	-											
3. Cuando lo intento, generalmente lo logro.	0,45	0,07	-										
4. A veces cuando fracaso siento que no (r)	0,20	0,53	0,19	-									
5. Desarrollo las tareas exitosamente.	0,21	0,08	0,29	0,08	-								
6. A veces siento que no controlo mi trabajo (r)	0,01	0,35	0,20	0,33	0,04	-							
7. En general, me encuentro satisfecho/a conmigo mismo.	0,27	0,33	0,29	0,38	0,25	0,20	-						
8. Me encuentro lleno/a de dudas acerca de mis capacidades (r)	0,22	0,38	0,26	0,55	0,31	0,28	0,42	-					
9. Yo soy quien determina qué es lo que ocurre en mi vida.	0,31	0,09	0,37	0,15	0,16	0,12	0,20	0,17	-				
10. No siento que mi carrera se encuentre completamente bajo mi control (r)	0,18	0,44	0,18	0,49	0,12	0,34	0,19	0,36	0,27	-			
11. Estoy en condiciones de resolver la mayoría de mis problemas.	0,38	0,23	0,40	0,26	0,36	0,24	0,23	0,34	0,31	0,24	-		
12. Existen momentos en los que todo me parece bastante desalentador e inútil (r)	0,20	0,44	0,10	0,55	0,04	0,35	0,38	0,46	0,19	0,51	0,14	-	
Estadísticos descriptivos													
Media	3,78	3,47	4,24	3,69	3,96	3,34	4,11	4,10	3,76	3,31	3,98	3,58	
Desvío estándar	0,78	1,12	0,63	1,15	0,64	1,07	0,69	0,97	0,87	1,15	0,80	1,21	
Mínimo	2	1	3	1	1	1	2	1	2	1	1	1	
Máximo	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	

Notas:  $r$  = puntaje inverso. Las correlaciones iguales o superiores a 0,15 resultan significativas al nivel de  $p < 0,10$ , las iguales o superiores a 0,17 resultan significativas al nivel de  $p < 0,05$  y las iguales o superiores a 0,23 resultan significativas al nivel de  $p < 0,01$ .

Fuente: Elaboración propia.

## **Confiabilidad**

La confiabilidad de la versión en español de la CSES fue analizada en términos de su consistencia interna, para lo cual se calculó el Coeficiente Alfa de Cronbach en ambas muestras. De dicho análisis se obtuvo que la versión en español de la CSES observa una consistencia interna satisfactoria tanto en la Muestra 1 ( $\alpha = 0,80$ ) como en la Muestra 2 ( $\alpha = 0,82$ ), la cual resulta en ambos casos superior al nivel crítico de 0,70 (Nunnally y Bernstein, 1994) y es muy similar a la reportada en otros estudios realizados en contextos no hispano-parlantes (Gardner y Pierce, 2009; Gu *et al.*, 2015; Holt y Jung, 2008; Judge *et al.*, 2003; Miller y Nicols, 2011; Stumpp *et al.*, 2010). Adicionalmente, se verificó que la totalidad de los reactivos de la CSES observan correlaciones adecuadas con la escala global, variando la correlación ítem-total entre 0,47 y 0,69 en la Muestra 1 y entre 0,35 y 0,73 en la Muestra 2.

## **Validez de constructo**

La validez de constructo de la CSES fue analizada en términos de su estructura factorial, validez convergente y validez discriminante. En cuanto a la estructura factorial, la misma fue examinada a través de un análisis factorial confirmatorio (CFA), el cual se efectuó en dos etapas. En la primera, se verificó el cumplimiento de los supuestos mínimos para la aplicación del modelo (Hair, Anderson, Tatham y Black, 1995), por medio del cálculo de la medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y de la prueba de la esfericidad de Bartlett. La prueba KMO arrojó un coeficiente de 0,83 en la Muestra 1 y de 0,82 en la Muestra 2 (ambos considerados *meritorios*; véase Cureton y D'Agostino, 1983) y la prueba de la esfericidad de Bartlett resultó significativa en ambos casos al 1% (Muestra 1:  $\chi^2 = 532,22$ ;  $df = 66$ ;  $p\text{-value} < 0,01$ ; Muestra 2:  $\chi^2 = 410,93$ ;  $df = 66$ ;  $p\text{-value} < 0,01$ ). Los resultados anteriores

sugirieron condiciones satisfactorias para la aplicación del modelo factorial en ambas muestras.

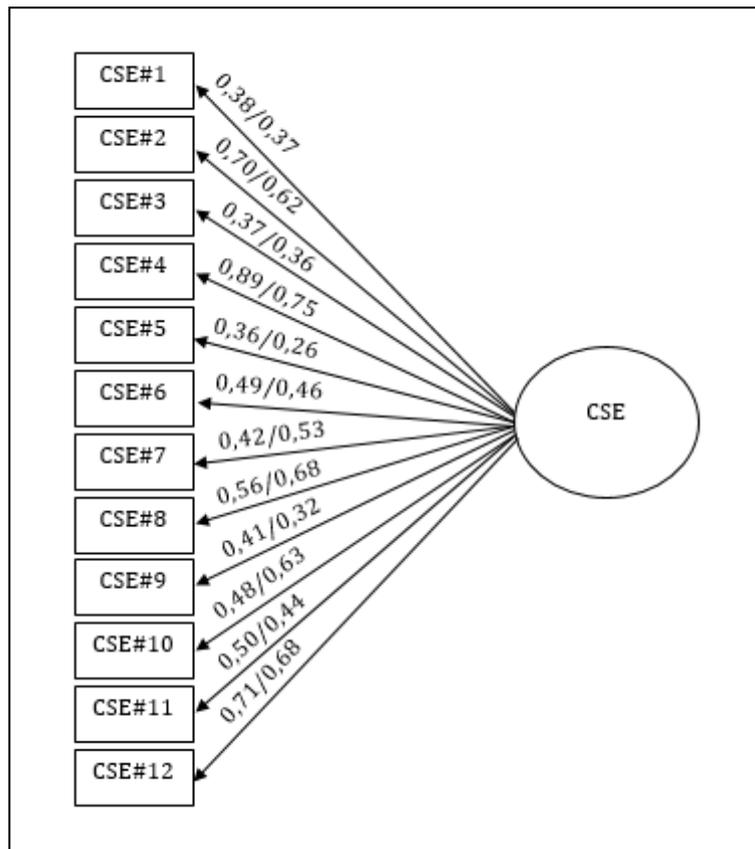
En la segunda etapa, se estudió la estructura factorial de la CSES mediante un análisis factorial confirmatorio (CFA) realizado en IBM SPSS AMOS® (versión 22), mediante la técnica de ecuaciones estructurales. El método de estimación fue el de máxima verosimilitud, al ser el usualmente empleado en la mayoría de los análisis factoriales confirmatorios (Brown, 2006). A tal fin, y siguiendo las recomendaciones metodológicas efectuadas por Herrero (2010) de contrastar y comparar modelos alternativos, se construyeron cuatro modelos de relaciones teóricas entre variables observadas y latentes, replicando el estudio de validación de Judge *et al.* (2003). De manera consistente con lo sugerido por Bollen (1989), en la evaluación de los cuatro modelos se reportaron y compararon diversos índices de ajuste, tales como: el estadístico chi-cuadrado ( $\chi^2$ ), el índice de bondad del ajuste (*goodness of fit index*, GFI), el índice de ajuste comparativo (*comparative fit index*, CFI), el índice de Tucker-Lewis (*Tucker-Lewis index*, TLI), el error cuadrático medio de aproximación (*root mean square error of approximation*, RMSEA), el índice de ajuste normalizado por parsimonia (*parsimonious normed fit index*, PNFI), el índice comparativo de ajuste parsimonioso (*parsimonious comparative fit index*, PCFI) y el criterio de información de Akaike (AIC). Si bien no existe consenso absoluto en torno a los valores críticos para la mayoría de estos índices de ajuste (Marsh, Hau y Wen, 2004), de acuerdo a lo señalado por Byrne (2001), valores de CFI, TLI o GFI superiores a 0,90, de PNFI o PCFI mayores a 0,50 y de RMSEA alrededor de 0,08 resultan indicadores de buen ajuste. En cuanto a la prueba chi-cuadrado, resultados menos estadísticamente significativos (preferentemente, no significativos) reflejan un mejor ajuste del modelo a los datos (Byrne, 2001). Sin embargo, distintos autores advierten que estos últimos

deben ser interpretados con cautela, al presentar el estadístico  $\chi^2$  la limitación de ser sumamente sensible a las variaciones en el tamaño muestral (e.g. Bentler y Bonnet, 1980; Hooper, Coughlan y Mullen, 2008; Jöreskog y Sörbom, 1993).

Con sustento en los hallazgos previos reportados por Judge *et al.* (2003), Holt y Jung (2008), Gardner y Pierce (2009) y Stumpp *et al.* (2010), en el primer modelo (M1) se planteó que los 12 ítems de la CSES saturan en un único factor latente (modelo unidimensional). En el modelo 2 (M2), y con sustento en los aportes de Gu *et al.* (2015), Arias y Arias (2017) y Beléndez *et al.* (2018), se hipotetizó que los seis reactivos de la CSES que se hallan redactados en términos positivos saturan en un factor latente, indicativo de las CSE positivas, mientras que los seis ítems redactados en términos negativos saturan en otro factor, representativo de las CSE negativas (modelo bi-factorial). En los modelos 3 (M3) y 4 (M4), y con sustento en la evidencia reportada por Miller y Nicols (2011), se hipotetizó que cada uno de los ítems de la CSES saturan en uno de cuatro factores, los cuales resultan representativos de los cuatro rasgos de personalidad que componen las CSE (i.e. autoestima, autoeficacia, *locus* interno de control y estabilidad emocional). Sin embargo, puesto que los reactivos de la CSES han sido pensados para reflejar un fenómeno global y ninguno de ellos refiere exclusivamente a un único rasgo en particular, los ítems fueron asignados al componente con el que mantienen una mayor correspondencia teórica, replicando el procedimiento original de validación de Judge *et al.* (2003).

Los índices de ajuste para el M1 (véase Figura 1) resultan aceptables en la Muestra 1, aunque comparativamente se trata del modelo que proporciona el peor ajuste a los datos ( $\chi^2 = 112,81$ ;  $df = 54$ ;  $\chi^2/df = 2,09$ ; GFI = 0,92; CFI = 0,88; RMSEA = 0,07; AIC = 160,81), con excepción de las medidas ajustadas por parsimonia (PNFI = 0,65; PCFI = 0,72). Nótese que tanto el PNFI como el PCFI penalizan los modelos de mayor

complejidad y tienden a favorecer a aquellos dotados de mayor parsimonia (Mulaik, James, Alstine, Bennet, Lind y Stilwell, 1989), como es el caso del M1. En cuanto a la Muestra 2, los resultados del CFA revelan que este modelo brinda un ajuste inaceptable a los datos ( $\chi^2 = 129,53$ ;  $df = 54$ ;  $\chi^2/df = 2,40$ ; GFI = 0,83; CFI = 0,79; RMSEA = 0,11; PNFI = 0,57; PCFI = 0,65; AIC = 177,53).



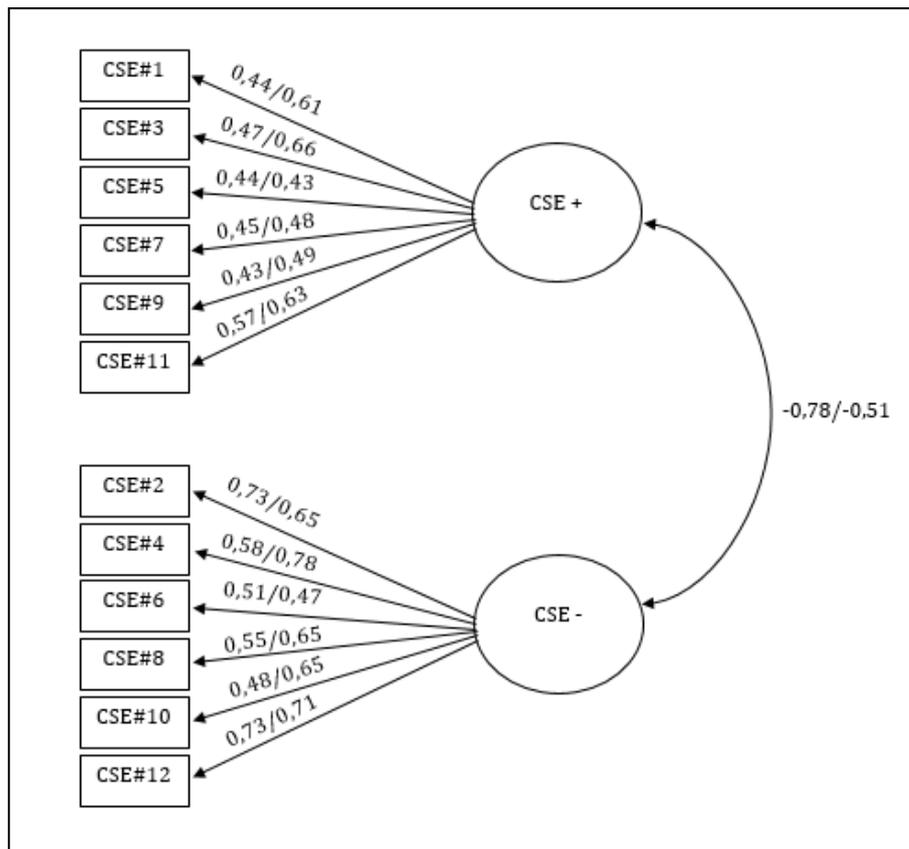
**Figura 1. Cargas factoriales estandarizadas para el Modelo 1 (Muestras 1 y 2).**

Las cargas factoriales estandarizadas para cada muestra se hallan reportadas del siguiente modo: Muestra 1/Muestra 2. La totalidad de las cargas factoriales resultan estadísticamente significativas al nivel de  $p < 0,01$ .

Fuente: Elaboración propia.

En el M2 (véase Figura 2), se hipotetizó que los ítems de la CSES tienden a saturar en dos factores latentes (modelo bi-factorial). Específicamente, se estableció que los seis reactivos redactados en términos positivos saturan en un factor, representativo de las CSE positivas, y los seis restantes, redactados en términos negativos, saturan en otro factor, representativo de las CSE negativas. Comparativamente, este modelo es el

que brinda el mejor ajuste a los datos en las dos muestras (Muestra 1:  $\chi^2 = 97,38$ ;  $df = 53$ ;  $\chi^2/df = 1,84$ ;  $GFI = 0,93$ ;  $CFI = 0,91$ ;  $RMSEA = 0,06$ ;  $PNFI = 0,66$ ;  $PCFI = 0,73$ ;  $AIC = 147,38$ ; Muestra 2:  $\chi^2 = 72,92$ ;  $df = 53$ ;  $\chi^2/df = 1,38$ ;  $GFI = 0,92$ ;  $CFI = 0,95$ ;  $RMSEA = 0,05$ ;  $PNFI = 0,67$ ;  $PCFI = 0,76$ ;  $AIC = 122,92$ ). Nótese que, en este segundo modelo, los dos factores extraídos se hallan elevada e inversamente correlacionados entre sí, exhibiendo una covarianza de  $-0,78$  en la Muestra 1 y de  $-0,51$  en la Muestra 2.



**Figura 2. Cargas factoriales estandarizadas para el Modelo 2 (Muestras 1 y 2).**

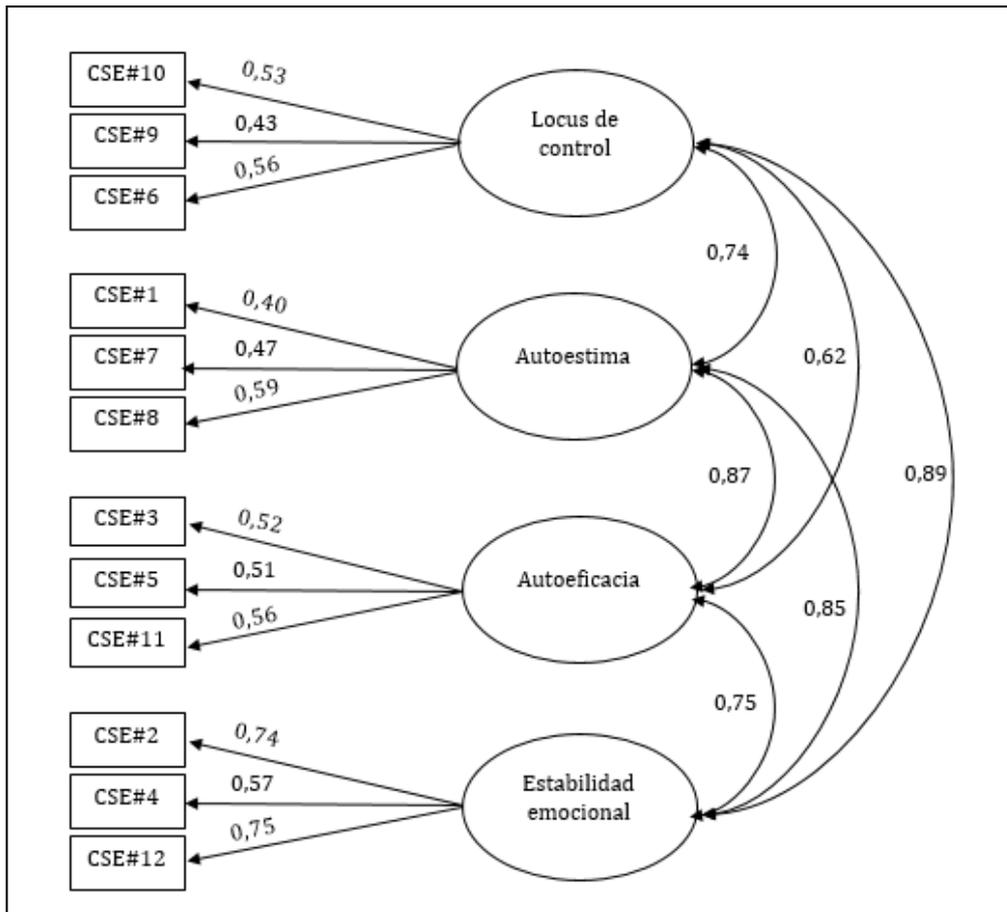
Las cargas factoriales estandarizadas para cada muestra se hallan reportadas del siguiente modo: Muestra 1/Muestra 2. La totalidad de las cargas factoriales resultan estadísticamente significativas al nivel de  $p < 0,01$ .

Fuente: Elaboración propia.

En el M3 (véase Figura 3), se hipotetizó que los ítems de la CSES tienden a saturar en uno de cuatro factores<sup>9</sup> (*locus* interno de control: ítems 6, 9 y 10; autoestima: ítems 1, 7 y 8; autoeficacia: ítems 3, 5 y 11; estabilidad emocional: ítems 2, 4 y 12), admitiéndose la existencia de covarianza entre las variables latentes. Este modelo reportó un ajuste satisfactorio a los datos en la Muestra 1 ( $\chi^2 = 88,89$ ;  $df = 48$ ;  $\chi^2/df = 1,85$ ; GFI = 0,94; CFI = 0,91; RMSEA = 0,06; PNFI = 0,61; PCFI = 0,67; AIC = 148,67), aunque los índices de ajuste resultaron inferiores a los obtenidos para el M2. Nótese que, nuevamente, las covarianzas entre los cuatro factores latentes resultan elevadas, oscilando las mismas entre 0,62 y 0,89. En la Muestra 2, en cambio, el M3 no logró converger (i.e. la matriz falló en ser positivamente definida). Al respecto, Shimazu, Schaufeli, Suzuki, Nashiwa, Kato *et al.* (2008) señalan que esto suele ocurrir cuando las correlaciones entre los factores latentes son demasiado elevadas (lo que es consistente con lo observado en la Muestra 1 si se observan sus covarianzas).

---

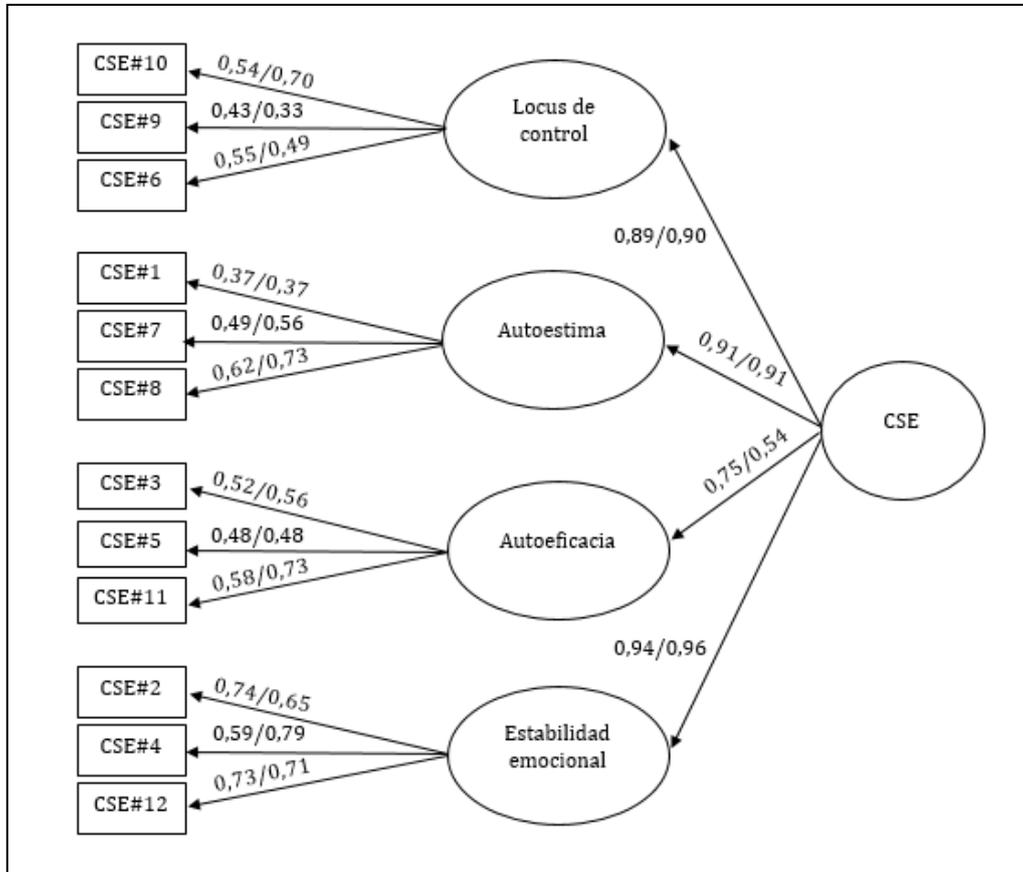
<sup>9</sup> Si bien la CSES ha sido diseñada para examinar las autoevaluaciones esenciales de manera global, lo que significa que ninguno de sus reactivos se corresponde exactamente con ningún rasgo específico (i.e. autoestima, autoeficacia, *locus* interno de control y estabilidad emocional), se replicó el procedimiento empleado por Judge *et al.* (2003) en su estudio de validación original y los ítems fueron asignados al rasgo con el que mantuvieran mayor (aunque no exacta) correspondencia teórica.



**Figura 3. Cargas factoriales estandarizadas para el modelo 3 (Muestra 1).** Sólo se reportan las cargas factoriales estandarizadas y covarianzas de la Muestra 1 dado que el modelo no convergió en la Muestra 2. La totalidad de las cargas factoriales resultan estadísticamente significativas al nivel de  $p < 0,01$ . Fuente: Elaboración propia.

El M4 (véase Figura 4) resulta sumamente similar al M3, aunque sugiere que las relaciones observadas entre los cuatro rasgos de las CSE, llamados factores de primer orden, son explicadas por la existencia de otro factor latente, llamado de segundo orden, representativo del constructo global de las CSE. Este último modelo reportó un ajuste aceptable a los datos en la Muestra 1 ( $\chi^2 = 96,25$ ;  $df = 50$ ;  $\chi^2/df = 1,93$ ; GFI = 0,93; CFI = 0,91; RMSEA = 0,07; PNFI = 0,62; PCFI = 0,68; AIC = 152,25), aunque poco satisfactorio en la Muestra 2 ( $\chi^2 = 99,20$ ;  $df = 50$ ;  $\chi^2/df = 1,98$ ; GFI = 0,89; CFI = 0,86; RMSEA = 0,09; PNFI = 0,58; PCFI = 0,66; AIC = 155,20). De manera similar a lo observado en el M3, las cargas factoriales estandarizadas de los cuatro factores latentes de primer orden (i.e. autoestima, autoeficacia, *locus* interno de control y estabilidad

emocional) con el factor latente de segundo orden (i.e. CSE) resultan elevadas, oscilando las mismas entre 0,75 y 0,91 en la Muestra 1 y entre 0,54 y 0,96 en la Muestra 2.



**Figura 4. Cargas factoriales estandarizadas para el modelo 4 (Muestras 1 y 2).**

Las cargas factoriales estandarizadas para cada muestra se hallan reportadas del siguiente modo: Muestra 1/Muestra 2. La totalidad de las cargas factoriales resultan estadísticamente significativas al nivel de  $p < 0,01$ .

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados del CFA para los cuatro modelos son sintetizados y comparados en la Tabla III.6. Como puede observarse, el M2 es el que registra el mejor ajuste a los datos en las dos muestras independientes. Los *p-values* correspondientes a las pruebas  $\chi^2$  fueron corregidos utilizando el método *Bollen-Stine bootstrap* puesto que el *test* de *Mardia* reveló el incumplimiento del supuesto de normalidad multivariante.

Tabla III.6. Índices de ajuste para los cuatro modelos (Muestras 1 y 2).

Índice de ajuste	Muestra 1				Muestra 2			
	M1 – 1 factor	M2 – 2 factores relacionados	M3 – 4 factores relacionados	M4 – 4 factores (CFA de 2do orden)	M1 – 1 factor	M2 – 2 factores relacionados	M3 – 4 factores relacionados	M4 – 4 factores (CFA de 2do orden)
$\chi^2$	112,81 (p < 0,01)	97,38 (p < 0,05)	88,89 (p < 0,05)	96,25 (p = 0,01)	129,53 (p < 0,01)	72,92 (p > 0,10)		99,19 (p < 0,05)
df	54	53	48	50	54	53		50
$\chi^2/df$	2,09	1,84	1,85	1,93	2,40	1,37		1,98
GFI	0,92	0,93	0,94	0,93	0,83	0,92	NC	0,89
CFI	0,88	0,91	0,91	0,91	0,79	0,95		0,86
RMSEA	0,07	0,06	0,06	0,07	0,11	0,05		0,09
PNFI	0,65	0,66	0,61	0,62	0,57	0,67		0,58
PCFI	0,72	0,73	0,67	0,68	0,65	0,76		0,66
AIC	160,81	147,38	148,67	152,25	177,53	122,92		155,2

Notas:  $\chi^2$  = Chi-cuadrado, df = grados de libertad, GFI = Goodness of fit index, CFI = Comparative fit index, TLI = Tucker-Lewis index, RMSEA = Root mean squared error of approximation, PNFI = parsimonious normed fit index, PCFI = parsimonious comparative fit index, AIC = Criterio de información de Akaike, NC = El modelo no convergió. Los p-values correspondientes a las pruebas  $\chi^2$  fueron corregidos utilizando el método Bollen-Stine bootstrap puesto que el test de Mardia reveló el incumplimiento del supuesto de normalidad multivariante.

Fuente: Elaboración propia.

Siguiendo un procedimiento análogo al empleado por Judge *et al.* (2003) en la validación de la versión estadounidense de la CSES, también se analizaron las diferencias obtenidas en los estadísticos  $\chi^2$  para cada uno de los cuatro modelos, como una manera de evaluar y comparar el ajuste relativo de cada uno de ellos a los datos recolectados. Al respecto, los resultados revelan que el M2, M3 y M4 observan una mejora significativa en su ajuste a los datos en comparación con el M1 tanto en la Muestra 1 ( $\Delta\chi^2_{M1-M2} = 15,43$ ,  $p < 0,01$ ;  $\Delta\chi^2_{M1-M3} = 23,92$ ,  $p < 0,01$ ;  $\Delta\chi^2_{M1-M4} = 15,43$ ,  $p < 0,01$ ) como en la Muestra 2 ( $\Delta\chi^2_{M1-M2} = 56,61$ ,  $p < 0,01$ ;  $\Delta\chi^2_{M1-M4} = 30,34$ ,  $p < 0,01$ ). Focalizando ahora la atención sobre aquellos modelos que brindan el mejor ajuste, los resultados de la Muestra 2 revelan que el M2 brinda un ajuste significativamente mayor al reportado por el M4 ( $\Delta\chi^2_{M2-M4} = 26,27$ ,  $p < 0,01$ ). En cuanto a la Muestra 1, los resultados indican que la caída observada en el estadístico  $\chi^2$  al pasar del M2 al M3 o del M2 al M4 no resulta estadísticamente significativa ( $\Delta\chi^2_{M2-M3} = 8,50$ , *n.s.*;  $\Delta\chi^2_{M2-M4} = 1,13$ , *n.s.*), situación que conduce a aceptar el modelo más parsimonioso, es decir, M2. Otra razón para elegir M2 por sobre M3 y M4 radica en que, aún si se tomara como válida la hipótesis de extracción de cuatro factores, los análisis de consistencia interna practicados en las dos muestras independientes revelan que tres de las cuatro sub-escalas observan niveles inaceptables de consistencia interna, representados por Coeficientes Alfa de Cronbach de 0,46 y 0,56 para la sub-escala de estima, de 0,53 y 0,61 para la de autoeficacia y de 0,51 y 0,50 para la de *locus* interno de control. Los resultados insatisfactorios obtenidos para el M3 y el M4 resultaban esperables puesto que la CSES ha sido diseñada para examinar las CSE de manera global y no sus cuatro rasgos componentes. Tomando la totalidad de estos hallazgos bajo consideración, se decidió aceptar el M2 como el que proporciona el ajuste más adecuado a los datos en las

dos muestras independientes y continuar los análisis psicométricos restantes con dicho modelo.

La validez de constructo de la CSES también fue analizada en términos de su validez convergente, entendida por Martínez-García y Martínez-Caro (2009), como el grado en que las variables observadas correspondientes a un constructo (en este caso, los reactivos del cuestionario) observan correlaciones elevadas entre sí. A tal fin, se examinaron las cargas factoriales estandarizadas correspondientes al M2 (véase Tabla III.7), las cuales resultaron moderadas al exhibir en todos los casos valores superiores al estándar de 0,30 sugerido por Hair *et al.* (1999), indicando niveles aceptables de validez convergente.

Tabla III. 7. Cargas factoriales estandarizadas para los Modelos 1 y 2

Reactivo	Muestra 1		Muestra 2	
	Modelo bi-factorial		Modelo bi-factorial	
	CSE (+)	CSE (-)	CSE (+)	CSE (-)
CSE1	0,44		0,61	
CSE3	0,47		0,66	
CSE5	0,44		0,43	
CSE7	0,45		0,48	
CSE9	0,43		0,49	
CSE11	0,57		0,63	
CSE2 (r)		0,73		0,65
CSE4 (r)		0,58		0,78
CSE6 (r)		0,51		0,47
CSE8 (r)		0,55		0,65
CSE10 (r)		0,48		0,65
CSE12 (r)		0,73		0,71

*Notas: CSE = Core Self-Evaluations, CSE (+) = Core Self-Evaluations positivas, CSE (-) = Core Self-Evaluations negativas, r = puntaje revertido.*

*Fuente: Elaboración propia.*

La validez discriminante, representativa del grado en que los factores latentes del instrumento no comparten una varianza sustancial entre sí, fue analizada siguiendo el procedimiento recomendado por Fornell y Larcker (1981). Para estos autores, existe validez discriminante entre dos variables latentes si la varianza compartida entre ellas

(calculada como las correlaciones observadas, elevadas al cuadrado, para cada par de variables latentes) resulta menor que su varianza media extraída (calculada como el promedio de las cargas factoriales estandarizadas, elevadas al cuadrado, para cada factor latente). Los resultados revelan una varianza compartida de 0,31 en la Muestra 1 y de 0,18 en la Muestra 2, resultando ambos coeficientes inferiores a la varianza media extraída en ambas muestras (Muestra 1: 0,37; Muestra 2: 0,38), lo que sugiere niveles satisfactorios de validez discriminante. Estos resultados son presentados en la Tabla III.8.

Tabla III.8. Validez discriminante de la CSES en el modelo 2 (Muestras 1 y 2)

Factor latente	Muestra 1				Muestra 2			
	Media	Desvío estándar	Correlaciones		Media	Desvío estándar	Correlaciones	
			1	2			1	2
1. CSE positivas	3,86	0,45	0,61		3,97	0,47	0,71	
2. CSE negativas	3,46	0,71	-0,56 (0,31) 0,77		1,42	0,80	-0,42 (0,18) 0,82	

*Nota.*  $n = 209$  y  $n = 125$ . La totalidad de las correlaciones resultan estadísticamente significativas al nivel de  $p < 0,01$ . Los niveles de consistencia interna (Coeficientes Alfa de Cronbach) se hallan reportados sobre la diagonal principal en cursivas. La varianza compartida entre las CSE positivas y negativas se halla presentada al lado de su respectivo coeficiente de correlación entre paréntesis.

*Fuente:* Elaboración propia.

### Validez predictiva

Para el estudio de la validez predictiva de la CSES se siguió un procedimiento análogo al empleado por Judge *et al.* (2003) y se analizó la magnitud y significatividad de las correlaciones observadas entre las CSE y la satisfacción laboral. Puesto que la literatura sugiere que los individuos con CSE más positivas también tienden a experimentar estados más positivos en sus trabajos, resulta esperable que las CSE correlacionen de manera positiva y estadísticamente significativa con la satisfacción laboral. En efecto, los resultados de los análisis practicados para el M2 revelan que las CSE positivas exhiben correlaciones positivas, moderadas y significativas con la

satisfacción laboral (Muestra 1:  $r = 0,42$ ;  $p < 0,01$ ; Muestra 2:  $r = 0,50$ ;  $p < 0,01$ ) y que las CSE negativas observan correlaciones negativas, moderadas y significativas con la satisfacción laboral (Muestra 1:  $r = -0,31$ ;  $p < 0,01$ ; Muestra 2:  $r = -0,39$ ;  $p < 0,01$ ), lo que sugiere niveles satisfactorios de validez predictiva en ambas muestras.

### **Evidencia de grupos contrastados**

En la Muestra 1, se examinó la existencia de diferencias estadísticamente significativas en las CSE en función del género (i.e. femenino o masculino), edad (i.e. con menos de 40 años o con 40 años o más), antigüedad en el cargo actual (i.e. con menos de 10 años o con 10 años o más), antigüedad total en la organización (i.e. con menos de 20 años o con 20 años o más), posición jerárquica (i.e. Profesores o Auxiliares), tipo de contratación (i.e. *full-time* o *part-time*) y nivel educativo (i.e. sin título de postgrado o con título de postgrado) de los académicos participantes. En la Muestra 2, se consideró el género (i.e. masculino o femenino), la edad (con menos de 40 años o con 40 años o más), la antigüedad en el cargo (i.e. con menos de 3 años o con 3 años o más), la antigüedad total (i.e. con menos de 5 años o con 5 años o más), el tipo de contrato (i.e. *part-time* o *full-time*), el estado civil (i.e. casado/en pareja o soltero/separado/viudo) y las cargas de familia (i.e. sí tiene o no tiene). A tales fines, se empleó la prueba estadística de diferencia de medias *t de Student*. Con respecto a las variables cuantitativas (e.g. edad, antigüedad en el cargo y antigüedad en la organización), para la conformación de los subgrupos independientes se analizó previamente su distribución en cada muestra (i.e. medias y desviaciones estándar), de modo de lograr que cada uno se halle compuesto por un número relativamente similar de participantes. Los resultados de los análisis practicados, los cuales son presentados en las Tablas III.9 y III.10, revelan la existencia de diferencias estadísticamente significativas en las CSE negativas (M2) en función de la edad, la antigüedad en el

cargo, la antigüedad total y la jerarquía del docente en la Muestra 1 y en función de la edad en la Muestra 2.

Tabla III.9. Influencia de Variables Sociodemográficas sobre las CSE (Muestra 1).

Variable	Modelo bi-factorial (correlacionado)						
	CSE (+)			CSE (-)			
	M	DE		M	DE		
<b>Género</b>							
	Femenino	3,86	0,45		1,58	0,73	
	Masculino	3,86	0,45	<i>n.s.</i>	1,45	0,66	<i>n.s.</i>
<b>Edad</b>							
	Menos de 40 años	3,85	0,44		1,80	0,65	
	40 años o más	3,87	0,46	<i>n.s.</i>	1,37	0,70	**
<b>Antigüedad en el cargo</b>							
	Menos de 10 años	3,86	0,46		1,61	0,72	
	10 años o más	3,84	0,43	<i>n.s.</i>	1,40	0,67	*
<b>Antigüedad total</b>							
	Menos de 20 años	3,87	0,49		1,65	0,74	
	20 años o más	3,84	0,38	<i>n.s.</i>	1,39	0,64	*
<b>Posición</b>							
	Profesor	3,84	0,42		1,34	0,70	
	Auxiliar	3,89	0,49	<i>n.s.</i>	1,66	0,68	**
<b>Tipo de contrato</b>							
	<i>Part-time</i>	3,86	0,46		1,50	0,72	
	<i>Full-time</i>	3,84	0,43	<i>n.s.</i>	1,67	0,66	<i>n.s.</i>
<b>Nivel educativo</b>							
	Formación de Grado	3,86	0,45		1,55	0,69	
	Formación de Postgrado	3,86	0,46	<i>n.s.</i>	1,52	0,75	<i>n.s.</i>

Notas: *n.s.* = diferencia no significativa, \*\* diferencia estadísticamente significativa al nivel de  $p < 0,01$ , \* diferencia estadísticamente significativa al nivel de  $p < 0,05$ .

Fuente: Elaboración propia.

Tabla III.10. Influencia de Variables Sociodemográficas sobre las CSE (Muestra 2).

Variable	Modelo bi-factorial (correlacionado)						
	CSE (+)			CSE (-)			
	M	DE		M	DE		
<b>Género</b>							
	Femenino	3,96	0,50	<i>n.s.</i>	1,56	0,77	<i>n.s.</i>
	Masculino	3,98	0,46		1,33	0,82	
<b>Edad</b>							
	Menos de 40 años	3,95	0,51	<i>n.s.</i>	1,50	0,79	*
	40 años o más	4,02	0,37		1,20	0,81	
<b>Antigüedad en el cargo</b>							
	Menos de 3 años	4,03	0,45	<i>n.s.</i>	1,31	0,72	<i>n.s.</i>
	3 años o más	3,90	0,48		1,48	0,86	
<b>Antigüedad total</b>							
	Menos de 5 años	3,99	0,48	<i>n.s.</i>	1,32	0,74	<i>n.s.</i>
	5 años o más	3,95	0,45		1,47	0,84	
<b>Tipo de contrato</b>							
	<i>Part-time</i>	3,92	0,51	<i>n.s.</i>	1,38	0,78	<i>n.s.</i>
	<i>Full-time</i>	3,99	0,46		1,43	0,82	
<b>Estado civil</b>							
	Casado/en pareja	4,00	0,48	<i>n.s.</i>	1,47	0,83	<i>n.s.</i>
	Soltero/ Separado/ Viudo	3,94	0,47		1,35	0,76	
<b>Cargas de familia</b>							
	Sí tiene	3,91	0,40	<i>n.s.</i>	1,46	0,83	<i>n.s.</i>
	No tiene	4,01	0,52		1,39	0,79	

Notas: *n.s.* = diferencia no significativa, \*\* diferencia estadísticamente significativa al nivel de  $p < 0,01$ , \* diferencia estadísticamente significativa al nivel de  $p < 0,05$ .

Fuente: Elaboración propia.

## 4.2. Índice Breve de Satisfacción Laboral Afectiva

### Análisis descriptivo y correlaciones

En la Tabla III.11 se presentan las medias, desviaciones estándar, mínimos, máximos, cargas factoriales y correlaciones para los cuatro ítems que componen el BIAJS. Como puede observarse, los mismos registran medias elevadas, oscilando sus valores entre 3,77 y 4,29 en la Muestra 1 y entre 3,69 y 3,83 en la Muestra 2, ambas consistentes con las reportadas por Thompson y Phua (2012) en su estudio original de validación. También es posible observar que los cuatro reactivos presentan correlaciones moderadas y estadísticamente significativas entre sí, variando las mismas entre 0,44 y 0,65.

Tabla III.11. Estadísticos descriptivos, cargas factoriales estandarizadas y correlaciones observadas para los reactivos del BIAJS.

Variable	Muestra 1				Muestra 2								
	M	DE	Correlaciones				M	DE	Correlaciones				
			1	2	3	4			1	2	3	4	
1. Disfruto mucho mi trabajo	4,29	0,68	-				3,83	0,88	-				
2. Me gusta mi trabajo más que a la persona promedio	3,77	0,89	0,50	-			3,74	0,98	0,59	-			
3. En la mayoría de los días, me siento entusiasmado por mi trabajo	3,97	0,66	0,64	0,61	-		3,69	0,93	0,70	0,64	-		
4. Me siento bien satisfecho con mi trabajo	3,94	0,74	0,65	0,44	0,60	-	3,76	0,91	0,63	0,60	0,71	-	

Notas:  $N = 209$  y  $N = 125$ .  $M =$  Media aritmética,  $DE =$  Desvío estándar,  $Mín =$  Mínimo,  $Máx =$  Máximo,  $CF =$  Carga factorial estandarizada. La totalidad de las correlaciones reportadas resultan estadísticamente significativas al nivel de  $p < 0,01$ .

Fuente: Elaboración propia.

### **Consistencia interna**

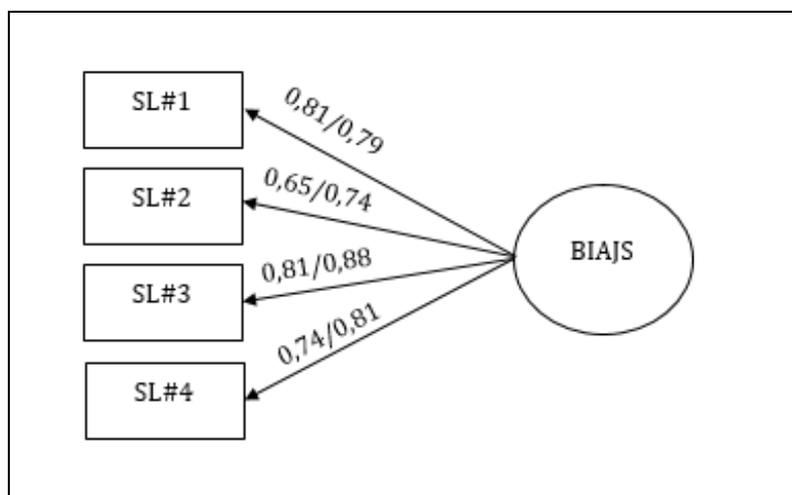
La confiabilidad de la versión en español del BIAJS también fue analizada en términos de su consistencia interna, para lo cual se calculó el Coeficiente Alfa de Cronbach. Los resultados revelan que la versión en español del BIAJS registra una consistencia interna elevada, representada por un coeficiente  $\alpha$  de 0,84 en la Muestra 1 y de 0,88 en la Muestra 2, siendo ambos superiores al nivel crítico de 0,70 sugerido por Nunnally y Bernstein (1994) y similares al reportado por Thompson y Phua (2012) para el índice americano ( $\alpha = 0,85$ ). En cuanto a la correlación ítem-total, la misma varió entre 0,77 y 0,85 en la Muestra 1 y entre 0,83 y 0,89 en la Muestra 2.

### **Validez de constructo**

Para el examen de la estructura factorial del BIAJS, se siguió un procedimiento análogo al empleado para la CSES. Como paso previo, la obtención de un coeficiente equivalente a 0,79 en la prueba KMO en la Muestra 1 y de 0,83 en la Muestra 2 y de resultados estadísticamente significativos en la prueba de la esfericidad de Bartlett (Muestra 1:  $\chi^2 = 202,58$ ;  $df = 6$ ;  $p\text{-value} < 0,01$ ; Muestra 2:  $\chi^2 = 255,02$ ;  $df = 6$ ;  $p\text{-value} < 0,01$ ) sugirieron condiciones apropiadas para la aplicación del modelo factorial (Hair *et al.*, 1995). Los resultados del análisis factorial confirmatorio (CFA), realizado en IBM SPSS AMOS® (versión 22), mediante la técnica de ecuaciones estructurales (método de estimación de máxima verosimilitud), revelaron que un modelo compuesto por un único factor latente brinda un ajuste satisfactorio a los datos en ambas muestras (Muestra 1:  $\chi^2 = 10,57$ ;  $df = 2$ ;  $p\text{-value} = 0,005$ ; GFI = 0,97; CFI = 0,97; TLI = 0,91; Muestra 2:  $\chi^2 = 0,34$ ;  $df = 2$ ;  $p\text{-value} = 0,8440$ ; GFI = 0,99; CFI = 1,00; TLI = 1,00).

La validez de constructo del BIAJS también fue examinada en términos de su validez convergente, a través de un análisis de la magnitud y significatividad de las cargas factoriales estandarizadas de sus cuatro reactivos con su correspondiente factor

latente. Como puede observarse en la Figura 5, las mismas oscilaron entre 0,65 y 0,81 en la Muestra 1 y entre 0,74 y 0,88 en la Muestra 2, sugiriendo en ambos casos niveles satisfactorios de validez convergente (Hair *et al.*, 1995).



**Figura 5. Cargas factoriales estandarizadas para el BIAJS (Muestras 1 y 2).** Las cargas factoriales estandarizadas para cada muestra se hallan reportadas del siguiente modo: Muestra 1/Muestra 2. La totalidad de las cargas factoriales resultan estadísticamente significativas al nivel de  $p < 0,01$ .

Fuente: Elaboración propia.

### **Evidencia de grupos contrastados**

Nuevamente, se examinó la existencia de diferencias estadísticamente significativas en la satisfacción laboral en función del género (i.e. femenino o masculino), edad (i.e. con menos de 40 años o con 40 años o más), antigüedad en el cargo actual (i.e. con menos de 10 años o con 10 años o más), antigüedad total en la organización (i.e. con menos de 20 años o con 20 años o más), posición jerárquica (i.e. Profesores o Auxiliares), tipo de contratación (i.e. *full-time* o *part-time*) y nivel educativo (i.e. sin título de postgrado o con título de postgrado) de los académicos participantes. En la Muestra 2, se consideró el género (i.e. masculino o femenino), la edad (i.e. con menos de 40 años o con 40 años o más), la antigüedad en el cargo (i.e. con menos de 3 años o con 3 años o más), la antigüedad total (i.e. con menos de 5 años

o con 5 años o más), el tipo de contrato (i.e. *part-time* o *full-time*), el estado civil (i.e. casado/en pareja o soltero/separado/viudo) y las cargas de familia (i.e. sí tiene o no tiene). A tales fines, se empleó nuevamente la prueba estadística de diferencia de medias *t* de Student. Los resultados de los análisis practicados, los cuales son presentados en las Tablas III.12 y III.13, revelan la existencia de diferencias estadísticamente significativas en la satisfacción laboral en función del género, la edad y la jerarquía del cargo en la Muestra 1 y en función de la edad en la Muestra 2.

Tabla III.12. Influencia de Variables Sociodemográficas sobre la Satisfacción Laboral (Muestra 1).

Variable	Media	Desvío estándar	Significatividad
<b>Género</b>			
Femenino	4,07	0,58	**
Masculino	3,82	0,66	
<b>Edad</b>			
Menos de 40 años	3,87	0,67	*
40 años o más	4,07	0,56	
<b>Antigüedad en el cargo</b>			
Menos de 10 años	3,99	0,62	
10 años o más	4,00	0,61	<i>n.s.</i>
<b>Antigüedad total</b>			
Menos de 20 años	3,95	0,69	
20 años o más	4,05	0,47	<i>n.s.</i>
<b>Posición</b>			
Profesor	4,10	0,61	*
Auxiliar	3,93	0,60	
<b>Tipo de contrato</b>			
<i>Part-time</i>	4,01	0,62	
<i>Full-time</i>	3,94	0,58	<i>n.s.</i>
<b>Nivel educativo</b>			
Formación de Grado	3,94	0,63	
Formación de Postgrado	4,10	0,55	<i>n.s.</i>

Notas: *n.s.* = diferencia no significativa, \*\* = diferencia estadísticamente significativa al nivel de  $p < 0,01$ , \* = diferencia estadísticamente significativa al nivel de  $p < 0,05$ .

Fuente: Elaboración propia.

Tabla III.13. Influencia de Variables Sociodemográficas sobre la Satisfacción Laboral (Muestra 2).

Variable	Media	Desvío estándar	Significatividad
<b>Género</b>			
Femenino	3,68	0,80	<i>n.s.</i>
Masculino	3,80	0,79	
<b>Edad</b>			
Menos de 40 años	3,67	0,81	*
40 años o más	3,97	0,72	
<b>Antigüedad en el cargo</b>			
Menos de 3 años	3,78	0,82	<i>n.s.</i>
3 años o más	3,67	0,77	
<b>Antigüedad total</b>			
Menos de 5 años	3,64	0,81	<i>n.s.</i>
5 años o más	3,84	0,77	
<b>Carga horaria</b>			
<i>Part-time</i>	3,63	0,90	<i>n.s.</i>
<i>Full-time</i>	3,80	0,74	
<b>Estado civil</b>			
Casado/En pareja	3,68	0,78	<i>n.s.</i>
Soltero/Separado/Viudo	3,85	0,80	
<b>Cargas de familia</b>			
Sí tiene	3,74	0,76	<i>n.s.</i>
No tiene	3,77	0,82	

Notas: *n.s.* = no significativa, \*\* significativa al nivel de  $p < 0,01$ , \* significativa al nivel de  $p < 0,05$ .

Fuente: Elaboración propia.

## 5. Discusión y consideraciones finales

En este ensayo se realizó un examen minucioso de las propiedades psicométricas de las versiones en español de la CSES y del BIAJS, en dos muestras independientes de profesionales argentinos. En lo que respecta a la CSES, si bien hasta el momento ha sido validada con éxito en una gran diversidad de contextos organizacionales norteamericanos (e.g. Judge *et al.*, 2008a), europeos (e.g. Nguyen y Borteyrou, 2016; Walczak y Derbis, 2015) y asiáticos (e.g. Guo *et al.*, 2017; Hsieh y Huang, 2017), y, en menor medida, en contextos laborales africanos (e.g. Karatepe, 2011; Sheykhshabani,

2011) y oceánicos (e.g. Bowling *et al.*, 2012), el presente estudio constituyó el primer antecedente de validación de su versión en español en Argentina.

En cuanto a la confiabilidad de la versión en español de la CSES, los análisis practicados indicaron que la misma observa una consistencia interna satisfactoria en ambas muestras (Nunnally y Bernstein, 1994), dada por un Coeficiente Alfa de Cronbach de 0,80 en la Muestra 1 y de 0,82 en la Muestra 2, siendo ambos muy similares a los reportados en investigaciones previas realizadas en contextos no hispanoparlantes (e.g. Stumpp *et al.*, 2010; Judge *et al.*, 2003). En cuanto a su validez de constructo, los resultados del análisis factorial confirmatorio revelaron que una estructura compuesta por dos factores latentes, altamente correlacionados, proporciona el ajuste más satisfactorio a los datos en ambas muestras independientes. Estos hallazgos resultan consistentes con lo observado en investigaciones recientes en favor de un modelo bi-factorial de las CSE (e.g. Gu *et al.*, 2015; Arias y Arias, 2017; Beléndez *et al.*, 2018). Además, los resultados de los análisis practicados en ambas muestras indicaron que los dos factores latentes observan niveles satisfactorios de validez convergente y discriminante. En cuanto a la validez predictiva de la CSES, y de manera similar a lo señalado en investigaciones previas (e.g. Wu y Griffin, 2012), se observó que las CSE predicen significativamente la satisfacción laboral.

Además de contribuir en la validación de la versión en español de la CSES, en este ensayo también se analizaron las propiedades psicométricas de la versión en español del BIAJS, el cual ha demostrado constituir una medida efectiva y económica para medir la satisfacción laboral afectiva en estudios previos realizados en contextos anglosajones (Hirschi, 2014; Thompson y Phua, 2012; Sekol y Kim, 2014). En cuanto a su confiabilidad, el mismo registró una elevada consistencia interna, dada por un Coeficiente Alfa de Cronbach de 0,84 en la Muestra 1 y de 0,88 en la Muestra 2, ambos

muy similares al nivel reportado para la versión norteamericana (Thompson y Phua, 2012). En cuanto a su validez de constructo, los resultados del análisis factorial confirmatorio revelaron que los cuatro ítems del cuestionario tienden a saturar en un único factor latente, lo que brinda soporte a un modelo unidimensional de satisfacción laboral afectiva (Fisher, 2000). Por otro lado, los análisis practicados en ambas muestras demostraron que la versión en español del BIAJS posee una validez convergente satisfactoria, al observar sus cuatro reactivos cargas factoriales elevadas con su respectivo factor latente.

### **Implicancias para la investigación**

Además de contribuir en la validación de las versiones en español de dos escalas de amplia utilidad para la investigación científica y la práctica profesional en campos como el Comportamiento Organizacional, la Administración de Recursos Humanos y la Psicología Laboral, la obtención de resultados consistentes entre las dos muestras independientes y con los reportados en numerosos estudios realizados en contextos no hispano-parlantes brinda evidencia acerca de la universalidad y la validez transcultural de ambos constructos. Por otro lado, los resultados de esta investigación contribuyen a dar claridad sobre la estructura factorial de la CSES, tema actualmente debatido en la literatura internacional (véanse Gu *et al.*, 2015; Arias y Arias, 2017; Beléndez *et al.*, 2018 para una discusión reciente acerca de este tema).

### **Limitaciones del estudio**

A pesar de las contribuciones metodológicas que este ensayo realiza, se considera necesario reconocer algunas de sus limitaciones. La primera consiste en el tipo de muestras que se han empleado para realizar los análisis, las cuales se hallaron compuestas exclusivamente por trabajadores calificados. Se cree que futuras

investigaciones deberían replicar este estudio en otros sectores ocupacionales, preferentemente más heterogéneos, que expongan a sus empleados a un rango más amplio de condiciones laborales. La segunda limitación consiste en que los análisis psicométricos practicados se sustentaron en datos de corte transversal, por lo que no fue posible examinar, por ejemplo, la estabilidad (confiabilidad *test-retest*) de los constructos involucrados. En este sentido, se cree que futuras investigaciones podrían incrementar la robustez de los hallazgos de este ensayo mediante el empleo de diseños longitudinales, que incluyan mediciones de las mismas variables en diferentes momentos temporales.

### **Limitaciones al empleo de escalas de auto-reporte**

Si bien se cree que tanto la CSES como el BIAJS resultan instrumentos prometedores para examinar respectivamente las autoevaluaciones esenciales y la satisfacción laboral en contextos iberoamericanos, tanto en la investigación empírica como en la práctica profesional, al mismo tiempo, se desea culminar esta sección realizando algunas advertencias importantes con respecto a su uso. Dado que ambas escalas constituyen instrumentos de auto-reporte, podría ocurrir que los individuos indiquen puntajes sobre-estimados de sus CSE o de su satisfacción laboral con el propósito de brindar, ya sea de manera consciente o inconsciente, una imagen más favorable de sí mismos, mostrándose por ejemplo como poseedores de autoevaluaciones más positivas o como empleados más satisfechos. Al mismo tiempo, otros participantes podrían querer dar una imagen más modesta de sí mismos, atenuando, como resultado, los puntajes con los que se definen en la CSES o en el BIAJS. Las dos situaciones anteriores han sido denominadas en la literatura anglosajona con los nombres *sesgo de deseabilidad social* (*social desirability bias*; e.g. King y Bruner, 2000; Krumpal, 2013; Van de Mortel, 2008) y *sesgo de modestia* (*modesty bias*; e.g. Piccolo *et al.*, 2005;

Murphy, 1993; Atwater, Wang, Smither y Fleenor, 2009; Kurman, 2001), respectivamente.

De modo más reciente, un número significativo de investigaciones, principalmente francesas, erigidas sobre los postulados teóricos seminales de Jellison y Green (1981) y Beauvois (1984), han propuesto explicar estos fenómenos no en términos de *sesgos* o *errores* en la manera en la que los individuos responden a los cuestionarios de auto-reporte, sino en términos de la presencia generalmente invisible, implícita y hasta inconsciente de *normatividad social*. Desde un enfoque psicosocial, una norma se define como aquello que se presenta como más deseable o conveniente en una sociedad o grupo específico (Maisonneuve, 1973). En los términos de Dubois (1994), una norma “define un conjunto de eventos juzgados como buenos, [...] deseables, por el colectivo de donde emana, por oposición a otro conjunto de eventos considerados como menos buenos, como menos deseables, o incluso, francamente malos” (pp.28). Desde esta perspectiva, la internalización de las normas sociales y la conformación del estilo explicativo (véase Jellison y Green, 1981) son fruto de un *aprendizaje social* (Peterson, 2000; Peterson y Seligman, 1984; Seligman, Reivich, Jaycox y Gillham, 1995), que se inicia por imitación a través de los mecanismos de socialización primaria (e.g. la familia; Peterson y Seligman, 1984) y secundaria (e.g. la escuela; Brewin y Furnham, 1986; Nolen-Hoeksema, Girgus y Seligman, 1991).

Tal y como advierten Gangloff, Mayoral y Rezrazi (2017), para que exista carácter normativo en el interior de un grupo social se requiere que coexistan, al menos, tres elementos: (a) la *valoración* de una conducta (i.e. aspecto prescriptivo de la norma); (b) la *percepción* de valoración de la conducta (i.e. aspecto percibido de la norma); y (c) la adopción de dicha conducta por parte de los miembros del grupo social (i.e. aspecto descriptivo de la norma). En este sentido, Mayoral, Gangloff y Rezrazi (2017) señalan

que las normas sociales, muchas veces implícitas, tienden a ser internalizadas por los individuos como maneras de pensar (*normas de juicio*) y de comportarse (*normas de comportamiento*), al ser altamente apreciadas y deseadas por los grupos sociales en los que actúan (i.e. atribución informal del valor, Dubois, 2005). Por ejemplo, es frecuente que en las organizaciones los directivos valoren diferencialmente a aquellos empleados que observan mayor optimismo (véase Mayoral, Rezrazi y Gangloff, 2017), ciudadanía organizacional (véanse Allen, 2006 y Gangloff, Mayoral y Rezrazi, 2017), obediencia (véase la idea de *norma de alienación* en Mayoral, Gangloff y Romero, 2011; Gangloff y Mayoral, 2008; Gangloff, Mayoral y Durringer, 2005) y satisfacción (véase Mayoral, Rezrazi y Gangloff, en prensa). Como resultado de esta valoración diferencial, es probable que los individuos sean conscientes de que esta existe (al hallarse traducida en mayor aceptación, afiliación, integración y recompensas materiales o inmateriales dentro de la organización; Allen, 2006; Hui, Lam y Law, 2000; Van Scotter, Motowidlo y Cross, 2000; Gangloff y Mayoral, 2008) y tiendan a mostrarse como más optimistas, leales, devotos, dispuestos, cooperativos, partícipes, corteses, colaborativos, involucrados y obedientes en el contexto de trabajo, con la intención de brindarle al grupo una imagen positiva de sí mismos, esto es, que resulte más coincidente con las normas sociales valoradas e internalizadas.

Como consecuencia de lo desarrollado en los párrafos precedentes, se cree que el examen de las autoevaluaciones esenciales y de la satisfacción laboral por medio de los instrumentos validados en este ensayo debe realizarse con extrema cautela, particularmente cuando el mismo sea efectuado en el contexto de una relación de empleo o no sea posible asegurar el anonimato de las respuestas. En ambos casos, los individuos podrían poseer mayores incentivos para brindar una imagen más favorable de sí mismos, al sentir que la misma podría ser determinante de su situación actual o

futura de trabajo (e.g. condicionar futuras promociones), sobre-estimando por ello sus puntajes en la escala de autoevaluaciones esenciales o en el índice de satisfacción laboral. Ante este panorama, se sostiene que aquellos actores interesados en evaluar los rasgos de la personalidad y/o la satisfacción laboral de los empleados, principalmente en contextos laborales, deberían procurar triangular la evidencia recolectada a través de ambos cuestionarios de auto-informe con la obtenida por vía de otras técnicas cuantitativas y cualitativas, como las entrevistas clínicas, las opiniones de pares significativos y la observación. Futuras investigaciones deberían explorar la presencia de normatividad social en las escalas validadas en este ensayo.

## 6. Referencias bibliográficas

- Allen, T. D. (2006). Rewarding Good Citizens: The Relationship between Citizenship Behavior, Gender, and Organizational Rewards. *Journal of Applied Social Psychology*, 36, 120-143.
- Arias, V. B., y Arias, B. (2017). The negative wording factor of Core Self-Evaluations Scale (CSES): Methodological artifact, or substantive specific variance?. *Personality and Individual Differences*, 109, 28-34.
- Atwater, L., Wang, M., Smither, J. W. y Fleenor, J. W. (2009). Are cultural characteristics associated with the relationship between self and others' ratings of leadership?. *Journal of Applied Psychology*, 94(4), 876-886.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., y Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187-200.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman.
- Barrick, M. R. (2005). Yes, personality matters: Moving on to more important matters. *Human Performance*, 18(4), 359-372.
- Beauvois, J. L. (1984). *La psychologie quotidienne*. Paris: PUF.
- Beléndez, M., Gómez, A., López, S., y Topa, G. (2018). Psychometric properties of the Spanish version of the Core Self-Evaluations Scale (CSES-SP). *Personality and Individual Differences*, 122, 195-197.
- Bentler, P. M., y Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88(3), 588-606.
- Bollen, K. A. (1989). A new incremental fit index for general structural equation models. *Sociological Methods y Research*, 17(3), 303-316.
- Bowling, N. A., Wang, Q., y Li, H. Y. (2012). The moderating effect of core self-evaluations on the relationships between job attitudes and organisational citizenship behavior. *Applied Psychology*, 61(1), 97-113.
- Brayfield, A. H., y Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307-311.
- Brewin, C. R. y Furnham, A. (1986). Attributional versus preattributional variables in self-esteem and depression: A comparison and test of learned helplessness theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 1013-1020.

- Brief, A. P., Butcher, A. H. y Roberson, L. (1995). Cookies, disposition, and job attitudes: The effects of positive mood-inducing events and negative affectivity on job satisfaction in a field experiment. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 62(1), 55-62.
- Brief, A. P. y Weiss, H. M. (2002). Organizational behavior: Affect in the workplace. *Annual Review of Psychology*, 53(1), 279-307.
- Brislin, R. W. (1980). Translation and content analysis of oral and written materials. En H. C. Triandis y J. W. Berry (Eds.). *Handbook of cross-cultural psychology* (pp. 389-444). Boston: Allyn & Bacon.
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York: Guildford Press.
- Byrne, B. M. (2001). Structural equation modeling: Perspectives on the present and the future. *International Journal of Testing*, 1(3-4), 327-334.
- Caspi, A., Roberts, B. W. y Shiner, R. L. (2005). Personality development: Stability and change. *Annual Review of Psychology*, 56, 453-484.
- Clark, L. A. y Watson, D. (1991). General affective dispositions in physical and psychological health. En C. R. Snyder y D. R. Forsyth (Eds.), *Handbook of clinical and social psychology* (pp. 221-245). New York: Pergamon Press.
- Clausen, J. (1991). Adolescent competence and the shaping of the life course. *American Journal of Sociology*, 96, 805-842.
- Cohrs, J. C., Abele, A. E., y Dette, D. E. (2006). Integrating situational and dispositional determinants of job satisfaction: Findings from three samples of professionals. *The Journal of Psychology*, 140(4), 363-395.
- Costa, P. T, Jr. y McCrae, R. R. (1988). Personality in adulthood: A six-year longitudinal study of self-reports and spouse ratings on the NEO Personality Inventory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 853-863.
- Cureton, E.E. y D'Agostino, R.B. (1983). *Factor Analysis – An Applied Approach*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Dormann, C. y Zapf, D. (2001). Job satisfaction: A meta-analysis of stabilities. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 483-504.
- Dormann, C., Fay, D., Zapf, D., y Frese, M. (2006). A state-trait analysis of job satisfaction: on the effect of core self-evaluations. *Applied Psychology*, 55(1), 27-51.
- Dubois, N. (1994). *La norme d'intériorité et le libéralisme*. Grenoble : PUG.

- Dubois, N. (2005). Normes sociales de valeur et jugement : ancrage sur l'utilité et ancrage sur la désirabilité. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 3, 43-80.
- Eysenck, H. J. y Eysenck, S. B. G. (1968). *Manual for the Eysenck Personality Inventory*. San Diego, CA: Educational and Industrial Testing Service.
- Fornell, C., y Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Fritzsche, B. A. y Parrish, T. J. (2005). Theories and research on job satisfaction. En: Brown, S. D. y Lent, R. W. (Eds.) *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 180-202). Hoboken, NJ: Wiley.
- Gangloff, B., Mayoral, L. y Romero, M. C. (2008). Influencia del nivel de alineación y del género sobre las decisiones de administración y de reclutamiento de personal en las empresas argentinas. *Boletín de Psicología*, 94, 23-45.
- Gangloff, B.; Mayoral, L. (2008). La Percepción de los Obreros, Ejecutivos de Nivel Medio y Sindicalistas Argentinos Respecto del Nivel de Alineación Conveniente para ser Reclutados. *Interamerican Journal of Psychology*, 42(2), 338-352.
- Gangloff, B., Mayoral, L. y Romero, M. C. (2012). Influencia del desempleo en mandos argentinos sobre su posicionamiento frente a la obediencia. *Revista Internacional de Psicología*, 12(1), 1-13.
- Gangloff, B., Mayoral, L. y Rezrazi, A. (2018). La normatividad de los comportamientos de ciudadanía organizacional. *Apuntes de Psicología*, 35(2), 117-130.
- Gangloff, B., Mayoral, L. y Auzoult, L. (2016). Nivel de obediencia ideológica o arribista y nivel de creencia en un mundo justo en asalariados activos O retirados hombres y mujeres. *Alternativas cubanas en Psicología*, 4(10), 119-138.
- Gardner, D. G., y Pierce, J. L. (2010). The core self-evaluation scale: Further construct validation evidence. *Educational and Psychological Measurement*, 70(2), 291-304.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative "description of personality": the big-five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216-1229.
- Gu, H., Wen, Z., y Fan, X. (2015). The impact of wording effect on reliability and validity of the Core Self-Evaluation Scale (CSES): A bi-factor perspective. *Personality and Individual Differences*, 83, 142-147.

- Guo, Y., Zhu, Y., y Zhang, L. (2017). Effect of Core Self-Evaluations on Research Performance among Chinese University Teachers. *Current Psychology*, 1-5.
- Hackman, J. R. y Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R., y Black, W. (1995). *Multivariate data analysis*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Harter, S. (1990). Causes, correlates, and the functional role of global self-worth: A life-span perspective. En R. J. Sternberg y J. Kolligan, Jr. (Eds.), *Competence considered* (pp. 67-97). New Haven, CT: Yale University Press.
- Herrero, J. (2010). El Análisis Factorial Confirmatorio en el estudio de la Estructura y Estabilidad de los Instrumentos de Evaluación: Un ejemplo con el Cuestionario de Autoestima CA-14. *Psychosocial Intervention*, 19(3), 289-300.
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 48, 53-62.
- Hirschi, A. (2014). Hope as a resource for self-directed career management: Investigating mediating effects on proactive career behaviors and life and job satisfaction. *Journal of Happiness Studies*, 15(6), 1495-1512.
- Holt, D. T., y Jung, H. H. (2008). Development of a Korean version of a core self-evaluations scale. *Psychological Reports*, 103(2), 415-425.
- Hooper, D., Coughlan, J., Mullen, M. (2008). Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60.
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. New York. Harper.
- Hsieh, H. H., y Huang, J. T. (2017). Core self-evaluations and job and life satisfaction: the mediating and moderated mediating role of job insecurity. *The Journal of Psychology*, 151(3), 282-298.
- Hui, C., Lam, S. S. K. y Law, K. K. (2000). Instrumental values of organizational citizenship behavior for promotion: A field quasi-experiment. *Journal of Applied Psychology*, 85 (5), 822-828.
- Hülshager, U. R. y Maier, G. W. (2008). Persönlichkeitseigenschaften, Intelligenz und Erfolg im Beruf: eine Bestandsaufnahme internationaler und nationaler Forschung. *Psychologische Rundschau*, 59(2), 108-122.

- Jellison, J.M. y Green, J. (1981). A self-presentation approach to the fundamental attribution error: the norm of internality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 40, 643-649.
- Johnson, W., McGue, M. y Krueger, R. F. (2005). Personality stability in late adulthood: A behavioral genetic analysis. *Journal of Personality*, 73(2), 523-552.
- Jöreskog, K. y Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: Structural Equation Modeling with the SIMPLIS Command Language*. Chicago, IL: Scientific Software International Inc.
- Judge, T. A., Locke, E. A., y Durham, C. C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior*, 19(1), 151-188.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C. y Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: the role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17-34.
- Judge, T. A., Bono, J. E. y Locke, E. A. (2000). Personality and job satisfaction: the mediating role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 85(2), 237-249.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E. y Thoresen, C. J. (2002). Are measures of self-esteem, neuroticism, locus of control, and generalized self-efficacy indicators of a common core construct?. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(3), 693.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E. y Thoresen, C. J. (2003). The core self-evaluations scale: Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56(2), 303-331.
- Judge, T. A., Van Vianen, A. E. y De Pater, I. E. (2004). Emotional stability, core self-evaluations, and job outcomes: A review of the evidence and an agenda for future research. *Human Performance*, 17(3), 325-346.
- Judge, T. A., Klinger, R., Simon, L. S. y Yang, I. W. F. (2008). The contributions of personality to organizational behavior and psychology: Findings, criticisms, and future research directions. *Social and Personality Psychology Compass*, 2(5), 1982-2000.
- Judge, T. A., Ilies, R. y Zhang, Z. (2012). Genetic influences on core self-evaluations, job satisfaction, work stress, and employee health: A behavioral genetics

- mediated model. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 117(1), 208-220.
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D. y 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.
- Karatepe, O. M. (2011). Core self-evaluations, exhaustion, and job outcomes: A study of frontline hotel employees in Iran. *Tourism and Hospitality Research*, 11(4), 248-257.
- King, M. F. y Bruner, G. C. (2000). Social desirability bias: A neglected aspect of validity testing. *Psychology and Marketing*, 17(2), 79-103.
- Krumpal, I. (2013). Determinants of social desirability bias in sensitive surveys: a literature review. *Quality and Quantity*, 47(4), 2025-2047.
- Kurman, J. (2001). Self-enhancement: Is it restricted to individualistic cultures?. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(12), 1705-1716.
- Levenson, H. (1981). Differentiating among internality, powerful others, and chance. En H. M. Lefcourt (Ed.), *Research with the locus of control construct* (pp. 15-63). New York: Academic Press.
- Liu, W., Li, Z., Ling, Y. y Cai, T. (2016). Core self-evaluations and coping styles as mediators between social support and well-being. *Personality and Individual Differences*, 88, 35-39.
- Locke, E. A., McClellan, K. y Knight, D. (1996). Self-esteem and work. *International Review of Industrial/Organizational Psychology*, 11, 1-32.
- Maisonneuve, J. (1973). *Introduction à la psychosociologie*. Paris : PUF.
- Marsh, H. W., Hau, K. y Wen, Z. (2004). In search of golden rules: Comment on hypothesis testing approaches to setting cutoff values for fit indexes and dangers in overgeneralizing Hu and Bentler's (1999) findings. *Structural Equation Modeling*, 11, 320-341.
- Martínez-García, J. A., y Martínez-Caro, L. (2009). La validez discriminante como criterio de evaluación de escalas: ¿teoría o estadística?. *Universitas Psychologica*, 8(1), 27-36.
- Mayer, J. D. (2007). Asserting the definition of personality. *The Online Newsletter for Personality Science*, 1, 1-4.

- Mayoral, L., Gangloff, B. y Romero, M. C. (2009). El locus de distribución como corolario del locus de control. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*, 9(2), 1-15.
- Mayoral, L., Gangloff, B. y Romero, M. C. (2011). Percepción y materialización de la valorización social de diferentes conductas obedientes en los obreros argentinos en función de su situación de asalariados o de desocupados. *Apuntes de Psicología*, 29(1), 23-34.
- Mayoral, L., Rezrazi, A. y Gangloff, B. (2017). La valorización normativa del optimismo: un estudio en empleados en la provincia de Buenos Aires. *Pciencia*, 9(4), 4-23.
- Mayoral, L., Gangloff, B., y Rezrazi, A. (2017). ¡Acepta las restricciones y no te quejes!: La valorización de la placidez en el ámbito laboral argentino. *Gestión de las Personas y Tecnología*, 10(29), 6-18.
- Michalos, A. C. (Ed.). (2014). *Encyclopedia of quality of life and well-being research*. Dordrecht: Springer Netherlands.
- Miller, B. K. y Nicols, K. M. (2011). A domain-specific validation of the core self-evaluations scale. *Psychological Reports*, 109(2), 603-625.
- Moorman, R. H. (1993). The influence of cognitive and affective based job satisfaction measures on the relationship between satisfaction and organizational citizenship behavior. *Human Relations*, 6, 759-776.
- Morata-Ramírez, M., Holgado-Tello, F. P., Barbero-García, I. y Mendez, G. (2015). Análisis factorial confirmatorio: recomendaciones sobre mínimos cuadrados no ponderados en función del error Tipo I de Ji-Cuadrado y RMSEA. *Acción Psicológica*, 12(1), 79-90.
- Mulaik, S. A., James, L. R., Alstine, J. V., Bennet, N., Lind, S. y Stilwell, C. D. (1989). Evaluation of goodness-of-fit indices for structural equation models. *Psychological Bulletin*, 105, 430-445.
- Murphy, K. R. (1993). Modesty bias in self-ratings of performance: a test of the cultural relativity hypothesis. *Personnel Psychology*, 46(2), 357-363.
- Nguyen, N. y Borteyrou, X. (2016). Core self-evaluations as a mediator of the relationship between person-environment fit and job satisfaction among laboratory technicians. *Personality and Individual Differences*, 99, 89-93.

- Nikolaou, I. y Judge, T. A. (2007). Fairness Reactions to Personnel Selection Techniques in Greece: The role of core self-evaluations. *International Journal of Selection and Assessment*, 15(2), 206-219.
- Nolen-Hoeksema, S., Girgus, J.S. y Seligman, M.P. (1991). Explanatory style and achievement, depression, and gender differences in childhood and early adolescence. En G.M. Buchanan y M. P. Seligman (Eds.), *Explanatory Style* (pp. 57-70). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Nunnally, J. C. y Bernstein, I. H. (1994). *Psychological theory*. New York: MacGrawHill.
- Ones, D. S., Dilchert, S., Viswesvaran, C. y Judge, T. A. (2007). In support of personality assessment in organizational settings. *Personnel Psychology*, 60(4), 995-1027.
- Peng, J., Li, D., Zhang, Z., Tian, Y., Miao, D., Xiao, W. y Zhang, J. (2016). How can core self-evaluations influence job burnout? The key roles of organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Health Psychology*, 21(1), 50-59.
- Peterson, C. (2000). The future of optimism. *American Psychologist*, 55, 44-55.
- Pervin, L. A., Cervone, D. y John, O. P. (2005). *Personality: Theory and Research*. Hoboken, NJ: John Wiley y Sons.
- Piccolo, R. F., Judge, T. A., Takahashi, K., Watanabe, N. y Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations in Japan: relative effects on job satisfaction, life satisfaction, and happiness. *Journal of Organizational Behavior*, 26(8), 965-984.
- Pickering, A. D. y Gray, J. A. (1999). The neuroscience of personality. En: Pervin, L. A. y John, O. P. (Eds.). *Handbook of personality: Theory and Research* (pp. 277-299). New York: Guilford Press.
- Piedmont, R. L., McCrae, R. R., Riemann, R. y Angleitner, A. (2000). On the invalidity of validity scales: evidence from self-reports and observer ratings in volunteer samples. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78(3), 582-593.
- Price, J. L. y Mueller, C. W. (1981). *Professional turnover: The case of nurses*. New York: Spectrum.
- Quinn, R. P. y Shepard, L. J. (1974). *The 1972-73 Quality of Employment Survey*. Michigan: Survey Research Center.
- Quinn, R. P. y Mangione, T. W. (1973). Evaluating weighted models of measuring job satisfaction: A Cinderella story. *Organizational Behavior and Human Performance*, 10(1), 1-23.

- Rode, J. C., Judge, T. A. y Sun, J. M. (2012). Incremental validity of core self-evaluations in the presence of other self-concept traits: An investigation of applied psychology criteria in the United States and China. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 19(3), 326-340.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80(1, Whole No. 609).
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Science Research Associates. (1973). *SRA Attitude Survey*. Chicago: Science Research Associates.
- Seashore, S. E. y Taber, T. D. (1975). Job satisfaction indicators and their correlates. *American Behavioral Scientist*, 18(3), 333-368.
- Seligman, M. E. P., Reivich, K. J., Jaycox, L. H. y Gillham, J. (1995). *The optimistic child*. New York: Houghton-Mifflin
- Sheykhshabani, S. H. (2011). Validity and reliability of core self-evaluations scale in Iranian employees. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 15, 1561-1565.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kosugi, S., Suzuki, A., Nashiwa, H., Kato, A. *et al.* (2008). Work engagement in Japan: validation of the Japanese version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Applied Psychology*, 57(3), 510-523.
- Sekol, M. A. y Kim, S. C. (2014). Job satisfaction, burnout, and stress among pediatric nurses in various specialty units at an acute care hospital. *Journal of Nursing Education and Practice*, 4(12), 115-124.
- Smith, P. C., Kendall, L. M. y Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Spector, P. E. (1982). Behavior in organizations as a function of employee's locus of control. *Psychological Bulletin*, 91, 482-497.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*. Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Staw, B. M., y Cohen-Charash, Y. (2005). The dispositional approach to job satisfaction: More than a mirage, but not yet an oasis. *Journal of Organizational Behavior*, 26(1), 59-78.
- Stumpp, T., Muck, P. M., Hülshager, U. R., Judge, T. A. y Maier, G. W. (2010). Core self-evaluations in Germany: validation of a German measure and its

- relationships with career success. *Journal of Applied Psychology*, 59(4), 674-700.
- Van de Mortel, T. F. (2008). Faking it: social desirability response bias in self-report research. *Australian Journal of Advanced Nursing*, 25(4), 40-48.
- Van den Broeck, A. y Parker, S. (2017). Job and Work Design. *Oxford Research Encyclopedia of Psychology*, 1-34.
- Van Scotter, J., Motowidlo, S. J. y Cross, T. C. (2000). Effects of task performance and contextual performance on systemic rewards. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 526-535.
- Walczak, R. B. y Derbis, R. (2015). The role of the happiness philosophy and core self-evaluations in defining job satisfaction as seen by the self and the significant other. *Polish Journal of Applied Psychology*, 13(4), 55-66.
- Wanous, J. P. y Reichers, A. E. (1996). Estimating the reliability of a single-item measure. *Psychological Reports*, 78(2), 631-634.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E. y Hudy, M. J. (1997). Overall job satisfaction: how good are single-item measures?. *Journal of Applied Psychology*, 82(2), 247-252.
- Wanous, J. P. y Hudy, M. J. (2001). Single-item reliability: a replication and extension. *Organizational Research Methods*, 4(4), 361-375.
- Wu, C. H., y Griffin, M. A. (2012). Longitudinal relationships between core self-evaluations and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 97(2), 331-342.

## **Anexo**

### ***Versión en español de la CSES***

1. Me siento confiado en que obtengo el éxito que merezco en la vida
2. En ocasiones me siento deprimido/a (*puntaje inverso*)
3. Cuando lo intento, generalmente lo logro
4. Cuando fracaso, a veces siento que no sirvo (*puntaje inverso*)
5. Desarrollo las tareas exitosamente
6. A veces siento que no controlo mi trabajo (*puntaje inverso*)
7. En general, me encuentro satisfecho/a conmigo mismo
8. Me encuentro lleno/a de dudas acerca de mis capacidades (*puntaje inverso*)
9. Yo soy quien determina qué es lo que ocurre en mi vida
10. No siento que mi carrera se encuentre completamente bajo mi control (*puntaje inverso*)
11. Estoy en condiciones de resolver la mayoría de mis problemas
12. Existen momentos en los que todo me parece bastante desalentador e inútil (*puntaje inverso*)

### ***Versión en español del BIAJS***

1. Disfruto mucho mi trabajo
2. Me gusta mi trabajo más que a la persona promedio
3. En la mayoría de los días, me siento entusiasmado por mi trabajo
4. Me siento muy satisfecho con mi trabajo



## CAPÍTULO IV

### **Autoevaluaciones Esenciales (CSE) y Satisfacción Laboral: Explorando el rol mediador de los Factores Psicosociales del Trabajo (FPST)<sup>10</sup>**

#### **Resumen**

El presente ensayo se propone analizar y comparar la influencia relativa (efectos directos *ceteris paribus*) de un conjunto de factores disposicionales (representados por las *autoevaluaciones esenciales*, CSE) y situacionales (representados por los *factores psicosociales del trabajo*, FPST) sobre la satisfacción laboral y, posteriormente, examinar los efectos indirectos (i.e. mediados) de ambos conjuntos de determinantes sobre la satisfacción laboral, a través del contraste de modelos alternativos de ecuaciones estructurales. A tales fines, se recolectan y analizan datos provenientes de dos muestras independientes de profesionales argentinos (209 académicos de una facultad de una universidad argentina y 116 *managers* de nivel medio y alto convocados en el marco de una Maestría en Administración de Negocios). Los resultados del análisis de regresiones múltiples revelan que tanto las CSE como dos de los FPST, i.e. la autonomía y la estima, se relacionan significativamente con la satisfacción laboral. Los resultados del análisis de ecuaciones estructurales muestran que aquellos empleados con CSE más elevadas tienden a percibir las características de su trabajo de manera más favorable (i.e. menor exposición percibida a riesgos psicosociales), lo que los vuelve más proclives a experimentar mayores niveles de satisfacción laboral. Estos hallazgos aportan evidencia al controversial debate individuo-situación y demuestran que la inclusión simultánea tanto de factores situacionales como disposicionales (i.e. perspectiva interaccionista) resulta fundamental en futuras investigaciones que examinen la satisfacción laboral. Se discuten las implicancias de este estudio para la práctica profesional y se proponen líneas futuras de investigación.

---

<sup>10</sup> Una versión preliminar de este artículo fue presentada en el XV Coloquio Doctoral, en el marco de la 52ª Asamblea Anual del Consejo Latinoamericano de Escuelas de Administración – CLADEA 2017, celebrada en Riverside, California (Estados Unidos), los días 17 a 19 de octubre de 2017. El mencionado trabajo resultó merecedor del *Best Paper Award* (Premio al Mejor Artículo Científico) en el *track* de Liderazgo y Gestión del Capital Humano, otorgado conjuntamente por la California State University San Bernardino y el Consejo Latinoamericano de Escuelas de Administración.

## 1. Introducción

Uno de los interrogantes que mayor nivel de debate y controversia ha generado en las Ciencias del Comportamiento durante las últimas cuatro décadas consiste en precisar si las actitudes, los comportamientos, las intenciones y/o el bienestar de los individuos en las organizaciones se hallan mayormente determinados por los rasgos de su personalidad o si, por el contrario, son los factores situacionales del trabajo los que explican mayoritariamente tales fenómenos (Ho, Weingart y Rousseau, 2004; Judge y Zapata, 2015). Este enfrentamiento fue denominado por Kenrick y Funder (1988) *debate individuo-situación*, en referencia al peso relativo que el *disposicionalismo* y el *situacionalismo* le atribuyen respectivamente a la personalidad y a los factores del trabajo para explicar la mayor parte de las actitudes y los comportamientos. La satisfacción laboral, al constituir una de las actitudes más investigadas durante el último siglo (Judge, Weiss, Kammeyer-Mueller y Hulin, 2017), principalmente por sus efectos sobre la efectividad organizacional (Tsaousis, Nikolaou, Serdaris y Judge, 2007; Harrison, Newman y Roth, 2006) y el bienestar físico y mental de los empleados (Grant, Wardle y Steptoe, 2009; Tsaousis *et al.*, 2007), no ha sido ajena a este debate.

En primer lugar, los *situacionistas* enfatizan en la influencia que las variables organizacionales ejercen sobre las actitudes y comportamientos de los empleados (Dierdorff y Morgeson, 2013). Desde esta postura, el *diseño del trabajo*, entendido como la manera en la que éste es estructurado, organizado, percibido y desempeñado (Grant, Fried y Juillerat, 2010), afecta de manera significativa la satisfacción laboral al establecer un marco de constreñimientos al comportamiento individual y grupal (Bowling, Khazon, Meyer y Burrus, 2015). Al respecto, Unda, Uribe, Jurado, García, Tovalín y Juárez (2016) señalan que el conjunto de *factores psicosociales* que, ya sea de manera prescripta o emergente, componen el diseño del trabajo son proclives a exponer

a los empleados a mayores o a menores *riesgos psicosociales*, entendidos como aquellos factores laborales que, sea por exceso, defecto, o combinación, constituyen una amenaza para la integridad física, social y/o psicológica de los empleados (Meliá *et al.*, 2006). El estudio de los riesgos psicosociales y sus efectos sobre el bienestar en el trabajo ha recibido una gran atención dentro de los estudios situacionistas, principalmente como resultado de las profundas transformaciones que se han producido en las relaciones de empleo en los últimos años. Específicamente, el llamado Modelo Copsoq-Istas, desarrollado por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de España (Moncada *et al.*, 2004), constituye uno de los modelos más utilizados en la investigación iberoamericana sobre factores psicosociales de riesgo, fundamentalmente en virtud de su exhaustividad y parsimonia (García, Iglesias, Saleta y Romay, 2016; Unda *et al.*, 2016).

En segundo lugar, los *disposicionalistas* enfatizan en el rol que la personalidad de los individuos ejerce sobre sus actitudes y comportamientos en el trabajo. Desde esta postura, sostienen que los sujetos poseen estados mentales inobservables, ligados a los rasgos de su personalidad, que se encuentran dotados de relativa estabilidad y que, como tales, predisponen la satisfacción laboral que aquellos son proclives a experimentar en una gran diversidad de contextos organizacionales (Judge, Klinger, Simon y Yang, 2008b; Ones, Dilchert, Viswesvaran y Judge, 2007). Si bien distintas taxonomías de personalidad han sido propuestas hasta el momento en la literatura, el constructo más novedoso que ha probado explicar y predecir de manera significativa la satisfacción laboral lo constituye el de las *autoevaluaciones esenciales* (CSE por sus siglas en inglés, *core self-evaluations*; Wu y Griffin, 2012), el cual refiere a un conjunto de valoraciones esenciales, básicas e inconscientes que los individuos poseen acerca de sí mismos, de otros y de su ambiente (Judge, Erez, Bono y Thoresen, 2003).

Desde el inicio del debate individuo-situación, numerosos estudios han provisto evidencia sobre la validez predictiva de diversos factores disposicionales y situacionales sobre la satisfacción laboral (Judge y Zapata, 2015), sugiriendo que ambas perspectivas teóricas resultan relevantes explicarla y que, por consiguiente, deberían ser contempladas de manera simultánea en aquellas investigaciones que la aborden (Cohrs, Abele y Dette, 2006). Sin embargo, la mayor parte de la literatura sobre la temática se ha focalizado en examinar los efectos de alguno de estos conjuntos de determinantes de manera aislada, siendo verdaderamente limitados los estudios que hayan analizado la satisfacción laboral desde una óptica interaccionista (Lent y Brown, 2006). Tal y como aseveran Staw y Cohen-Charash (2005), la adopción de este tipo de diseños metodológicos no sólo resulta central para mejorar el poder explicativo de los modelos dominantes sobre satisfacción laboral, sino también para subsanar los sesgos de sub-especificación<sup>11</sup> en los que muchos de ellos han incurrido como resultado de haber ignorado la influencia de alguno de estos conjuntos de determinantes relevantes. En este sentido, los autores advierten que una manera de resolver el debate individuo-situación consiste en que futuras investigaciones desarrollen pruebas competitivas que permitan evaluar la magnitud de los efectos parciales *ceteris paribus* de ambos conjuntos de factores sobre la satisfacción laboral.

Para Heller *et al.* (2009), una de las mayores limitaciones enfrentadas por la literatura interaccionista sobre satisfacción laboral consiste en que aquella apenas ha comenzado a explorar los mecanismos que relacionan a los determinantes situacionales y disposicionales con la satisfacción laboral. En efecto, y si bien algunos estudios previos han explorado posibles vinculaciones entre estos fenómenos, señalando que

---

<sup>11</sup> El término *sub-especificación* se utiliza en el contexto de un análisis multivariado y ocurre cuando un modelo omite variables relevantes para explicar el fenómeno que es representado por la variable dependiente. Esta discusión no resulta trivial pues la sub-especificación puede traer aparejada una sobre-estimación de los efectos de las variables explicativas, llevando a interpretaciones equivocadas sobre su magnitud y significatividad, así como sobre su relación con la variable dependiente (Wooldridge, 2015).

individuos con disposiciones más positivas tienden a experimentar los atributos de su trabajo de manera más favorable, lo que se halla asociado con mayores niveles de satisfacción laboral (e.g. Judge, Bono y Locke, 2000; Srivastava, Locke, Judge, y Adams, 2010; Judge, Bono, Erez, y Locke, 2005; Heller *et al.*, 2009; Kammeyer-Mueller *et al.*, 2009; Judge *et al.*, 2012), la mayoría de aquellos se han focalizado en un conjunto relativamente estrecho de determinantes situacionales del trabajo, principalmente de orden *intrínseco* (i.e. aquellos que refieren a las características de la tarea, tales como las que surgen del Modelo de las Cinco Características Intrínsecas del Trabajo de Hackman y Oldham, 1976). Esta focalización mayoritaria de la literatura en los aspectos intrínsecos del trabajo ha llevado a ignorar de modo considerable la influencia de otros aspectos *extrínsecos* (i.e. aquellos asociados al contexto en el que las tareas son desempeñadas) que también resultan relevantes para explicar la satisfacción laboral de los empleados (Dierdorff y Morgeson, 2013; Ferguson y Cheek, 2011; Humphrey, Nahrgang y, Morgeson, 2007; Morgeson y Humphrey, 2006). Estas limitaciones, en conjunto con las indicadas en el párrafo precedente, han sido principalmente responsables por la obtención de resultados inconsistentes de una investigación a otra (Chang, Ferris, Johnson, Rosen y Tang, 2012; Hsieh y Huang, 2017).

Este ensayo adopta un enfoque interaccionista para el estudio de la satisfacción laboral y se construye a partir de la integración de los aportes teóricos realizados por los principales representantes del disposicionalismo (e.g. Judge *et al.*, 1998, Judge *et al.*, 2000; Judge *et al.*, 2005; Srivastava *et al.*, 2010; y sucesivos) y del situacionalismo (e.g. Morgeson y Humphrey, 2006; Humphrey *et al.*, 2007; Dierdorff y Morgeson, 2013; y sucesivos) durante las últimas dos décadas. Se propone, por un lado, analizar y comparar la influencia relativa (i.e. los efectos parciales *ceteris paribus*), así como el

poder explicativo<sup>12</sup>, de los determinantes disposicionales (representados por las CSE) y los situacionales (representados por los factores psicosociales del trabajo, FPST) sobre la satisfacción laboral, a través de un análisis de regresiones múltiples; y, por el otro, examinar los efectos indirectos de las CSE y de los FPST sobre la satisfacción laboral, por medio del contraste de modelos alternativos de ecuaciones estructurales. Además de representar este ensayo la primera investigación en la que se hayan examinado de modo simultáneo los efectos de las CSE y de los FPST sobre la satisfacción laboral en el contexto iberoamericano (lo que contribuye, a su vez, a aportar evidencia acerca de la generalizabilidad transcultural de estos constructos y de sus relaciones), el mismo efectúa, al menos, cuatro aportes adicionales al Comportamiento Organizacional, la Gestión Estratégica de Recursos Humanos y la Psicología Laboral, particularmente a la literatura vinculada con el diseño del trabajo (*job design*), la personalidad y las diferencias individuales (*personality and individual differences*), la gestión de riesgos y el *stress* laboral.

En primer lugar, este ensayo realiza una contribución al controversial *debate individuo-situación* y, en particular, a la literatura interaccionista sobre satisfacción laboral, al seguir la recomendación de Staw y Cohen-Charash (2005) de analizar y comparar la influencia relativa que sobre ella ejercen un conjunto de determinantes situacionales y disposicionales. Específicamente, la inclusión de los FPST en los modelos permitirá explorar cómo las percepciones de los empleados acerca de cuán favorables o desfavorables les resultan sus condiciones laborales (i.e. menores o mayores niveles percibidos de exposición a riesgos psicosociales) afectan su satisfacción laboral, independientemente de los efectos de la personalidad. Por otro

---

<sup>12</sup> En el contexto de esta investigación, se entiende por poder explicativo a la capacidad de una variable independiente o de un modelo para explicar la variabilidad observada en un determinado fenómeno, representado por una variable dependiente. Se trata de un concepto estadístico utilizado en el contexto de un análisis de regresiones múltiples, que se ve reflejado en la magnitud y significatividad del coeficiente de determinación  $R^2$  (véase Wooldridge, 2015).

lado, la consideración de las CSE dentro de los modelos permitirá comprender más profundamente los procesos por los cuales los factores personales de los empleados, dentro de los cuales se incluye su personalidad, contribuyen a que éstos mantengan una actitud positiva hacia su trabajo, aún frente a la presencia de estresores laborales, aspecto que como argumentan Kammeyer-Mueller *et al.* (2009) ha sido limitadamente explorado en la literatura previa.

En segundo lugar, esta investigación contribuye al entendimiento de los mecanismos por los cuales los determinantes disposicionales y situacionales afectan la satisfacción laboral, al contrastar empíricamente un modelo sobre los efectos mediadores de la percepción de exposición a riesgos psicosociales en la relación entre las CSE y la satisfacción laboral. En particular, este modelo propone que aquellos empleados con CSE más positivas (i.e. con un auto-concepto más positivo de sí mismos) tenderán a percibir de manera más favorable las características de su trabajo (i.e. a percibir menor exposición a riesgos psicosociales), lo que contribuirá a que se sientan más satisfechos con sus trabajos. Por el contrario, empleados con puntajes más bajos en sus CSE serán más proclives a percibir sus trabajos de manera negativa (i.e. a percibir mayor exposición a riesgos psicosociales) y, por lo tanto, a experimentar menores niveles de satisfacción laboral. En este sentido, este ensayo realiza una contribución a la literatura sobre el diseño del trabajo (*job design*), tradicionalmente enfocada en la influencia de los determinantes situacionales, al explorar potenciales fuentes de variabilidad individual en la satisfacción laboral (véanse las observaciones realizadas por Heller *et al.*, 2009; Chang *et al.*, 2012; Hsieh y Huang, 2017). Al mismo tiempo, efectúa un aporte a la literatura sobre personalidad (*personality research*), al examinar la influencia de un mediador que no ha sido estudiado hasta el momento en la relación entre las CSE y la satisfacción laboral, i.e. la percepción de exposición a FPST.

En tercer lugar, esta investigación también contribuye a superar algunos de los cuestionamientos que se le han realizado tanto al enfoque situacional (e.g. uso de taxonomías arbitrarias y escalas *ad hoc*; Buss, 2009; Hogan, 2008) como al disposicional (e.g. sobre-estimación de los efectos de la personalidad debido a la sub-especificación de los modelos, al focalizarse excesivamente sobre los determinantes intrínsecos del trabajo; Staw y Cohen-Charash, 2005). En efecto, la elección del constructo FPST y, en particular, del Modelo Copsoq-ISTAS por sobre otras alternativas disponibles, permite contemplar la influencia tanto de determinantes situacionales intrínsecos como extrínsecos. Por otro lado, al tratarse de uno de los modelos más utilizados en Iberoamérica para la medición y evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo, en virtud de su exhaustividad y parsimonia (García *et al.*, 2016; Unda *et al.*, 2016), su empleo también facilita la comparabilidad de los resultados de esta investigación con los que se obtengan en otros contextos organizacionales, ocupaciones o países (Reis, 2008).

Finalmente, se cree que los contextos ocupacionales en los que se realiza esta investigación constituyen, en sí mismos, un factor de novedad. Así, mientras que la mayoría de las investigaciones internacionales sobre la temática han sido conducidas en muestras conformadas por estudiantes de pre-grado (e.g. Heller *et al.*, 2009; Judge *et al.*, 1998; Judge, Bono, Erez y Locke, 2005; Kammeyer-Mueller *et al.*, 2009; Hirschi, 2011) o trabajadores operativos con niveles bajos a medios de calificación (e.g. Edwards, Scully y Brtek, 1999; Ferguson y Cheek, 2011; Hsieh y Huang, 2017; Piccolo, Judge, Takahashi, Watanabe y Locke, 2005; Rode, Judge y Sun, 2012), este ensayo se sustenta en datos provenientes de dos muestras independientes de profesionales, consistentes en académicos de una facultad de una universidad argentina y en *managers* de nivel medio y alto convocados en el marco de una Maestría en Administración de

Negocios. Como será explicado detalladamente en este ensayo, si bien numerosos autores reconocen que tanto la profesión académica como la profesión gerencial constituyen dos de las ocupaciones más estresantes, la evidencia empírica acerca de los efectos de los FPST sobre la satisfacción laboral de estos grupos profesionales ha sido verdaderamente limitada, particularmente aquella referida al rol que asumen las disposiciones en esta relación.

## **2. Marco teórico y desarrollo de hipótesis**

### **2.1. El enfoque disposicional: las CSE y la Satisfacción Laboral**

El disposicionalismo postula que los individuos poseen estados mentales inobservables, relativamente estables y ligados a los rasgos de su personalidad, llamados *disposiciones* (Dormann, Fay, Zapf y Frese, 2006; Judge, Ilies y Zhang, 2012), que predisponen la satisfacción laboral que son proclives a experimentar en una gran diversidad de contextos laborales (Ones *et al.*, 2007). Dentro de las principales taxonomías de personalidad, el constructo más novedoso que ha probado explicar y predecir de manera significativa la satisfacción laboral (Wu y Griffin, 2012) lo constituye el de las *autoevaluaciones esenciales* (CSE), definidas como un conjunto de conclusiones básicas, esenciales e inconscientes que los individuos formulan acerca de sí mismos, de otros y de su ambiente (Judge *et al.*, 1997). Sujetos con elevadas CSE tienden a poseer una visión más positiva de sí mismos (i.e. autoestima; Harter, 1990; Locke, McClear y Knight, 1996; Clausen, 1991), a confiar en que son capaces de desarrollar las tareas y alcanzar las metas de manera exitosa (i.e. autoeficacia; Bandura, 1997; Locke *et al.*, 1996), a creer en que son capaces de ejercer control sobre los eventos y su propio comportamiento (i.e. *locus* interno de control; Rotter, 1966; Spector, 1982) y a poseer una baja propensión a focalizarse en los aspectos negativos de

sí mismos y de su ambiente (i.e. estabilidad emocional o bajo neuroticismo; Costa y McCrae, 1988; Clark y Watson, 1991).

La principal limitación práctica del modelo de las CSE, en sus etapas iniciales de desarrollo teórico, radicaba en que su medición era indirecta, lo que exigía a los investigadores aproximarse al fenómeno por vía de sus cuatro rasgos constitutivos mediante el empleo de técnicas estadísticas de reducción de datos, como el análisis factorial, generando el inconveniente de tener que administrar cuestionarios relativamente extensos. La obtención de correlaciones elevadas entre los cuatro componentes en numerosos estudios sugería que las CSE constituyen un constructo único y de orden superior, lo que motivó a Judge *et al.* (2003) a desarrollar una escala más breve, denominada Escala de Autoevaluaciones Esenciales (*Core Self-Evaluations Scale*, CSES), de doce ítems, específicamente diseñada para examinarlas como un fenómeno global. Este y otros estudios posteriores (e.g. Stumpp *et al.*, 2010; Dormann *et al.*, 2006) demuestran que las CSE refieren a un único constructo latente, con capacidad predictiva incremental a la verificada a través de sus cuatro rasgos constitutivos (Judge *et al.*, 2008a; Stumpp *et al.*, 2010; Piccolo, Judge, Takahashi, Watanabe y Locke, 2005).

Desde el artículo seminal publicado por Judge *et al.* (1997), las CSE han sido estudiadas en diversidad de contextos organizacionales y países (e.g. Guo *et al.*, 2017; Judge *et al.*, 2008a; Liu *et al.*, 2016; Stumpp *et al.*, 2010; Hsieh y Huang, 2017; Karatepe, 2011; Nguyen y Borteyrou, 2016; Peng *et al.*, 2016; Walczak y Derbis, 2015), lo que ha provisto soporte a la universalidad del constructo y a la generalizabilidad transcultural de sus influencias sobre la satisfacción laboral. Sin embargo, y a pesar del interés mostrado por la literatura internacional en el estudio de las CSE y sus efectos sobre las actitudes, comportamientos y resultados en contextos organizacionales, se

observa que el tópico se encuentra limitadamente explorado en el ámbito iberoamericano, existiendo a la fecha sólo dos investigaciones publicadas en las que se examinó exclusivamente la estructura factorial de la CSES (Arias y Arias, 2017; Beléndez *et al.*, 2018). A pesar de este vacío, la literatura empírica internacional señala, al menos, tres mecanismos por los que las CSE parecen afectar a la satisfacción laboral.

Primero, individuos con CSE más elevadas tienden a focalizarse en los aspectos más positivos de su trabajo, a percibirlos de una manera más favorable y a reaccionar más positivamente ante ellos (Cohrs *et al.*, 2006; Hsieh y Huang, 2017). Segundo, sujetos con CSE más positivas tienden a seleccionar trabajos más complejos y desafiantes (Sunal, Sunal y Yasin, 2011; Srivastava, Locke, Judge y Adams; 2010; Zhang, Wu, Miao, Yan y Peng, 2014), lo que condiciona las experiencias que son proclives a vivenciar y, consecuentemente, su satisfacción laboral (Kristof-Brown, Zimmerman y Johnson, 2005). Finalmente, individuos con CSE más elevadas tienden a percibir las características de su trabajo como menos estresantes y a experimentar menos *stress* que aquellos con CSE más negativas (Harris, Harvey y Kacmar, 2009; Hsieh y Huang, 2017; Spector *et al.*, 2000a; Spector *et al.*, 2000b; Sunal *et al.*, 2011). Con sustento en la evidencia presentada en este apartado se propone que:

*Hipótesis 1 (H-1): Las CSE se relacionarán de manera positiva con la satisfacción laboral, aún después de controlar por el efecto de los factores situacionales.*

## **2.2. El enfoque situacional: los FPST y la Satisfacción Laboral**

El situacionalismo tiene su origen en los años posteriores a la Segunda Guerra Mundial y postula que las organizaciones representan *situaciones fuertes* (Meyer, Dalal y Hermida, 2010), al ejercer una influencia poderosa sobre el comportamiento y las actitudes de los empleados (Humphrey *et al.*, 2007; Morgeson y Humphrey, 2006).

Desde esta perspectiva, el *diseño del trabajo*, entendido como el conjunto de procesos y resultados involucrados en la estructuración, organización, experimentación y desempeño del trabajo (Grant *et al.*, 2011), define o estimula la emergencia de un conjunto de *factores psicosociales*, los cuales afectan la satisfacción laboral de los empleados al exponerlos a mayores o menores *riesgos psicosociales*. Estos últimos son entendidos por Meliá *et al.* (2006) como aquellos factores relacionados con el trabajo que, sea por exceso, defecto o combinación, constituyen una amenaza para la integridad física, social y/o psicológica de los individuos.

Como advierten Schaufeli y Salanova (2002), los riesgos psicosociales no sólo emergen de la presencia de demandas laborales excesivas, sino que también aparecen cuando los recursos laborales disponibles para enfrentarlas son percibidos como insuficientes. Desde esta postura, y con sustento en el Modelo de Recursos y Demandas Laborales (Demerouti, Bakker, Nachreiner y Schaufeli, 2001; Schaufeli y Bakker, 2004), Schaufeli y Salanova (2002) proponen que los riesgos psicosociales se pueden dividir en dos grandes categorías. Por un lado, se encuentran las demandas laborales, las cuales refieren a aquellos aspectos físicos, sociales y organizacionales que le requieren al empleado un esfuerzo sostenido y están asociados a ciertos costos fisiológicos y psicológicos (e.g. la sobrecarga cuantitativa, el conflicto de rol). Por el otro, se encuentra la falta de recursos laborales, entendidos como aquellos aspectos físicos, psicológicos, sociales y organizacionales del trabajo que son funcionales en la consecución de las metas, reducen las demandas laborales y estimulan el crecimiento y el desarrollo personal y profesional (e.g. el reconocimiento, el apoyo social).

Uno de los modelos más difundidos sobre FPST fue desarrollado por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de España (ISTAS; Moncada, Llorens y Kristensen, 2004), el cual se halla sustentado, principalmente, en tres modelos teóricos

previos fuertemente consolidados en Psicología. El primero, denominado Modelo de Demanda-Control (Karasek, 1979), propone que el estrés laboral se genera como resultado de una combinación de trabajos con demandas psicológicas elevadas y un reducido margen de decisión. El segundo, llamado Modelo de Desequilibrio entre la Intensidad de la Demanda de Trabajo y la Recompensa Recibida (Siegrist, 1996), sostiene que la experiencia de estrés emerge de una percepción de incongruencia o desbalance entre los esfuerzos realizados y las recompensas recibidas a cambio. El tercero, denominado Modelo de Justicia Organizacional (Moorman, 1991), surge de la Teoría de la Equidad y propone que los individuos desarrollan creencias acerca de lo que consideran justo o injusto en las relaciones, los procedimientos y la distribución de los recursos, como contrapartida del trabajo realizado.

En la versión 1.5 del modelo Copsoq-ISTAS, Moncada *et al.* (2005) proponen seis FPST que representan riesgos para la salud física y psicológica de los empleados, cuyas relaciones con la satisfacción laboral han sido estudiadas en numerosas investigaciones internacionales (Mudrak *et al.*, 2017). El primer factor recibe el nombre de exigencias psicológicas y resulta comprensivo tanto de las demandas que emergen de la relación entre el volumen de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo (i.e. exigencias psicológicas cuantitativas), como de aquellas exigencias de no involucrarse en las situaciones emocionales implicadas en las relaciones interpersonales laborales (i.e. exigencias psicológicas emocionales). Con respecto a las exigencias psicológicas cuantitativas, existe evidencia que señala que la sensación sobrecarga de trabajo tiende a conducir a la experimentación de estrés y, como resultado, a insatisfacción laboral (Klassen y Chiu, 2010; Liu y Ramsey, 2008). Por otro lado, aquellas ocupaciones que involucran mayores exigencias psicológicas emocionales tienden a conducir a la experimentación de disonancia emocional, esto es la tensión o incongruencia entre las

emociones proyectadas y las efectivamente sentidas, y, en consecuencia, a menores niveles de satisfacción laboral (Lewig y Dollard, 2003; Yin, Lee y Zhang, 2013).

El segundo factor, denominado control sobre el trabajo, es entendido como la medida en la que el trabajo le brinda al empleado oportunidades de autonomía y desarrollo. Los efectos positivos de la autonomía sobre la satisfacción laboral han sido reconocidos durante décadas en la literatura del *Management* (véase Humphrey *et al.*, 2007). En efecto, y con sustento en la Teoría de la Autodeterminación (*Self-determination Theory*), la autonomía constituye una necesidad psicológica universal que nutre la motivación intrínseca de los individuos (Gagne y Deci, 2005) y los conduce a experimentar estados positivos, como la satisfacción laboral (Humphrey *et al.*, 2007). Por el contrario, resulta esperable que niveles insuficientes de autonomía se encuentren asociados con reducciones en la motivación intrínseca y, en consecuencia, con la experimentación de estados negativos (Kim y Stoner, 2008), tales como menores niveles de satisfacción laboral (Skaalvik y Skaalvik, 2014).

El tercer factor, denominado apoyo social y calidad del liderazgo, es definido como la medida en la que el trabajo le posibilita al empleado el desarrollo de vínculos sociales y de colaboración con sus superiores y pares. Al respecto, existe considerable evidencia acerca del rol vital que el apoyo social asume en la satisfacción laboral y el bienestar de los individuos (Häusser, Mojzisch, Niesel y Schulz-Hardt, 2010; Morgeson y Humphrey, 2008), particularmente en contextos laborales altamente estresantes (Wrzesniewski, Dutton y Debede, 2003), al mitigar el impacto psicosocial de diversidad de demandas laborales (Kinman *et al.*, 2011). Puesto que el apoyo social de supervisores y compañeros de trabajo no sólo es altamente instrumental para el desempeño efectivo (Collins, 2007), sino también para la satisfacción de necesidades humanas fundamentales de orden emocional (e.g. estrategias de ventilación o descarga

emocional; Carver, Scheier y Weintraub, 1989) y social (e.g. compañía, pertenencia, reafirmación del valor propio; Heaney e Israel, 2008), resulta esperable que aquellos empleados que perciban una menor presencia de este recurso tiendan a experimentar estados negativos, como menores niveles de satisfacción laboral (Demerouti, Bakker, Nachreiner y Schaufeli, 2000; Harris, Winkowski y Engdahl, 2007; Um y Harrison, 1998).

La doble presencia constituye el cuarto factor del modelo, la cual refiere a la dificultad experimentada por el empleado para balancear las demandas del empleo y las que provienen del ámbito doméstico-familiar. Niveles cada vez más crecientes de competitividad entre las organizaciones han obligado a sus empleados a trabajar bajo condiciones laborales altamente demandantes (Salanova *et al.*, 2005) reduciendo, en consecuencia, el tiempo disponible para balancear las demandas provenientes de la familia y las exigencias derivadas de mantener una carrera exitosa (Goh, Ilies, y Schwind Wilson, 2016). En efecto, la sobrecarga de trabajo tiende a incrementar la probabilidad de conflictos entre el trabajo y la familia en la medida en que las presiones de rol provenientes de ambos dominios se convierten en mutuamente incompatibles y la participación en un rol dificulta la participación en el otro (Greenhaus y Allen, 2011). Investigaciones previas señalan al conflicto trabajo-familia como un factor asociado con reducciones en la satisfacción laboral de los empleados (Ilies, Schwind, Wagner, Johnson, De Rue y Ilgen, 2007).

El quinto factor es denominado por Moncada *et al.* (2005) inseguridad sobre el futuro y es definido como la preocupación sostenida del empleado por una eventual pérdida de empleo o por la posibilidad de cambios no deseados en sus condiciones de trabajo fundamentales. Al respecto, existe considerable evidencia que este factor, también denominado inseguridad laboral, constituye un elemento fundamental para

explicar la satisfacción laboral (Reisel, Probst, Chia, Maloles y Konig, 2010), en particular en empleados con contratos *part-time* (Waltman, Bergom, Hollenshead, Miller y August, 2012). En efecto, y puesto que el trabajo es altamente instrumental para la satisfacción de un amplio abanico de necesidades básicas y superiores (Weir, 2013; Zhang, Wu, Miao, Yan y Peng, 2014), la experimentación de incertidumbre asociada a la permanencia futura en la organización es proclive a conducir a la experimentación de distrés (Mauno, Leskinen y Kinnunen, 2001) y, en consecuencia, a una pérdida de bienestar y satisfacción (Sverke, Hellgren y Naswall, 2002).

El sexto y último factor, llamado estima, refiere al grado en que el empleado percibe que el respeto, el reconocimiento y el trato que recibe resultan apropiados en comparación con el esfuerzo que invierte en su trabajo. Contribuciones seminales realizadas por Siegrist (1996) advierten que la percepción de una falta de reciprocidad entre el esfuerzo (i.e. la motivación intrínseca para hacer frente a las demandas del trabajo) y el paquete de compensaciones recibidas como contraprestación constituye una fuente fundamental de distrés laboral. Más aún, estudios meta-analíticos posteriores revelan que el grado en que los participantes sienten que recompensas tales como la remuneración, el reconocimiento y las oportunidades de carrera se encuentran distribuidas de manera justa en la organización (i.e. justicia distributiva) juega un rol esencial en su nivel de satisfacción laboral (Cohen-Charash y Spector, 2001). En una investigación más reciente, Harris *et al.* (2007) demuestran que cuando los empleados perciben que las recompensas que reciben (principalmente aquellas de naturaleza simbólica) resultan inadecuadas, esto tiende a conducir a una desvinculación con la tarea (*disengagement*), lo que a su vez erosiona la motivación intrínseca (Gagné y Deci, 2005) y, por ende, la satisfacción laboral. En esta misma línea, Gillespie, Walsh, Winefield y Stough (2001) reportan que la percepción de insuficiencia relativa a las

compensaciones y el reconocimiento recibidos constituye una de las fuentes más grandes de estrés ocupacional e insatisfacción laboral en su muestra de 178 académicos y administrativos. Con sustento en las ideas presentadas en este acápite se propone que:

*Hipótesis 2 (H-2): Los FPST que representan riesgos psicosociales se relacionarán de manera negativa con la satisfacción laboral, aún después de controlar por el efecto de los factores disposicionales.*

### **2.3. El rol mediador de los FPST en la relación entre las CSE y la Satisfacción Laboral**

Pese a que numerosos estudios han aportado evidencia acerca de los efectos positivos de las CSE sobre la satisfacción laboral (e.g. Hsieh y Huang, 2017; Judge *et al.*, 2008b; Stumpp *et al.*, 2010; Wu y Griffin, 2012; Yan *et al.*, 2016), tal y como advierten Heller *et al.* (2009), la literatura empírica apenas ha comenzado a explorar los mecanismos y procesos que subyacen al vínculo CSE-satisfacción laboral. Si bien ninguna otra investigación previa ha abordado el rol mediador de los seis FPST propuestos por el Modelo Copsoq-Istas en la relación entre las CSE y la satisfacción laboral, sí existe evidencia acerca del rol que las CSE asumen en la manera en la que los empleados perciben, experimentan y responden afectivamente a las características de su trabajo, al constituir “la base desde la cual ocurre la evaluación de la mayoría de las situaciones específicas” (pp. 31, traducción del autor; Judge *et al.*, 1998). Por ejemplo, estudios como los realizados por Judge *et al.* (1998), Judge *et al.* (2005) o Srivastava *et al.* (2010) demuestran que las percepciones que los individuos poseen acerca de las características intrínsecas de su trabajo (e.g. autonomía, complejidad de la tarea) median parcialmente la relación entre las CSE y la satisfacción laboral. Resultados similares son obtenidos por Cohrs, Abele y Dette (2006), quienes observan que la autonomía, el apoyo social y la participación en la toma de decisiones median parcialmente la relación

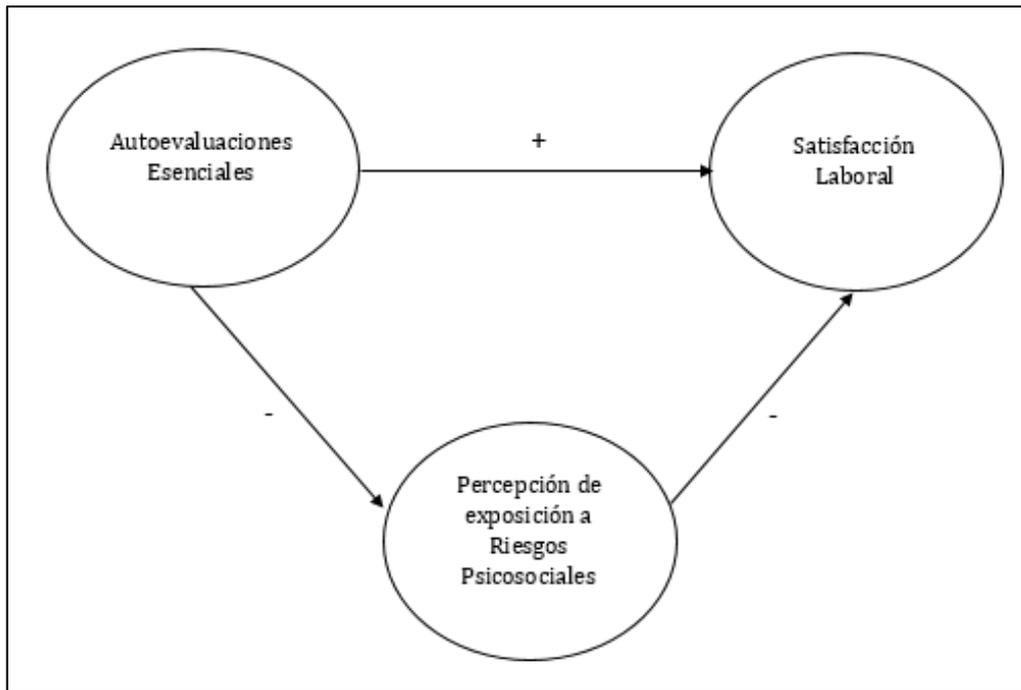
entre las influencias disposicionales de los Cinco Grandes Rasgos de la Personalidad y la satisfacción laboral. En suma, estos hallazgos indican que, si bien es probable que los factores disposicionales y situacionales afecten a la satisfacción laboral de manera directa (tal y como se indicó en H-1 y H-2), también es probable que los primeros la influyan de manera indirecta, por medio de las percepciones que los individuos poseen de sus trabajos (en el caso de esta investigación, los FPST).

Del mismo modo en que la literatura señala que aquellos empleados con CSE más elevadas tienden a percibir y a experimentar sus trabajos de una manera más favorable (i.e. las CSE tienden a mejorar las evaluaciones que los individuos realizan de sus trabajos) lo que, además, tiende a acrecentar la satisfacción laboral (Cohrs *et al.*, 2005; Judge *et al.*, 1998; Judge *et al.*, 2000; Judge *et al.*, 2005; Srivastava *et al.*, 2010), también existe evidencia que indica que aquellos individuos con CSE más negativas resultan más proclives a focalizarse en los atributos más negativos de sus trabajos y a percibirlos como más estresantes en comparación con aquellos con CSE más positivas, experimentando, como resultado, mayores niveles de estrés y menor satisfacción laboral (Judge *et al.*, 2012; Kammeyer-Mueller *et al.*, 2009; Brunborg, 2008; Kluemper, 2008; Spector *et al.*, 2000). Al respecto, Bakker y Demerouti (2014) advierten que cuando los factores situacionales del trabajo son percibidos por los trabajadores como excesivamente demandantes (sea porque las demandas del trabajo resultan en sí mismas elevadas o porque sienten que no disponen de los recursos laborales suficientes para enfrentarlas), esto tiende a producir daños en su bienestar físico y psicológico al favorecer la experimentación de estados psicológicos negativos (*health impairment processes*) como el desgaste emocional, la desvinculación psicológica o la insatisfacción, reconociendo que la personalidad resulta proclive a asumir un papel central en la manera en la que se producen tales percepciones. Por ejemplo, tal y como

argumenta Collins (2008), rasgos como la autoeficacia o el *locus* de control tienden a ejercer una influencia fundamental en los procesos de percepción-experimentación-respuesta a los estresores laborales, dado que individuos con mayor autoeficacia o con un *locus* más interno de control son más proclives a tener confianza en su capacidad para *controlar* exitosamente las situaciones de trabajo y a percibir las como *desafíos*, en lugar de como obstáculos. Con sustento en la evidencia presentada en las líneas precedentes, se hipotetiza que:

*Hipótesis 3 (H-3). La percepción de exposición a riesgos psicosociales mediará la relación entre las CSE y la satisfacción laboral. En otras palabras, aquellos individuos con CSE más positivas tenderán a percibir una menor exposición a riesgos psicosociales (al percibir las características de su trabajo como más favorables y menos estresantes) lo que, como resultado, conducirá a niveles mayores de satisfacción laboral.*

La Figura 1 representa las relaciones propuestas en esta sección sobre las CSE, los FPST y la satisfacción laboral. Como puede observarse, el modelo supone que los FPST mediarán la relación entre las CSE y la satisfacción laboral, a través de la percepción de exposición a riesgos psicosociales. De manera consistente con lo expuesto en este apartado, el modelo propone que el vínculo entre las CSE y la satisfacción laboral debería ser positivo, mientras que los vínculos que relacionan a las CSE con la percepción de exposición a riesgos psicosociales, y a esta última con la satisfacción laboral, deberían ser negativos.



**Figura 1.** Modelo hipotetizado que relaciona a las CSE, los Riesgos Psicosociales y la Satisfacción Laboral

### 3. Método

#### 3.1. Elección de los contextos de estudio

Entornos organizacionales cada vez más dinámicos, globalizados, hostiles, interdependientes y competitivos se han materializado en niveles crecientes de distrés ocupacional alrededor del mundo (Dages, Pahlavan y Varescon, 2013; Siegrist, 2016; Parker, Wall y Cordery, 2001), situación que ha incrementado la preocupación de académicos, directivos, funcionarios y representantes sindicales por comprender y gestionar efectivamente los FPST en un intento por preservar la salud física y mental del capital humano. En particular, numerosas investigaciones señalan que los riesgos psicosociales suelen resultar aún más intensos en los sectores profesionales, no sólo por albergar ocupaciones cognitiva y emocionalmente demandantes en sí mismas, sino por enfrentar exigencias crecientes de productividad, requerimientos incrementales de calificación y entrenamiento y mayor inseguridad laboral (Hosie y Sevastos, 2009;

Landsbergis, 2003; Siegrist, 2016). Es por estas razones que esta investigación se realiza, como se verá a continuación, en dos de los sectores ocupacionales más estresantes. Es el caso de los profesionales académicos y de los directivos.

### ***3.1.1. El contexto del trabajo académico***

El sistema universitario a nivel mundial ha experimentado profundas transformaciones en las últimas décadas, entre las que se destacan niveles crecientes de interdependencia entre las entidades educativas; una adaptación cada vez mayor de las decisiones, comportamientos y prácticas internas a los requerimientos del mercado; niveles cada vez más feroces de competencia entre las entidades educativas por la obtención de recursos físicos, financieros y humanos; y una preocupación cada vez mayor por la eficiencia en las operaciones y la rendición de cuentas (Blaschke, Frost y Hattke, 2014; Bradshaw y Fredette, 2009). Estos cambios se han traducido en nuevas presiones y desafíos para los académicos en las universidades, entre los que se incluyen requerimientos más elevados de productividad científica, formación académica y pedagógica e innovación tecnológica (Cooper y Travers, 2012; Shin y Jung, 2014; Kinman y Jones, 2008; Watts y Robertson, 2011). En este sentido, numerosos autores reconocen que las elevadas demandas cognitivas (las que se derivan del desempeño de tareas complejas, que requieren altos niveles de concentración y precisión) y emocionales (las que emergen de los requerimientos de interacción y vinculación emocional con diferentes actores, tales como estudiantes, directivos, colegas y subordinados) a las que deben hacer frente los académicos durante el ejercicio de su rol han convertido la profesión académica en una ocupación muy estresante (Fredman y Doughney, 2012; Shin y Jung, 2014; Kinman y Jones, 2008; Kinman y Wray, 2013; Mudrak *et al.*, 2017; Salanova, Martínez y Lorente, 2005).

Idealmente, los profesionales insertos en ocupaciones demandantes, como lo es la profesión académica, deberían contar con elevados recursos laborales, entendidos como aquellos factores físicos, psicológicos, organizacionales o sociales del trabajo que son relevantes para lograr los objetivos; son funcionales para reducir las demandas laborales, así como sus costos fisiológicos y psicológicos asociados; y estimulan el crecimiento personal, el aprendizaje y el desarrollo de los empleados (Bakker y Demerouti, 2014). A pesar de esto, numerosas investigaciones previas reconocen que los docentes universitarios suelen sentir que el nivel que reciben de algunos recursos laborales fundamentales, tales como el reconocimiento, el apoyo social de colegas y supervisores y las compensaciones monetarias, resultan insuficientes, situación que eleva los riesgos psicosociales a los que se hallan expuestos los académicos (Kinman y Wray, 2013; Fredman y Doughney, 2012; Hakanen *et al.*, 2006).

En lo que refiere al contexto iberoamericano, en una investigación documental, Botero (2012) señala que la multiplicidad de tareas, la sobrecarga de trabajo, el escaso tiempo disponible para cumplir con las actividades académicas, la falta de reconocimiento, la elevada carga mental, los espacios físicos de trabajo inadecuados, la falta de una remuneración que compense apropiadamente los esfuerzos y el escaso apoyo social de colegas y supervisores, constituyen los principales factores de riesgo psicosocial a los que se hallan expuestos los académicos. En un estudio realizado por Rodríguez, Oramas y Rodríguez (2007), los autores identifican la multiplicidad de funciones, las condiciones físicas inadecuadas, las reducciones presupuestarias, las escasas oportunidades de promoción, las relaciones conflictivas con alumnos y compañeros de trabajo y el insuficiente apoyo social y liderazgo como los principales factores psicosociales de riesgo a los que se encuentran expuestos los docentes. En otra investigación, García *et al.* (2016) revelan una elevada prevalencia de exigencias

psicológicas, insuficiente estima, doble presencia, inseguridad laboral y escaso apoyo social y liderazgo en una muestra de 621 académicos españoles. En otro estudio, en el que se contó con la participación de 500 académicos provenientes de distintas universidades públicas mexicanas, Unda *et al.* (2016) reportan que las dificultades involucradas en las relaciones con los estudiantes, en conjunto con un acceso limitado a recursos físicos, constituyen los principales riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos los académicos participantes.

Las universidades argentinas no resultan ajenas a las tendencias discutidas previamente. No obstante, a estas problemáticas generales se adicionan otras de índole local, tales como los incrementos sostenidos en las tasas de matriculación estudiantil en tiempos de fuertes restricciones presupuestarias, el acceso limitado a recursos físicos, los bajos salarios y las débiles oportunidades de desarrollo de carrera (Fernández Lamarra y Coppola, 2008; Fernández Lamarra y Marquina, 2013; Groisman y García de Fanelli, 2009; Marquina, 2012), situaciones que imponen en los académicos argentinos desafíos adicionales a los que deben hacer frente durante el ejercicio de su rol. Por otro lado, García de Fanelli y Moguillansky (2014) advierten que las universidades argentinas suelen caracterizarse por una alta proporción de contratos de tiempo parcial (los que ascienden a alrededor del 75% del total de dedicaciones a nivel nacional), lo que tiende a traducirse en una mayoría de docentes que no ejercen la profesión académica como actividad laboral principal. Esta figura de docente *part-time* como uno de los principales rasgos de la profesión académica en Argentina no sólo tiende a acrecentar la probabilidad de conflictos entre el trabajo y la familia, sino que también puede traducirse en una mayor dificultad para compatibilizar la actividad de enseñanza con las demandas provenientes del ejercicio de la profesión liberal.

A pesar de tratarse de una profesión de elevado riesgo psicosocial, numerosas investigaciones reconocen que los docentes universitarios suelen caracterizarse por experimentar actitudes positivas hacia su trabajo, como niveles elevados de satisfacción laboral (Bentley *et al.*, 2013; Hakanen *et al.*, 2006; Kinman y Wray, 2013; Shin y Jung, 2014; Teichler *et al.*, 2013). Específicamente en el plano local, una encuesta publicada en *Times Higher Education* (2010)<sup>13</sup> revela que Argentina constituye, junto con México y Malasia, uno de los países donde los académicos registran mayores niveles de satisfacción laboral. Con la intención de explorar algunos de los mecanismos que contribuyen a explicar estas actitudes positivas hacia el trabajo, aún frente a la presencia de elevados riesgos psicosociales, Pujol-Cols y Lazzaro-Salazar (en prensa) recientemente demuestran que la motivación intrínseca y el grado de vinculación psicológica con la tarea (*work engagement*) suelen moderar el impacto psicosocial de las exigencias psicológicas, el insuficiente apoyo social de supervisores y colegas y la falta de estima en los docentes universitarios argentinos, significando que este último resulta menor cuanto mayor es el grado de vinculación psicológica. A la luz de la evidencia discutida en este apartado, se desprende que resulta de gran relevancia examinar el rol que asume la personalidad de los individuos en las relaciones entre FPST y satisfacción laboral en el contexto académico.

### ***3.1.2. El contexto del trabajo gerencial***

Según un informe emitido por Forbes (2017)<sup>14</sup>, la actividad gerencial constituye una de las diez ocupaciones más estresantes a nivel mundial. Sin embargo, y con excepción de los aportes seminales realizados por Mintzberg (1973) en su obra *The Nature of Managerial Work*, así como por Kurke y Aldrich (1983) en la posterior

---

<sup>13</sup> <http://insidehighered.com/news/2010/07/02/morale?width=775&height=500&iframe=true>

<sup>14</sup> <https://www.forbes.com/pictures/feki45eidhi/the-10-most-stressful-jo/#3655fdc5437f>

extensión de su modelo, resultan verdaderamente limitadas las investigaciones focalizadas en la naturaleza psicosocial del trabajo directivo, así como sobre sus efectos sobre el bienestar, las actitudes y los comportamientos de este grupo profesional, al concentrarse la mayoría de ellas casi exclusivamente en los empleados (Braithwaite, Westbrook y Mallock, 2007; Ford y Collinson, 2011). El estudio del bienestar de los directivos resulta fundamental no sólo por su rol crítico en la viabilidad de las organizaciones y en el cumplimiento de la misión organizativa, sino también por su injerencia en las decisiones y prácticas que afectan la calidad de vida laboral del capital humano bajo su dirección (Hosie y Sevastos, 2009).

En lo que refiere al contenido del trabajo gerencial, la literatura señala que este suele ser altamente variado (i.e. involucra una gran cantidad de tareas diversas; e.g. reuniones, llamadas telefónicas, presencia en eventos, etc.; Hall, 2010; Braithwaite *et al.*, 2007), fragmentado (i.e. el ejercicio de cada tarea insume relativamente poco tiempo o se ve afectado por quiebres o interrupciones que obligan al individuo a concentrarse rápidamente en otra actividad; Mark, Gonzalez y Harris, 2005) y complejo (i.e. requiere la inversión de un elevado volumen de energía cognitiva, así como la aplicación de conocimientos y talentos diversos; Dabos y Rivero, 2012). Por otro lado, los directivos deben ser capaces de procesar rápidamente información, resolver problemas difíciles y adoptar decisiones efectivas en contextos inciertos, turbulentos y dinámicos, muchas de las cuales tienen un impacto significativo en la viabilidad y el posicionamiento de las organizaciones bajo su dirección (Sprinkle, 2003; Luft y Shields, 2003; Birnberg, Luft y Shields, 2007). Además de estas demandas de tipo cognitivo, los directivos enfrentan elevadas demandas emocionales, no sólo al tener que regular o suprimir algunas de sus emociones para ser efectivos en el ejercicio de su rol (lo que incrementa, a su vez, la probabilidad de disonancia emocional), sino también al esperarse que transmitan

emociones positivas (e.g. entusiasmo, optimismo, empatía) y observen comportamientos social y organizacionalmente deseables durante su interacción con múltiples agentes de interés, tales como clientes, subordinados, colegas, supervisores, propietarios, funcionarios, proveedores, representantes sindicales, miembros de la comunidad y entidades de control y acreditación (Brotheridge y Grandey, 2002; Downey, Papageorgiou y Stough, 2006; Gardner y Stough, 2001).

Por otra parte, Ford y Collinson (2011) señalan que los *managers* tienden a trabajar muchas más horas que las que suelen estar acordadas en sus contratos de empleo, al existir expectativas de que se encuentren disponibles en todo momento para resolver cuestiones de trabajo. Esto no sólo tiende a devenir en una gran sobrecarga de trabajo y en niveles elevados de agotamiento (Bonney, 2005; O'Neill y Xiao, 2010), sino que, además, tiende a generar interferencias entre el trabajo y la vida personal (por ejemplo, en la familia), al dificultar aún más la capacidad de los directivos para responder eficazmente a las demandas provenientes de ambos dominios (Montgomery, Peeters, Schaufeli y Ouden, 2003). Más aún, y como resultado de relegar su vida personal a un lugar residual, los directivos suelen contar con menos tiempo promedio para recuperarse cognitiva y emocionalmente del *stress* diario y así encontrarse listos para afrontar una nueva jornada de trabajo. Por otro lado, la literatura señala que, como resultado de las elevadas expectativas impuestas sobre el rol del directivo, sus responsabilidades y su grado de efectividad pretendido, estos suelen experimentar mayor inseguridad laboral, siendo más proclives al despido en caso de errores (Collinson y Collinson, 1997).

En una investigación realizada con 440 *managers* de 34 compañías multinacionales, Manshor, Fontaine y Siong Choy (2003) indican que la sobrecarga de trabajo, el reconocimiento insuficiente, la ambigüedad de rol y las relaciones

problemáticas con colegas y supervisores representan los principales estresores laborales a los que se hallan expuestos los participantes. En una línea similar, Rout (1999) advierte que los directivos suelen experimentar menor satisfacción laboral que el resto de los empleados, al sentir que cuentan con un insuficiente apoyo de los propietarios, así como de sus colegas, subordinados y supervisores. Por otro lado, Braithwaite *et al.* (2007), en un estudio realizado con 591 directivos de nivel medio de Australia y Singapur, reportan que aquellos tienden a experimentar elevadas presiones, provenientes tanto de la cúpula directiva (*board*) como de los propietarios, en cuanto a la gestión de personas, clientes, procesos y calidad, además exigirles el cumplimiento de *deadlines* ambiciosas. Al respecto, en una investigación transcultural que involucró al Reino Unido, Bélgica, Francia, Eslovaquia, Francia, Lituania, Estonia, Suiza y Noruega, Lucia-Casademunt, Ariza-Montes y Morales-Gutiérrez (2013) observan que el distrés ocupacional suele ser diferente en directivos de género masculino y femenino, señalando que este último grupo se encuentra comparativamente más expuesto, al experimentar mayores cuestionamientos sobre su accionar, menor apoyo social y mayor conflicto trabajo-familia. Como resultado del contexto estresante de trabajo descrito en las líneas precedentes, se desprende que los *managers* representan un sector ocupacional altamente vulnerable, siendo proclives a experimentar mermas en su motivación intrínseca y satisfacción laboral, situaciones que, a su vez, amenazan con comprometer su bienestar y desempeño (Hosie y Sevastos, 2009).

Los estudios sobre la naturaleza psicosocial del trabajo directivo y sus efectos sobre el bienestar y la satisfacción son aún más limitados en la literatura iberoamericana. A modo de ejemplo, en una investigación realizada por Mercado Salgado y Salgado Mejía (2008) en el contexto mexicano, los autores reportan que los directivos participantes trabajan en promedio 53 horas a la semana, indicando además

que los principales factores del trabajo que afectan su bienestar están dados por las grandes responsabilidades, las dificultades involucradas en la resolución de los problemas, la falta de un reconocimiento que compense adecuadamente los esfuerzos y el conflicto trabajo-familia. En cuanto al contexto argentino en particular, no fue posible identificar ninguna investigación previa publicada que haya examinado los riesgos psicosociales y sus efectos sobre la satisfacción en este contexto ocupacional. Puesto que, como se ha visto, la profesión gerencial constituye una ocupación altamente estresante, resulta fundamental comprender cómo estos factores afectan la satisfacción laboral de los directivos y, particularmente, el rol que ejercen las disposiciones en estas relaciones.

### **3.2. Diseño de la investigación**

Se empleó un diseño cuantitativo, correlacional y no experimental, sustentado en una estructura de datos de corte transversal, consistente en dos muestras independientes y no probabilísticas de profesionales argentinos.

### **3.3. Participantes<sup>15</sup>**

Siguiendo las recomendaciones efectuadas por los Revisores del XV Coloquio Doctoral de la 52ª Asamblea Anual del Consejo Latinoamericano de Escuelas de Administración (CLADEA 2017), celebrada en Riverside, California (Estados Unidos), y con el propósito de incrementar la generalizabilidad de los hallazgos de este ensayo, se utilizaron dos muestras independientes de trabajadores argentinos.

*Muestra 1 – Académicos.* Se contó con la participación voluntaria de 209 académicos pertenecientes a una facultad de una universidad pública argentina. La edad

---

<sup>15</sup> La heterogeneidad muestral no sólo constituye un requerimiento para lograr que ésta sea representativa de la población cuando esta última es heterogénea, sino que, además, es necesaria para lograr niveles adecuados de variabilidad en las variables explicativas, de modo que el análisis de regresiones múltiples sea capaz de estimar con precisión los efectos de estos predictores sobre la variable dependiente bajo estudio (véase Wooldridge, 2015).

de los participantes osciló entre 23 y 70 años, con una media de 44,40 y una desviación estándar de 11,76. Cerca del 70% de los participantes fueron mujeres, el 36,36% eran Profesores y el 24,88% contaba con una dedicación *full-time*. Del total de los docentes *part-time*, el 63,06% declaró que el ejercicio de alguna o de la totalidad de las actividades académicas (i.e. docencia, investigación, extensión, gestión) constituye su ocupación principal, manifestando participar en más de una asignatura, proyecto o función académica. La antigüedad de los respondientes osciló entre 1 y 45 años, con una media de 17,49 y una desviación estándar de 10,51. La antigüedad en el cargo actual varió entre 1 y 30 años, con una media de 8,66 y una desviación estándar de 8,41. Cerca del 65% de los participantes tenían título de Grado, el 20,10% título de Máster y el 14,83% título de Doctor.

*Muestra 2 – Managers.* La misma se compuso por un total de 116 gerentes de nivel medio y alto que, al momento de efectuarse el relevamiento, eran estudiantes avanzados de un programa de Maestría en Administración de Negocios, dictado en modalidad *part-time*. El 62,93% de los mismos declaró haber tenido experiencias previas de formación en el nivel de postgrado. El 62,07% de los participantes fueron hombres, el 55,17% estaban casados o conviviendo con su pareja y el 71,55% trabajaba más de 40 horas semanales (*full-time*). La edad varió de 26 a 65 años, con una media de 36,57 y un desvío estándar de 8,89. La mayoría de los gerentes (64,66%) se desempeñaban en relación de dependencia en el sector privado, el 16,38% en relación de dependencia en el sector público y el 18,97% ejercían el rol de consultores en estudios o consultoras con una categoría equivalente a *semi-senior* o *senior*, manifestando además desempeñar alguna actividad independiente. La totalidad de los participantes indicaron poseer personal a cargo. La antigüedad en el ejercicio de la profesión osciló entre 5 y 40 años, con una media de 11,50 y un desvío estándar de 8,03.

En cuanto a la antigüedad en la organización actual, la misma varió entre 8 meses y 29 años, con una media de 8,53 y un desvío estándar de 7,49. Finalmente, la antigüedad en el cargo actual presentó una amplitud de entre 8 meses y 26 años, con una media aritmética de 4,93 y un desvío estándar de 4,86.

### **3.4. Procedimiento**

De modo coincidente con lo descrito en el Capítulo III de esta Tesis Doctoral, el proceso de recolección de datos se efectuó siguiendo los lineamientos establecidos en la Declaración de Helsinki de 1975. A tales fines, el estudio fue primeramente evaluado por un Comité Científico de la Universidad Nacional de Mar del Plata (Argentina), quien se expidió favorablemente sobre sus aspectos éticos y metodológicos. Para que el mismo fuera sometido a tal evaluación, el estudio fue incorporado como parte de los objetivos específicos de un proyecto más amplio<sup>16</sup>. Por otro lado, estos mismos aspectos fueron evaluados por un Jurado en el marco del XV Coloquio Doctoral de la 52° Asamblea Anual del Consejo Latinoamericano de Escuelas de Administración – CLADEA 2017, celebrada en Riverside, California, Estados Unidos.

*Muestra 1 – Académicos.* Una vez obtenida la autorización para realizar la investigación por parte de las máximas autoridades académicas de la facultad, se les solicitó a estas últimas que enviaran a la totalidad de sus docentes (N = 414) un correo electrónico acompañado por una presentación del estudio y de sus objetivos, un formulario de consentimiento informado y una invitación a un cuestionario virtual. Si bien las invitaciones fueron enviadas desde una dirección institucional de la facultad, se les aclaró a los participantes que la encuesta era estrictamente confidencial y que sólo los investigadores tendrían acceso a los datos recolectados. Siguiendo el procedimiento

---

<sup>16</sup> Estudio de riesgos psicosociales en docentes de la Universidad Nacional de Mar del Plata y su relación con la Satisfacción Laboral (códigos: 15/H244 y PSI266/17)

recomendado por Judge *et al.* (2005) para reducir el sesgo de varianza común por empleo de método único, el relevamiento se realizó en dos etapas. En la primera, los participantes fueron invitados a responder un cuestionario sobre sus CSE. En la segunda, y con dos semanas de diferencia, se los invitó a responder el de riesgos psicosociales en el trabajo y el de satisfacción laboral. Un total de 209 individuos completaron los cuestionarios en ambas etapas durante los meses de agosto y diciembre de 2016 (representando una tasa de respuesta del 50,48%). Dado que es factible que algunos participantes desempeñen más de una actividad laboral, principalmente los docentes *part-time*, se les solicitó que respondan el cuestionario exclusivamente desde su experiencia de trabajo en la facultad.

*Muestra 2 – Managers.* Los participantes eran estudiantes avanzados de un programa de Maestría en Administración de Negocios, dictado en modalidad *part-time*. De manera previa, se solicitó al Coordinador de dicho programa su autorización para enviar a la totalidad de los cursantes de las cuatro cohortes activas (N = 241) un correo electrónico con una invitación a participar del estudio y un enlace a un cuestionario virtual, nuevamente desarrollado a través de la herramienta Google Drive®. De manera coincidente con lo descrito para la Muestra 1, la encuesta estuvo precedida por una descripción de los propósitos de la investigación y un formulario de consentimiento informado y sólo se dio acceso a los participantes al cuestionario cuando dicho formulario fue aceptado digitalmente. Dado que es posible que los participantes desempeñen más de una actividad profesional, se les solicitó que respondan la encuesta exclusivamente desde su experiencia de trabajo en su ocupación principal, la que resulta coincidente con la oportunamente declarada en la sección de Datos sociodemográficos de la encuesta (ver preguntas 5 y 6 del Anexo II). Del total de 125 cuestionarios devueltos, nueve de ellos fueron eliminados de los análisis de este ensayo debido a que

los participantes no respondieron las escalas de riesgos psicosociales (valores perdidos o *missing values*). Del total de los cuestionarios eliminados, ocho de ellos correspondieron a la categoría de propietarios de organizaciones o emprendedores, resultando la muestra final conformada por 116 participantes, todos ellos en relación de dependencia. La recolección de datos tuvo lugar entre los meses de abril y septiembre de 2017.

### **3.5. Variables e instrumentos**

#### ***Autoevaluaciones esenciales (Core Self-Evaluations, CSE)***

Se utilizó una versión en español de la CSES (Judge *et al.*, 2003), cuyas fortalezas fueron explicadas en detalle en el Capítulo III de esta Tesis, sección en donde también se describió el proceso de traducción y se realizó un examen minucioso de sus propiedades psicométricas. La CSES ha sido diseñada para examinar las autoevaluaciones esenciales de manera global. La versión en español mantuvo la estructura original de 12 reactivos (e.g. “me siento confiado en que obtengo el éxito que merezco en la vida”) y una escala de 5 niveles (1 = totalmente en desacuerdo, 5 = totalmente de acuerdo, salvo puntaje inverso). Los niveles de consistencia interna de la escala resultaron satisfactorios, dados por un Coeficiente Alfa de Cronbach de 0,80 en la Muestra 1 y de 0,82 en la Muestra 2.

#### ***Satisfacción laboral afectiva***

La satisfacción laboral fue medida de manera global a través de una versión en español del BIAJS (Thompson y Phua, 2012), cuyas fortalezas fueron explicadas en detalle en el Capítulo III de esta Tesis, sección en donde también se describió el proceso de traducción y se realizó un examen minucioso de sus propiedades psicométricas. La traducción del BIAJS mantuvo su estructura original de 4 reactivos y una escala de 5

niveles (1 = totalmente en desacuerdo, 5 = totalmente de acuerdo). Los puntajes individuales de los cuatro ítems fueron promediados para formar un solo puntaje de satisfacción laboral global. Tal y como fue presentado en el Capítulo III, los niveles de consistencia interna resultaron adecuados, dados por un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,84 en la Muestra 1 y de 0,87 en la Muestra 2.

### ***Factores Psicosociales del Trabajo***

Los factores psicosociales del trabajo pueden ser abordados de manera objetiva, por ejemplo, a través de un análisis sistemático de los puestos de trabajo, o subjetiva, por ejemplo, a través del empleo de escalas perceptuales de auto-reporte (Meliá *et al.*, 2006). Para que el empleo de la primera metodología resulte útil, se requiere contar con muestras grandes y heterogéneas de empleados (preferentemente, de diferentes industrias y categorías ocupacionales), de modo que sea posible garantizar un cierto nivel mínimo de variabilidad en las variables explicativas que habilite su incorporación dentro de un análisis multivariado. Por otro lado, y puesto que en la evaluación de los efectos de los factores del trabajo sobre las actitudes resultan más relevantes las percepciones que de aquellos son formuladas por los empleados (Spector y Jex, 1991), se optó por el empleo de medidas subjetivas. A tales fines, se utilizó la versión reducida del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo Copsoq-Istas 21 1.5, desarrollado por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de España (Moncada *et al.*, 2004), el cual constituye una adaptación del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (*Copenhagen Psychosocial Questionnaire*; Kristensen, Hannerz, Høgh y Borg, 2005). El mismo representa uno de los instrumentos más empleados tanto en la investigación empírica como en la práctica profesional en Iberoamérica (véanse Neffa, 2015 o Charria, Sarsosa y Arenas, 2011 para una revisión detallada acerca de este tema), habiendo sido aplicado en distintos países, tales como México (García *et al.*,

2016), Chile (Alvarado *et al.*, 2009; Alvarado *et al.*, 2012) y Argentina (Acevedo, Sánchez, Farías y Fernández, 2013), principalmente debido a su exhaustividad (puesto que incluye una amplia variedad de FPST, los cuales emergen de una síntesis e integración de teorías previas), la simplicidad en su administración y en la interpretación de sus resultados (en la medida en que cuenta con manuales para la autoadministración y la tabulación de las respuestas) y la flexibilidad en su aplicación (al admitir su adaptación a diversidad de contextos laborales y categorías ocupacionales). En particular, y en virtud de su parsimonia, la versión reducida del Copsoq-Istas 21 resulta prometedora para la investigación pues facilita su administración en conjunto con otras escalas en diseños metodológicos complejos que se focalicen en el estudio de los riesgos psicosociales en su relación con otros fenómenos de interés, como disposiciones, actitudes, intenciones y/o conductas (Cabrera, Prada, Ruano, Blazquez, Solvas *et al.*, 2012; Mudrak *et al.*, 2017; Pujol-Cols y Lazzaro-Salazar, en prensa).

El Copsoq-Istas 21 (versión 1.5) ha sido específicamente diseñado para identificar, medir y valorar la percepción de exposición de los empleados a seis grandes grupos de factores psicosociales que representan riesgos para la salud en el trabajo. Tres de ellos constituyen demandas laborales (i.e. aquellos aspectos físicos, psicológicos, organizacionales o sociales del trabajo que requieren un esfuerzo sostenido y conllevan costos fisiológicos y psíquicos; Bakker y Demerouti, 2014): (a) exigencias psicológicas (6 ítems, incluyendo “¿la distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?”), (b) doble presencia (4 ítems, incluyendo “¿hay momentos en los que sentís que necesitarías estar en tu trabajo y en tu hogar a la vez?”) y (c) inseguridad sobre el futuro (4 ítems, incluyendo “¿en estos momentos estás preocupado por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en caso de ser despedido?”); y tres representan recursos

laborales (i.e. aquellos factores físicos, psicológicos, organizacionales o sociales del trabajo que son altamente relevantes para el logro de los objetivos, resultan funcionales para reducir las demandas laborales, así como sus costos fisiológicos y psicológicos asociados, y estimulan el crecimiento personal, el aprendizaje y el desarrollo de los empleados; Bakker y Demerouti, 2014): (a) control sobre el trabajo (10 ítems, incluyendo “¿se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?”), (b) apoyo social y calidad del liderazgo (10 ítems, incluyendo “¿recibes ayuda y apoyo de tus compañeros de trabajo en caso de necesitarlo?”) y (c) estima (4 ítems, incluyendo “mis superiores me dan el reconocimiento que merezco”).

De manera global, el Copsoq-Istas 21 (1.5) se encuentra compuesto por un total de 38 reactivos e incluye una escala de respuesta de cinco puntos, la cual mide la percepción del empleado acerca del grado de presencia de cada factor de riesgo en su trabajo (0 = nunca, ninguna exposición al factor de riesgo psicosocial, salvo puntaje revertido; 4 = siempre, exposición total al factor de riesgo psicosocial, salvo puntaje revertido). Adicionalmente, se agregó la opción “no aplica” para aquellos casos en los que el participante sienta que un reactivo en particular no refleja su situación de trabajo. De acuerdo al Modelo Copsoq-ISTAS niveles más bajos de control sobre el trabajo, apoyo social y liderazgo y estima, y más elevados de exigencias psicológicas, doble presencia e inseguridad sobre el futuro, indican una mayor exposición a riesgos psicosociales. Por tal motivo, los puntajes correspondientes a los tres factores de riesgo que representan recursos laborales fueron invertidos para reflejar respectivamente niveles insuficientes (i.e. “insuficiente control sobre el trabajo”, “falta de apoyo social y liderazgo”, “insuficiente estima”). El puntaje total para cada factor de riesgo fue calculado como el promedio de los puntajes asignados a cada uno de sus reactivos.

Dado que la versión 1.5 del Copsoq-Istas 21 se encuentra redactada en idioma español de España, se realizaron ligeras adaptaciones semánticas al instrumento para favorecer que el mismo sea comprendido efectivamente en el contexto argentino. A modo de ejemplo, se reemplazó el término “empresa”, más aplicable al sector privado, por el de “organización”, o expresiones tales como “quedar de paro” por “quedar desempleado”. En cuanto a la confiabilidad del instrumento, los análisis de consistencia interna revelaron niveles satisfactorios para las sub-escalas de exigencias psicológicas ( $\alpha = 0,67$  en la Muestra 1 y  $\alpha = 0,77$  en la Muestra 2), control sobre el trabajo ( $\alpha = 0,81$  en la Muestra 1 y  $\alpha = 0,81$ ), apoyo social y calidad del liderazgo ( $\alpha = 0,81$  en la Muestra 1 y  $\alpha = 0,83$  en la Muestra 2), estima ( $\alpha = 0,85$  en la Muestra 1 y  $\alpha = 0,82$  en la Muestra 2) e inseguridad sobre el futuro ( $\alpha = 0,75$  en la Muestra 1 y  $\alpha = 0,82$  en la Muestra 2), y marginalmente aceptables para la sub-escala de doble presencia ( $\alpha = 0,60$  en la Muestra 1 y  $\alpha = 0,65$  en la Muestra 2), superando en todos los casos el estándar de Loewenthal (2001) y, en la mayoría de los casos, el de Nunnally y Bernstein (1994).

### ***Variables de control***

Las variables de control asumen un rol fundamental en los análisis cuantitativos multivariados al permitir aislar la magnitud de los efectos *ceteris paribus* (esto es, manteniendo constantes los efectos del resto de los factores considerados en un modelo) de las variables explicativas sustantivas sobre la variable dependiente que representa al fenómeno de interés. Constituyen un conjunto de variables explicativas no sustantivas (en términos de su aporte a responder la pregunta específica sobre la que se construye la investigación) que pueden covariar ya sea con los predictores sustantivos o con la variable respuesta. La determinación de un conjunto parsimonioso, balanceado y relevante de variables de control es esencial en los diseños cuantitativos, puesto que la inclusión de variables poco importantes no sólo reduce los grados de libertad y la

robustez de las pruebas estadísticas, sino que también amenaza con reducir la proporción de varianza explicable en la variable respuesta e incrementar la multicolinealidad entre los predictores (Becker, 2005; Breaugh, 2008; Carlson y Wu, 2012) Para su identificación, se siguieron las recomendaciones metodológicas de Bernerth y Aguinis (2016), las cuales consisten en dar respuesta a los siguientes interrogantes: (a) ¿existen bases teóricas sólidas, más allá de sospechas particulares, que den soporte a una relación entre la variable de control y la/s variable/s sustantiva/s?, (b) ¿han sido estas relaciones demostradas empíricamente en otros estudios?, (c) si no lo hubieran sido, ¿se trata de una variable fundamental que puede ser medida adecuadamente de manera cuantitativa?

En la Muestra 1 (académicos), se consideró apropiada la incorporación de las siguientes variables de control: (a) la edad del participante (la satisfacción laboral tiende a acrecentarse con el paso del tiempo; e.g. Clark *et al.*, 1996; la prevalencia de riesgos psicosociales tiende a ser mayor en los docentes más jóvenes; e.g. García *et al.*, 2016; Cladellas y Castelló, 2011; Tomás y Oliver, 2006); (b) la antigüedad en el cargo actual (la prevalencia de riesgos psicosociales tiende a ser mayor en aquellos docentes con menor antigüedad y experiencia en el ejercicio de la profesión; García *et al.*, 2016); (c) el género (las mujeres tienden a encontrarse comparativamente más expuestas a doble presencia; e.g. Burke, Berge Matthiesen, Einarsen, Fiskensbaum y Soiland, 2008); (d) la jerarquía del cargo (la prevalencia de exigencias psicológicas y de insuficiente control sobre el trabajo tiende a ser mayor en auxiliares que en profesores; e.g. García *et al.*, 2016; Santiago y Otero-López, 2006); (e) la dedicación (la experiencia de trabajo suele ser diferente según posean los docentes contratos *part-time* o *full-time*; e.g. Fernández Lamarra y Marquina, 2013; Groisman y García de Fanelli, 2009; García de Fanelli y Moguillansky, 2014); (f) y el nivel educativo (los cambios en los niveles educativos

suelen traer aparejados diferencias en las expectativas; e.g. García *et al.*, 2016). En la Muestra 2 (*managers*), se introdujeron: (a) la edad del participante (ya explicado previamente; e.g. Clark *et al.*, 1996); (b) el género (ya explicado previamente; e.g. Burke *et al.*, 2008); (c) la antigüedad en el cargo actual (ya explicado previamente; e.g. Mueser, Becker y Wolfe, 2001); (d) el estado civil (e.g. la satisfacción marital puede influir sobre la satisfacción laboral; Byron, 2005; Rogers y May, 2003); y (e) las cargas de familia (poseer familiares a cargo puede incrementar la exposición a doble presencia; e.g. Byron, 2005).

### **3.6. Análisis de datos**

El procedimiento empleado en la traducción y validación de la CSES y del BIAJS ha sido descrito detalladamente en el Capítulo III de esta Tesis Doctoral. Con respecto al análisis de la influencia relativa de los factores situacionales (FPST) y disposicionales (CSE) sobre la satisfacción laboral, se construyeron cuatro modelos de regresión múltiple empleando el método de mínimos cuadrados ordinarios (OLS). El análisis de regresiones múltiples constituye una herramienta útil cuando se desea examinar los efectos de una variable explicativa<sup>17</sup> sustantiva sobre una variable respuesta, *ceteris paribus*, esto es, permaneciendo constantes los niveles del resto de las variables explicativas sustantivas, así como los correspondientes a las variables de control (Wooldridge, 2015). De manera previa, se verificó que los datos recolectados dieran cumplimiento a los supuestos mínimos para la aplicación del análisis de regresiones múltiples, i.e. normalidad (a través de la prueba W de Shapiro-Wilk), homocedasticidad (a través de la prueba de Breusch-Pagan) y no colinealidad perfecta (a través el cálculo

---

<sup>17</sup> En el contexto de un análisis de regresiones múltiples, los términos *variables explicativas*, *variables independientes*, *predictores* o *regresores* son considerados sinónimos; al igual que los términos *variables explicadas*, *variables dependientes* o *variables respuesta* (Wooldridge, 2015).

del Factor de Inflación de Varianza, VIF). Los datos fueron procesados en Stata® (versión 13).

Con el propósito de contrastar el modelo teórico propuesto en la Figura 1, se realizó un análisis de ecuaciones estructurales en IBM SPSS AMOS® (versión 22). De manera previa, se verificó que los datos den cumplimiento al supuesto de normalidad multivariante, examinando los niveles de asimetría y curtosis multivariante por medio de la prueba de Mardia (Mardia, 1985). En la determinación de los valores críticos, se empleó el estándar de 5 sugerido por Bentler (2006). Dado que los resultados de la prueba de Mardia revelaron el incumplimiento del supuesto de normalidad multivariante, se utilizó el método *bootstrap* de Bollen-Stine (Bollen y Stine, 1992) para corregir los p-valores de las pruebas  $\chi^2$ . El modelo hipotetizado incluyó una variable exógena latente (i.e. las CSE) y dos variables endógenas latentes (i.e. percepción de exposición a riesgos psicosociales y satisfacción laboral).

En la especificación de los modelos, se siguieron las recomendaciones metodológicas de Bagozzi y Edwards (1998) de emplear un modelo de desagregación parcial (*partial disaggregation model*), el cual consiste en la creación de dos o más variables observadas agregadas para cada variable latente (Dabholkar, Thorpe y Rentz, 1996). El empleo de modelos de desagregación parcial suele ser lo más apropiado en aquellos casos en los que se cuenta con muestras pequeñas o moderadas, puesto que tiende a mejorar los índices de ajuste al reducir la cantidad de parámetros a ser estimados (Rocha y Chelladurai, 2012). Siguiendo este enfoque, en lugar de introducir la totalidad de los reactivos de los cuestionarios como las variables observadas correspondientes a cada una de las variables latentes (modelo de desagregación total, *total disaggregation model*), se construyeron parcelas de ítems para cada una de ellas (véase Bagozzi y Edwards, 1998 para una descripción detallada del método). Por

ejemplo, en lugar de incluir los doce ítems de las CSE como indicadores de su variable latente, y teniendo en cuenta los resultados de las pruebas psicométricas oportunamente presentadas en el Capítulo III, se formaron dos parcelas combinando los seis ítems positivos y los seis ítems negativos de la escala. El mismo procedimiento se siguió para el caso de la satisfacción laboral. En cuanto a la variable latente que representa los riesgos psicosociales en el trabajo, se siguió un procedimiento análogo al empleado por Bakker *et al.* (2007) y se incluyeron seis indicadores, dados por los puntajes promedio de las sub-escalas de exigencias psicológicas, insuficiente control sobre el trabajo, falta de apoyo social y liderazgo, insuficiente estima, inseguridad laboral y doble presencia.

En la evaluación del modelo, se siguieron las recomendaciones de Bollen (1989) de reportar y comparar distintos índices de ajuste, tales como el estadístico chi-cuadrado ( $\chi^2$ ), el índice comparativo de ajuste (*comparative fit index*, CFI), el índice de bondad del ajuste (*goodness of fit index*, GFI) y el error medio cuadrático de aproximación (*root mean square error of approximation*, RMSEA). A pesar de que no existe consenso absoluto en cuanto a los valores críticos para cada índice de ajuste (Marsh, Hau y Wen, 2004), de acuerdo a lo señalado por Byrne (2001), valores de CFI, TLI o GFI superiores a 0,90 y de RMSEA alrededor de 0,08 resultan indicadores de un buen ajuste. En cuanto a los resultados de la prueba chi-cuadrado, tales valores fueron interpretados con cautela al presentar el estadístico  $\chi^2$  la limitación de ser sumamente sensible al tamaño muestral (Bentler y Bonnet, 1980; Hooper, Coughlan y Mullen, 2008; Jöreskog y Sörbom, 1993).

Para evaluar si los resultados del análisis de ecuaciones estructurales dan soporte a la hipótesis de mediación, se siguieron las recomendaciones metodológicas de MacKinnon *et al.* (2007), Rucker, Preacher, Tormala y Petty (2011) y Preacher *et al.* (2011). Este enfoque para el análisis de las relaciones de mediación resulta superior del tradicional método de Baron y Kenny (1986), el cual ha sido fuertemente criticado

en los últimos años por presentar severas limitaciones (MacKinnon, 2000; MacKinnon *et al.*, 2000; Shrout y Bolger, 2002). En su lugar, el procedimiento seleccionado en este ensayo consiste en analizar: (a) los efectos directos, indirectos y totales de cada constructo, (b) los niveles de significatividad correspondientes a cada efecto, calculados mediante *bootstrapping*, y (c) la proporción de la mediación.

## **4. Resultados**

### **4.1. Análisis descriptivo, confiabilidad y correlaciones entre variables**

Las medias (M), desviaciones estándar (DE) y correlaciones entre las variables del estudio son presentadas en las Tablas IV.1 y IV.2. Como puede observarse, las CSE registran medias moderadas a elevadas en ambas muestras, ubicándose las mismas dentro de los rangos reportados previamente en la literatura (e.g. Judge *et al.*, 2003; Srivastava *et al.*, 2010; Stumpp *et al.*, 2010). La satisfacción laboral, por otro lado, también observa medias moderadas a elevadas en ambas muestras, siendo ligeramente superiores en la Muestra 1 que en la Muestra 2 y ubicándose en ambos casos dentro de los rangos reportados por Thompson y Phua (2012) en su estudio original de validación. En cuanto a los FPST, y con el propósito de analizar su prevalencia en ambos contextos ocupacionales (véase Tabla IV.3), se utilizaron los baremos publicados por Moncada *et al.* (2005) en su estudio comparativo internacional. A tales fines, las sumas de los puntajes de las seis dimensiones del modelo fueron recategorizadas en una escala de tres niveles, indicativa del nivel de prevalencia de cada factor de riesgo psicosocial (1 = baja prevalencia, baja exposición al factor de riesgo; 3 = elevada prevalencia, alta exposición al factor de riesgo).

Tabla IV.1. Medias, desviaciones estándar y correlaciones entre variables (Muestra 1)

Variable	<i>M</i>	<i>DE</i>	1	2	3	4	5	6	7	8
1. CSE	3,66	0,51	<b>0,80</b>							
2. Satisfacción laboral	3,99	0,61	0,40	<b>0,84</b>						
3. Exigencias psicológicas	1,93	0,57	-0,38	-0,17	<b>0,67</b>					
4. Control sobre el trabajo (r)	0,97	0,57	-0,44	-0,46	0,28	<b>0,81</b>				
5. Apoyo social y liderazgo (r)	1,19	0,65	-0,40	-0,39	0,27	0,58	<b>0,81</b>			
6. Doble presencia	2,14	0,72	-0,19	-0,03	0,22	0,29	0,21	<b>0,60</b>		
7. Estima (r)	1,37	0,84	-0,35	-0,37	0,38	0,56	0,73	0,20	<b>0,85</b>	
8. Inseguridad sobre el futuro	1,33	0,90	-0,35	-0,21	0,33	0,36	0,35	0,22	0,37	<b>0,75</b>

*Nota.*  $n = 209$ . CSE = Core-Self Evaluations, *M* = Media, *DE* = Desviación estándar, (r) escala revertida para reflejar niveles insuficientes del factor. Las correlaciones superiores a 0,17 son significativas al nivel de  $p < 0,05$ . Las correlaciones superiores a 0,19 son significativas al nivel de  $p < 0,01$ . Los valores de confiabilidad para cada una de las escalas (coeficientes alfa) son presentados sobre la diagonal principal en negritas. Las variables de control no son reportadas en esta tabla por razones de simplicidad.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla IV.2. Medias, desviaciones estándar y correlaciones entre variables (Muestra 2)

Variable	<i>M</i>	<i>DE</i>	1	2	3	4	5	6	7	8
1. CSE	3,79	0,54	<b>0,82</b>							
2. Satisfacción laboral	3,73	0,79	0,50	<b>0,87</b>						
3. Exigencias psicológicas	1,96	0,80	-0,19	-0,17	<b>0,77</b>					
4. Control sobre el trabajo (r)	0,91	0,62	-0,48	-0,57	0,13	<b>0,81</b>				
5. Apoyo social y liderazgo (r)	1,30	0,72	-0,52	-0,46	0,20	0,64	<b>0,83</b>			
6. Doble presencia	1,88	0,93	-0,12	-0,11	0,28	0,09	0,03	<b>0,65</b>		
7. Estima (r)	1,45	0,99	-0,46	-0,57	0,27	0,63	0,68	0,07	<b>0,82</b>	
8. Inseguridad sobre el futuro	0,93	0,86	-0,38	-0,25	0,16	0,41	0,38	0,11	0,45	<b>0,82</b>

*Nota.*  $n = 116$ . CSE = Core-Self Evaluations, *M* = Media, *DE* = Desviación estándar, (r) escala revertida para reflejar niveles insuficientes del factor. Las correlaciones superiores a 0,15 son significativas al nivel de  $p < 0,10$ . Las correlaciones superiores a 0,18 son significativas al nivel de  $p < 0,05$ . Las correlaciones superiores a 0,26 son significativas al nivel de  $p < 0,01$ . Los valores de confiabilidad para cada una de las escalas (coeficientes alfa) son presentados sobre la diagonal principal en negritas. Las variables de control no son reportadas en esta tabla por razones de simplicidad.

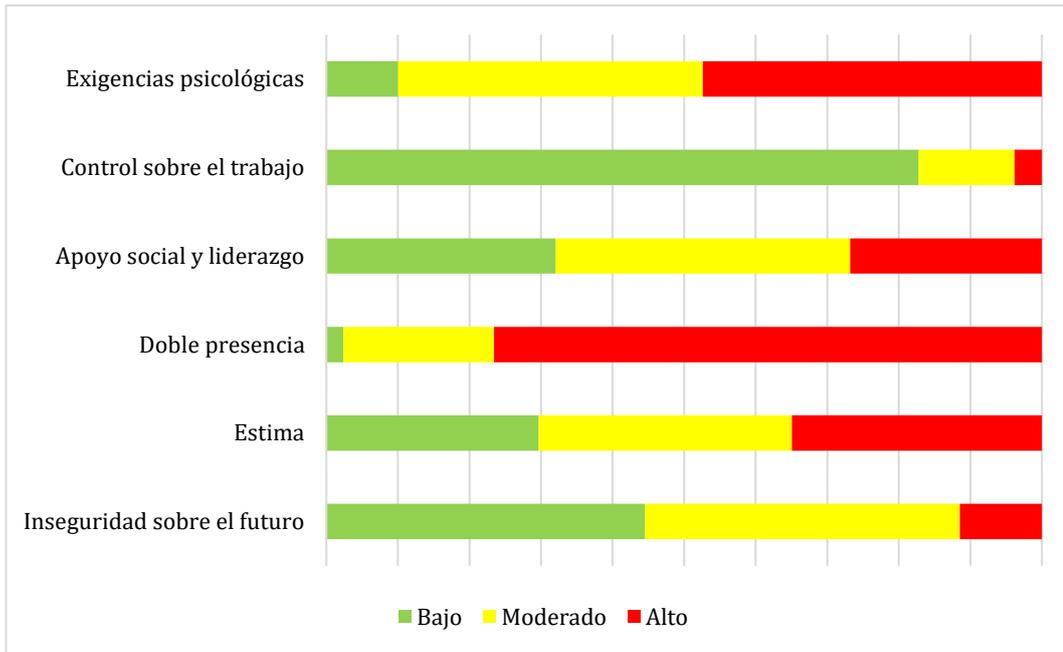
Fuente: Elaboración propia.

Tabla IV.3. Nivel de exposición percibida a riesgos psicosociales (prevalencia)

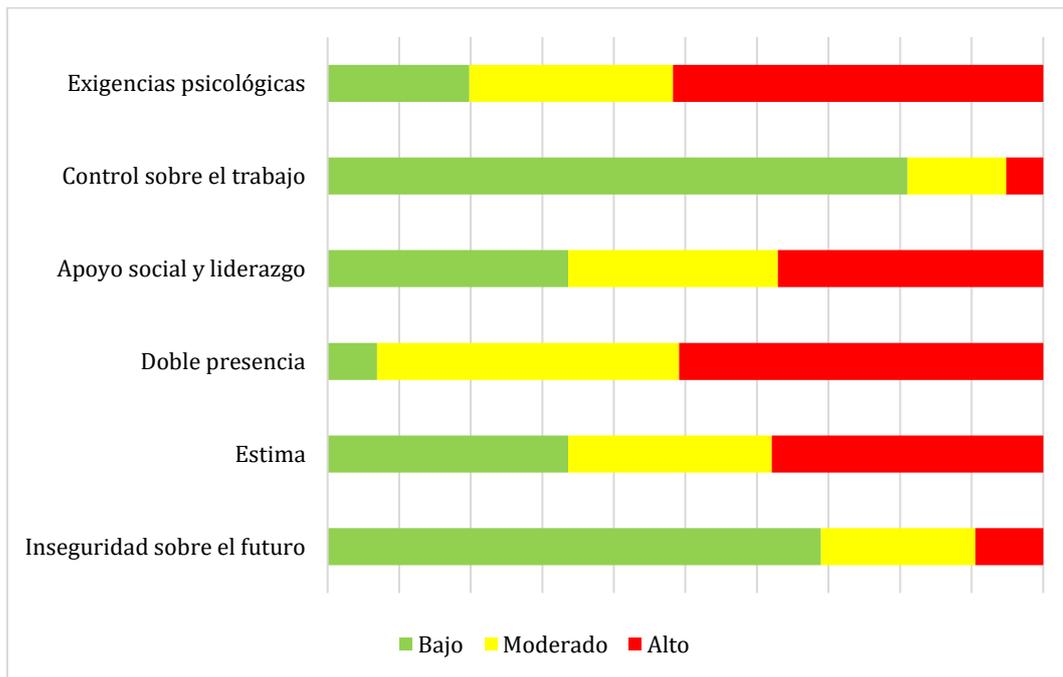
Factor psicosocial del trabajo		Nivel de exposición a riesgo psicosocial		
		Bajo	Moderado	Alto
Exigencias psicológicas	Muestra 1	10,05%	42,58%	47,37%
	Muestra 2	19,83%	28,45%	51,72%
Control sobre el trabajo	Muestra 1	82,78%	13,40%	3,83%
	Muestra 2	81,03%	13,79%	5,17%
Apoyo social y liderazgo	Muestra 1	32,06%	41,15%	26,79%
	Muestra 2	33,62%	29,31%	37,07%
Doble presencia	Muestra 1	2,39%	21,05%	76,56%
	Muestra 2	6,90%	42,24%	50,86%
Estima	Muestra 1	29,67%	35,41%	34,93%
	Muestra 2	33,62%	28,45%	37,93%
Inseguridad sobre el futuro	Muestra 1	44,50%	44,02%	11,48%
	Muestra 2	68,97%	21,55%	9,48%

*Fuente: elaboración propia.*

Como puede observarse en la Tabla IV.3, la mayor parte de los participantes reportan niveles bajos de exposición para las dimensiones Control sobre el Trabajo (Muestra 1: 82,78%, Muestra 2: 81,03%) e Inseguridad sobre el Futuro (Muestra 1: 44,50%, Muestra 2: 68,97%) en ambas muestras. Sin embargo, nótese que alrededor de la mitad de los participantes reportan niveles elevados de exposición a Exigencias Psicológicas (Muestra 1: 47,37%, Muestra 2: 51,72%) y cerca de una tercera parte manifiesta recibir niveles insuficientes de Estima (Muestra 1: 34,93%, Muestra 2: 37,92%). La Doble Presencia representa la dimensión del trabajo para la que se registra mayor nivel de riesgo psicosocial, observándose que el 76,56% de los participantes de la Muestra 1 y el 50,86% de los participantes de la Muestra 2 reportan una exposición desfavorable a dicho factor. Estos hallazgos son resumidos en las Figuras 2 y 3.



**Figura 2.** Nivel de exposición percibida a riesgos psicosociales (prevalencia por factor de riesgo) en la Muestra 1



**Figura 3.** Nivel de exposición percibida a riesgos psicosociales (prevalencia por factor de riesgo) en la Muestra 2

Con el propósito de examinar la equivalencia inter-poblacional en el comportamiento de las CSE, los FPST y la satisfacción en ambas muestras se realizaron una serie de pruebas de diferencia de medias, puntualmente la prueba *t* de Student. Como puede observarse en la Tabla IV.4, los resultados revelan que los participantes de la Muestra 2 poseen, en promedio, niveles ligeramente superiores de CSE ( $p < 0,05$ ) aunque reportan experimentar una menor satisfacción con sus trabajos ( $p < 0,01$ ), en comparación con los participantes de la Muestra 1. En cuanto a la percepción de exposición a riesgos psicosociales, los hallazgos de las pruebas realizadas revelan diferencias estadísticamente significativas en la prevalencia de Doble Presencia ( $p < 0,01$ ) y de Inseguridad sobre el Futuro ( $p < 0,01$ ), siendo aquella mayor en la Muestra 1 que en la Muestra 2.

Tabla IV.4. CSE, FPST y satisfacción laboral según grupo muestral

Variable	Muestra 1		Muestra 2		Significatividad
	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>	
1. CSE	3,66	0,51	3,79	0,54	*
2. Satisfacción laboral	3,99	0,61	3,73	0,79	**
3. Exigencias psicológicas	1,93	0,57	1,96	0,80	<i>n.s.</i>
4. Control sobre el trabajo ( <i>r</i> )	0,97	0,57	0,91	0,62	<i>n.s.</i>
5. Apoyo social y liderazgo ( <i>r</i> )	1,19	0,65	1,30	0,72	<i>n.s.</i>
6. Doble presencia	2,14	0,72	1,88	0,93	**
7. Estima ( <i>r</i> )	1,37	0,84	1,45	0,99	<i>n.s.</i>
8. Inseguridad sobre el futuro	1,33	0,90	0,93	0,86	**

*Notas: M = Media, DE = Desviación estándar, (r) escala revertida para reflejar niveles insuficientes del factor, n.s. = diferencia no significativa, \* diferencia estadísticamente significativa al nivel de  $p < 0,05$ ; \*\* diferencia estadísticamente significativa al nivel de  $p < 0,01$ . Fuente: elaboración propia.*

En cuanto a las correlaciones observadas entre las variables del estudio, del análisis de las Tablas IV.1 y IV.2, se aprecia que las CSE exhiben una correlación positiva y significativa con la satisfacción laboral, indicando que puntajes más elevados en las CSE se hallan asociados con la experimentación de niveles mayores de satisfacción laboral. Además, las CSE presentan correlaciones significativas y negativas

con los seis FPST, sugiriendo que aquellos individuos con CSE más positivas tienden a percibir menores niveles de exposición a riesgos psicosociales, en comparación con los sujetos con CSE más negativas. Por otro lado, la mayoría de los factores de riesgo verifican correlaciones negativas y significativas con la satisfacción laboral (con excepción de la doble presencia), sugiriendo que la percepción de mayor exposición a riesgos psicosociales se encuentra asociada con un declive en la satisfacción laboral.

En lo que refiere a los niveles de confiabilidad, tal y como puede observarse en la diagonal principal de las Tablas IV.1 y IV.2, la versión en español de la CSES observa una consistencia interna satisfactoria en ambas muestras (Muestra 1:  $\alpha = 0,80$ ; Muestra 2:  $\alpha = 0,82$ ), la cual resulta muy similar a la reportada previamente por Judge *et al.* (2003) y Stumpp *et al.* (2010) para la versión americana (0,84 y 0,83 respectivamente). Hallazgos similares se obtuvieron para la versión en español del BIAJS, el cual también observa una consistencia interna elevada, representada por un coeficiente  $\alpha$  de 0,84 en la Muestra 1 y de 0,87 en la Muestra 2, ambos muy similares al reportado por Thompson y Phua (2012) para el índice americano ( $\alpha = 0,85$ ). En cuanto a las respectivas sub-escalas del Copsoq-Istas 21 (1.5), los resultados revelan que éstas registran niveles adecuados de consistencia interna, siendo los Coeficientes Alfa de Cronbach superiores al estándar de Loewenthal (2001) y, en la mayoría de los casos, al de Nunnally y Bernstein (1994), en ambas muestras.

#### **4.2. Influencia relativa de determinantes disposicionales y situacionales sobre la satisfacción laboral**

Con el propósito de comparar la influencia relativa de las CSE y de la percepción de exposición a los seis FPST sobre la satisfacción laboral, se estimaron cuatro modelos de regresiones múltiples a través del método de mínimos cuadrados ordinarios (véanse Tablas IV.6 y IV.7). De manera previa, se verificó que los datos dieran cumplimiento a los supuestos mínimos de normalidad, homocedasticidad y no multicolinealidad perfecta. Si bien los resultados obtenidos en las pruebas de normalidad y de multicolinealidad fueron satisfactorios en ambas muestras, cierto nivel de heterocedasticidad fue detectado en la Muestra 1. Ante esta situación, se estimaron errores estándares robustos para los cuatro modelos.

Siguiendo el procedimiento de Aiken y West (1991), se realizó un análisis de regresiones múltiples en tres etapas: (a) las variables de control fueron ingresadas en el Modelo 1; (b) los determinantes disposicionales (i.e. las CSE) y situacionales (i.e. exigencias psicológicas, insuficiente control sobre el trabajo, falta de apoyo social y liderazgo, doble presencia, insuficiente estima e inseguridad sobre el futuro) fueron ingresados de manera separada en los Modelos 2 y 3, reflejando respectivamente una perspectiva disposicional y situacional; y (c) los determinantes disposicionales y situacionales fueron ingresados de manera conjunta en el Modelo 4, reflejando una perspectiva interaccionista (véanse Tablas IV.6 y IV.7).

En cuanto al Modelo 1, para la Muestra 1, se introdujeron las siguientes variables de control: (a) la edad del participante, (b) la antigüedad en el cargo actual, (c) el género (grupo base = mujeres), (d) la jerarquía del cargo (grupo base = Ayudantes Graduados), la dedicación (grupo base = dedicación *part-time*) y (e) el nivel educativo (grupo base = formación de Grado). Para la Muestra 2, se introdujeron: (a) la edad del participante, (b)

el género (grupo base = mujeres), (c) la antigüedad en el cargo actual, (d) el estado civil (grupo base = participantes no casados) y (e) las cargas de familia (grupo base = participantes que no poseen cargas de familia). Si bien también se recolectó información relativa a la antigüedad en el ejercicio de la profesión y la antigüedad total en la organización, estas dos variables no fueron incorporadas dentro del análisis de regresiones múltiples al haber observado correlaciones demasiado elevadas con la edad y la antigüedad en el cargo actual en ambas muestras. Correlaciones tan altas entre las variables explicativas conducen al inconveniente de *multicolinealidad* que, si bien sólo resulta violatorio de los supuestos del análisis de regresiones múltiples en el caso de *colinealidad perfecta* ( $r = 1$ ), tiende a acrecentar en gran medida los errores estándar de los estimadores, lo que afecta, en consecuencia, la robustez de las pruebas. Frente a la presencia de multicolinealidad, la literatura sugiere omitir algunas de las variables explicativas (Wooldridge, 2015). Siguiendo esta metodología, se prefirió conservar en los modelos la edad y la antigüedad en el cargo actual, al ser las que observan menores correlaciones entre sí, y omitir las variables antigüedad en el ejercicio profesional y antigüedad global en la organización (véase Tabla IV.5).

Tabla IV.5. Correlaciones observadas entre la edad y la antigüedad

Variables	Muestra 1				Muestra 2			
	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Edad	-				-			
2. Antigüedad en la profesión	0,86	-			0,94	-		
3. Antigüedad en la organización	0,66	0,65	-		0,84	0,87	-	
4. Antigüedad en el cargo actual	0,55	0,53	0,65	-	0,59	0,52	0,61	-

*Notas: La totalidad de las correlaciones observadas resultan estadísticamente significativas al nivel de  $p < 0,01$ .*

Para el caso de las CSES, y si bien los resultados de las pruebas psicométricas reportados en el Capítulo III revelan que una estructura compuesta por dos factores

latentes (i.e. CSE negativas y CSE positivas) es la que proporciona un ajuste más satisfactorio a los datos en ambas muestras, también se indicó que estos factores se hallan elevadamente correlacionados (exhibiendo una covarianza de -0,78 en la Muestra 1 y de -0,51 en la Muestra 2), situación que nuevamente amenaza con elevar la multicolinealidad en los análisis de regresiones múltiples y, por ende, afectar la precisión de las estimaciones. Para evitar esto, se siguieron las recomendaciones metodológicas de Shimazu, Schaufeli, Suzuki, Nashiwa, Kato *et al.* (2008) y se empleó una solución unidimensional de CSE.

En el Modelo 2 (el cual explica un 21% de la variabilidad observada en la satisfacción laboral en la Muestra 1 y un 33% en la Muestra 2, véanse los coeficientes  $R^2$  en las Tablas IV.6 y IV.7), las CSE fueron introducidas únicamente en conjunto con las variables de control (reflejando una perspectiva disposicional), sin controlar sus efectos por la influencia de los factores situacionales, obteniéndose que las primeras explican de manera incremental (véanse las variaciones en el  $R^2$  indicadas en las Tablas IV.6 y IV.7) el 15% de la variabilidad de la satisfacción laboral en la Muestra 1 y el 18% en la Muestra 2, *ceteris paribus* la incidencia de las variables de control (i.e. las CSE tienen un efecto positivo sobre la satisfacción laboral de los participantes, incluso luego de controlar por el género, la edad, la antigüedad en el cargo actual, etc.). En el Modelo 3 (el cual explica el 31% de la variabilidad total observada en la satisfacción laboral en la Muestra 1 y el 45% en la Muestra 2; véanse los coeficiente  $R^2$  en las Tablas IV.6 y IV.7), los seis FPST fueron ingresados únicamente en conjunto con las variables de control (perspectiva situacional), obteniéndose que explican de manera incremental (véanse las variaciones en el  $R^2$  indicadas en las Tablas IV.6 y IV.7) el 20% de la variabilidad en la satisfacción laboral en la Muestra 1 y el 30% en la Muestra 2, luego de controlar sus efectos por la incidencia de las variables de control.

En el Modelo 4 (el cual explica un 35% de la variabilidad total observada en la satisfacción laboral en la Muestra 1 y un 50% en la Muestra 2; véanse los coeficientes  $R^2$  en las Tablas IV.6 y IV.7), tanto las CSE como los FPST fueron computados de manera simultánea con el propósito de evaluar sus efectos parciales *ceteris paribus* sobre la satisfacción laboral (perspectiva interaccionista). Como puede observarse en las Tablas IV.6 y IV.7, las CSE permanecen altamente significativas en ambas muestras ( $p < 0,01$ ), incluso luego de que los factores situacionales y las variables de control hayan sido introducidos en las regresiones, lo que brinda evidencia sobre su capacidad explicativa incremental sobre la satisfacción laboral y, por lo tanto, da soporte a H-1. En particular, en el modelo 4, las CSE exhiben un coeficiente  $\beta$  de 0,29 ( $p < 0,01$ ) en la Muestra 1 y de 0,39 ( $p < 0,01$ ) en la Muestra 2, lo que significa que, por cada punto de incremento en la escala de CSE, la satisfacción laboral experimentada tiende a incrementarse en 0,29 en la Muestra 1 y en 0,39 en la Muestra 2, permaneciendo constante el resto de los factores relevantes. En cuanto a los FPST, sólo dos de sus dimensiones – el insuficiente control sobre el trabajo y la insuficiente estima – verifican efectos parciales significativamente distintos de 0 en ambas muestras, lo que brinda soporte parcial a H-2. En particular, los resultados del Modelo 4 revelan que el (insuficiente) control sobre el trabajo exhibe un coeficiente  $\beta = -0,32$  ( $p < 0,01$ ) en la Muestra 1 y de  $-0,35$  en la Muestra 2; mientras que la (insuficiente) estima reporta un coeficiente  $\beta = -0,13$  ( $p < 0,05$ ) en la Muestra 1 y de  $-0,31$  ( $p < 0,01$ ) en la Muestra 2. Asimismo, se destaca que este modelo integrador observa un acrecentamiento estadísticamente significativo en su poder explicativo sobre la satisfacción laboral tanto en la Muestra 1 ( $R^2$  ajustado = 0,31,  $p < 0,01$ ;  $\Delta R^2$  ajustado modelo 2-modelo4 = 0,10,  $p < 0,01$ ;  $\Delta R^2$  ajustado modelo 3-modelo4 = 0,05,  $p < 0,01$ ), como en la Muestra 2 ( $R^2$  ajustado = 0,45,  $p < 0,01$ ;  $\Delta R^2$  ajustado modelo 2-modelo4 = 0,15,  $p < 0,01$ ;  $\Delta R^2$  ajustado modelo 3-modelo4

= 0,05,  $p < 0,01$ ), lo que brinda soporte empírico a la relevancia de emplear una perspectiva interaccionista.

Tabla IV.6. Resultados del análisis de regresión múltiple para la Muestra 1.

<i>Variable dependiente:</i> Satisfacción laboral	Modelo 1: Variables de control	Modelo 2: Efectos disposicionales	Modelo 3: Efectos situacionales	Modelo 4: Efectos interaccionistas
<i>Intercepto</i>	3,7412*** (0,1955)	2,1247*** (0,3179)	4,1780*** (0,2749)	2,8808*** (0,5205)
<i>Variables de control:</i>				
Edad	0,0087 (0,0049)	0,0073 (0,0044)	0,0064 (0,0047)	0,0073 (0,0044)
Antigüedad en el cargo actual	-0,0097 (0,0057)	-0,0107 (0,0054)	-0,0014 (0,0055)	-0,0035 (0,0055)
Género masculino	-0,2561*** (0,0934)	-0,2840*** (0,0825)	-0,2364*** (0,0838)	-0,2627*** (0,0807)
Profesor	0,0696 (0,1109)	-0,0049 (0,1021)	-0,0157 (0,1016)	-0,0431 (0,0984)
Dedicación exclusiva	-0,1452 (0,1018)	-0,1016 (0,0969)	-0,1797* (0,0940)	-0,1374 (0,0908)
Título de Máster	0,1740 (0,1010)	0,1667 (0,0956)	0,1183 (0,0954)	0,1202 (0,0932)
Título de Doctor	0,0348 (0,1413)	0,0715 (0,1383)	-0,0422 (0,1450)	-0,0291 (0,1364)
<i>Determinantes disposicionales:</i>				
Autoevaluaciones Esenciales		0,4671*** (0,0894)		0,2891*** (0,1022)
<i>Determinantes situacionales (Factores Psicosociales)</i>				
Exigencias psicológicas			0,0131 (0,0768)	0,0741 (0,0773)
Control sobre el trabajo (r)			-0,3977*** (0,0968)	-0,3230*** (0,0969)
Apoyo social y liderazgo (r)			-0,0752 (0,1007)	-0,0226 (0,1016)
Doble presencia			0,1114* (0,0599)	0,0980 (0,0573)
Estima (r)			-0,1042 (0,0682)	-0,1251** (0,0552)
Inseguridad sobre el futuro			-0,0028 (0,0479)	0,0210 (0,0487)
R <sup>2</sup>	0,09***	0,24***	0,31***	0,35***
R <sup>2</sup> ajustado	0,06***	0,21***	0,26***	0,31***
$\Delta R^2$ (M1 – M2 – M4)		0,15***		0,11***
$\Delta R^2$ (M1 – M3 – M4)			0,22***	0,04***

Notas: (r) escala revertida para reflejar percepciones de niveles insuficientes del factor. \*\*\*  $p < 0,01$ , \*\*  $p < 0,05$ , \*  $p < 0,10$ . Errores estándares robustos entre paréntesis.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla IV.7. Resultados del análisis de regresión múltiple para la Muestra 2.

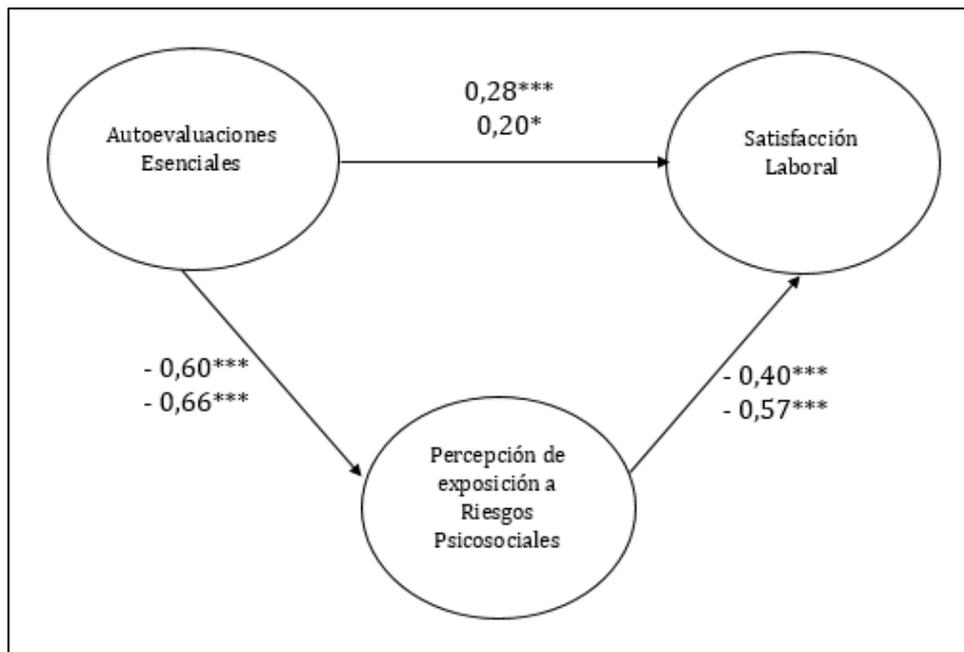
<i>Variable dependiente:</i> Satisfacción laboral	Modelo 1: Variables de control	Modelo 2: Efectos disposicionales	Modelo 3: Efectos situacionales	Modelo 4: Efectos interaccionistas
<i>Intercepto</i>	2,5334*** (0,3276)	2,4324*** (0,4812)	4,0961*** (0,3769)	2,4019*** (0,6227)
<i>Variables de control:</i>				
Edad	0,0354*** (0,0097)	0,0249*** (0,0089)	0,0205** (0,0085)	0,0175** (0,0083)
Antigüedad en el cargo actual	-0,0157 (0,0177)	-0,0099 (0,0157)	-0,0181 (0,0149)	-0,0121 (0,0145)
Género masculino	0,2810 (0,1520)*	0,1639 (0,1368)	0,0109 (0,1351)	-0,0001 (0,1300)
Casado	-0,2612 (0,1585)	-0,2572* (0,1410)	-0,2435* (0,1367)	-0,2862** (0,1323)
Familiar a cargo	-0,1146 (0,1728)	-0,0160 (0,1555)	-0,0435 (0,1468)	0,0235 (0,1430)
<i>Determinantes disposicionales:</i>				
Autoevaluaciones Esenciales		0,6522*** (0,1189)		0,3948*** (0,1293)
<i>Determinantes situacionales (Factores Psicosociales)</i>				
Exigencias psicológicas			-0,0148 (0,0793)	-0,0077 (0,0764)
Control sobre el trabajo (r)			-0,4051*** (0,1444)	-0,3511*** (0,1400)
Apoyo social y liderazgo (r)			0,0226 (0,1244)	0,1292 (0,1247)
Doble presencia			-0,0753 (0,0673)	-0,0548 (0,0651)
Estima (r)			-0,3102*** (0,0900)	-0,3051*** (0,0866)
Inseguridad sobre el futuro			0,0886 (0,0772)	0,1251 (0,0752)
R <sup>2</sup>	0,15***	0,33***	0,45***	0,50***
R <sup>2</sup> ajustado	0,11***	0,30***	0,40***	0,45***
$\Delta R^2$ (M1 – M2 – M4)		0,18***		0,17***
$\Delta R^2$ (M1 – M3 – M4)			0,30***	0,05***

*Notas: (r) escala revertida para reflejar percepciones de niveles insuficientes del factor. \*\*\* p < 0,01, \*\* p < 0,05, \* p < 0,10. Errores estándares entre paréntesis.*

*Fuente: Elaboración propia.*

### **4.3. Relaciones entre determinantes disposicionales, situacionales y satisfacción laboral**

Con el propósito de contrastar H-3, se realizaron análisis de ecuaciones estructurales en IBM SPSS Amos® (versión 22). Como paso previo, se verificó la condición de normalidad multivariante a través de la prueba de Mardia (Mardia, 1985). Los resultados revelaron que los datos no dieron cumplimiento a dicho supuesto, por lo que se empleó el método *bootstrap* de Bollen-Stine (Bollen y Stine, 1992; 1.000 muestras) para corregir los p-valores de las pruebas  $\chi^2$ . La Figura 4 reporta las estimaciones estandarizadas para el modelo hipotetizado que relaciona las CSE, la percepción de exposición a riesgos psicosociales y la satisfacción laboral. Los índices de ajuste fueron muy similares en ambas muestras, indicando un ajuste satisfactorio del modelo a los datos, Muestra 1:  $\chi^2(df = 32, N = 209) = 95,48, p < 0,01$ ; CFI = 0,91; GFI = 0,92; TLI = 0,89; RMSEA = 0,09; Muestra 2:  $\chi^2(df = 32, N = 116) = 48,30, p < 0,05$ ; CFI = 0,97; GFI = 0,93; TLI = 0,96; RMSEA = 0,06.



**Figura 4.** Resultados del análisis de ecuaciones estructurales para el modelo que relaciona a las CSE, los Riesgos Psicosociales y la Satisfacción Laboral. Las estimaciones reportadas en la primera fila corresponden a la Muestra 1 y las de la segunda fila a la Muestra 2. \*  $p < 0,10$ ; \*\*  $p < 0,05$ ; \*\*\*  $p < 0,01$ .

La Tabla IV.8 presenta los efectos directos, indirectos y totales de las CSE sobre la satisfacción laboral en ambas muestras independientes. Siguiendo el procedimiento de Preacher *et al.* (2011), y con la intención de examinar más profundamente la significatividad de estos efectos, se crearon 1.000 muestras *bootstrap* empleando el método de Montecarlo en Amos® (versión 22). Como puede observarse en la Tabla, los efectos totales de las CSE son relativamente fuertes en ambas muestras (Muestra 1: 0,52,  $p < 0,01$ ; Muestra 2: 0,57,  $p < 0,01$ ). En primer lugar, estos resultados revelan que las CSE tienen un efecto directo, positivo y estadísticamente significativo sobre la satisfacción laboral, dando nuevamente soporte a H-1; mientras que la exposición percibida a riesgos psicosociales tiene, de manera global, un efecto directo, negativo y estadísticamente significativo sobre la satisfacción laboral, dando nuevamente soporte a H-2. En segundo lugar, H-3 propuso que la relación entre las CSE y la satisfacción laboral se hallaría mediada por la percepción de exposición a riesgos psicosociales. Los

resultados reportados en la Tabla IV.8 revelan la existencia de una relación indirecta y estadísticamente significativa entre las CSE y la satisfacción laboral en ambas muestras (Muestra 1: 0,24,  $p < 0,01$ ; Muestra 2: 0,37,  $p < 0,01$ ), brindando soporte a H-3 e indicando que la mayor parte de la relación entre las CSE y la satisfacción laboral se halla parcialmente mediada por las percepciones que los empleados poseen de las condiciones de trabajo (i.e. cuan expuestos se sienten a los riesgos psicosociales en el trabajo), ascendiendo la proporción de la mediación al 46% en la Muestra 1 y al 65% en la Muestra 2.

Tabla IV.8. Efectos directos, indirectos y totales de las CSE sobre la satisfacción laboral

Efectos y modelos	Muestra 1	Muestra 2
Directos		
CSE – Satisfacción laboral	0,28**	0,20*
Indirectos		
CSE - Satisfacción laboral	0,24***	0,37***
Totales		
CSE - Satisfacción laboral	0,52***	0,57***
Proporción de la relación mediada	46%	65%

*Notas: \*  $p < .10$  \*\*  $p < .05$ , \*\*\*  $p < 0,01$ . La proporción de la relación mediada fue calculada como el cociente entre los efectos indirectos y los totales.*

*Fuente: elaboración propia.*

## 5. Discusión

Los hallazgos de este ensayo efectúan un aporte sustantivo al Comportamiento Organizacional, la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones y la Administración de Recursos Humanos, al brindar evidencia empírica sobre el controversial debate individuo-situación, así como de los mecanismos por los cuales los determinantes disposicionales y situacionales afectan la satisfacción laboral. Al mismo tiempo, contribuyen a la literatura específica sobre los contextos ocupacionales en los que se

realizó la investigación. En efecto, y si bien numerosos autores reconocen que la profesión académica y la profesión gerencial constituyen dos de las ocupaciones más estresantes, la investigación empírica acerca de los efectos de los FPST sobre la satisfacción laboral de estos grupos profesionales ha sido verdaderamente limitada, particularmente aquella dirigida a examinar el rol que asumen las disposiciones en esta relación. A continuación, se procederá a discutir ambas contribuciones.

### **5.1. Contribuciones a la literatura internacional**

Aun cuando casi treinta años han transcurrido desde que Kenrick y Funder (1988) emplearon el término *debate individuo-situación* para referirse al enfrentamiento entre el disposicionalismo y el situacionalismo, dicho período parece no haber sido suficiente para acallar completamente las críticas que, de un sentido al otro, han sido realizadas por los defensores de cada postura (Judge y Zapata, 2015). La primera contribución de este ensayo consistió, entonces, en el análisis de la influencia relativa de un conjunto comprehensivo y parsimonioso de factores disposicionales y situacionales sobre la satisfacción laboral. Como medida de factores situacionales se empleó a los FPST (i.e. las exigencias psicológicas, el insuficiente control sobre el trabajo, la falta de apoyo social y liderazgo, la doble presencia, la insuficiente estima y la inseguridad sobre el futuro) y como medida de factores disposicionales a las CSE. A tal fin, se estimaron cuatro modelos de regresiones múltiples y se compararon los valores de ajuste obtenidos para cada uno de ellos. Las CSE permanecieron significativamente distintas de cero en todos los modelos, incluso luego de que los factores situacionales y numerosas variables de control fueran incorporados en las regresiones, brindando evidencia sobre su capacidad predictiva incremental sobre la satisfacción laboral. Este hallazgo provee soporte a H-1 y resulta consistente con otras investigaciones previas que sostienen la existencia de una fuente disposicional de satisfacción laboral (Dormann

*et al.*, 2006; Hsieh y Huang, 2017; Peng *et al.*, 2014; Shi *et al.*, 2014; Stumpp *et al.*, 2010; Yan *et al.*, 2016; Wu y Griffin, 2012; Zhang *et al.*, 2014).

Existen distintos motivos por los que se espera que las CSE se relacionen positiva y significativamente con la satisfacción laboral. Por ejemplo, Judge *et al.* (1998) explican esta relación argumentando que “las CSE constituyen la base desde la cual ocurre la evaluación de las situaciones específicas” (pp. 31, traducción del autor), lo que significa que aquellos individuos con CSE más elevadas tienden a poseer los recursos personales que les permiten ver y evaluar los diferentes dominios de sus vidas, incluido el laboral, de una manera más positiva. En efecto, aquellos sujetos con CSE más positivas tienden a sentirse más satisfechos con sus trabajos puesto que: (a) poseen mayor autoestima y, en consecuencia, se ven a sí mismos como merecedores de mayor felicidad; (b) tienen mayor autoeficacia, lo que significa que poseen una elevada confianza en sus capacidades para superar los aspectos más desafiantes y difíciles de su trabajo; (c) tienen un *locus* interno de control y, como resultado, tienden a atribuir los resultados más positivos de sus trabajos a sus propios méritos y esfuerzos; (d) poseen niveles menores de neuroticismo, lo que significa que son menos proclives a focalizarse en sus fracasos así como en los aspectos negativos de su trabajo (Srivastava *et al.*, 2010).

Los resultados de esta investigación también revelan que el control sobre el trabajo y la estima constituyen los únicos predictores situacionales significativos de la satisfacción laboral, lo que brinda soporte parcial a H-2, siendo el control sobre el trabajo el que exhibió el efecto parcial de mayor magnitud en ambas muestras, en comparación con el resto de los FPST. Si bien la configuración de la autonomía y la estima como los predictores situacionales más fuertes de la satisfacción laboral ya ha sido señalada en investigaciones previas realizadas desde un abordaje situacional

(Dierdorff y Morgeson, 2013; Edwards *et al.*, 2000; Morgeson y Humphrey, 2006), la presente investigación demuestra que ambos determinantes poseen un poder predictivo incremental frente a los determinantes disposicionales y las numerosas variables de control que fueron ingresadas dentro de las regresiones. En efecto, cuando los individuos sienten que poseen niveles insuficientes de control sobre su trabajo o que las recompensas que reciben (sean materiales o simbólicas) resultan inadecuadas en comparación con los esfuerzos que realizan, tienden a experimentar menor satisfacción laboral como resultado de una merma en su motivación intrínseca y de una desvinculación con la tarea (Gagné y Deci, 2005; Humphrey *et al.*, 2007; Cohen-Charash y Spector, 2001; Harris *et al.*, 2007).

Por otra parte, este ensayo representa el primer antecedente en el que se hayan realizado pruebas competitivas sobre los efectos directos *ceteris paribus* y el poder explicativo de un conjunto comprensivo y parsimonioso de determinantes disposicionales y situacionales sobre la satisfacción laboral. Al respecto, los resultados de esta investigación demuestran empíricamente que, cuando los factores situacionales y disposicionales son considerados de manera conjunta, el poder explicativo de ambos sobre la satisfacción laboral se incrementa significativamente, sugiriendo que ambas categorías de factores resultan relevantes para explicarla y que, en consecuencia, deberían ser contempladas en futuras investigaciones que la aborden. En este sentido, los hallazgos de esta investigación se encuentran en línea con lo reportado en otros trabajos previos (si bien estos han sido conducidos desde una lógica fundamentalmente disposicional o situacional) y, a la vez, brindan soporte empírico a las proposiciones teóricas pronunciadas en defensa de un abordaje interaccionista de la satisfacción laboral (Funder *et al.*, 2012).

Los resultados de esta investigación también revelan que parte de los efectos de las CSE sobre la satisfacción laboral son indirectos, encontrándose aquellos parcialmente mediados por la percepción de exposición a riesgos psicosociales (46% en la muestra 1 y 65% en la muestra 2), lo que brinda soporte a H-3. Esto significa que aquellos individuos con CSE más positivas tienden a sentirse más satisfechos con sus trabajos, no sólo porque se creen más capaces, valiosos y en control de las situaciones, como se señaló previamente, sino también porque tienden a sentirse menos expuestos a riesgos psicosociales. En este sentido, por un lado, los resultados de este estudio demuestran que las CSE juegan un rol fundamental en la forma en la que los empleados perciben los atributos de su trabajo, señalando que aquellos individuos con CSE más elevadas tienden a vivenciar y a experimentar sus trabajos de manera más favorable y, como resultado, a percibir que se encuentran menos expuestos a riesgos psicosociales. Al mismo tiempo, los resultados de este ensayo revelan que aquellos empleados que formulan percepciones más positivas acerca de su trabajo tienden a sentir una menor exposición a riesgos psicosociales, experimentando, como resultado, mayores niveles de satisfacción laboral (Judge *et al.*, 1998; Judge *et al.*, 2000; Judge *et al.*, 2012; Kammeyer-Mueller *et al.*, 2009; Srivastava *et al.*, 2010). En efecto, tal y como sostienen Bakker *et al.* (2014), las percepciones de condiciones laborales más satisfactorias no sólo poseen un rol motivacional intrínseco, al estimular el aprendizaje, el crecimiento y el desarrollo de los empleados, sino que también resultan funcionales para mitigar las demandas del trabajo (Bakker, Hakanen, Demerouti, y Xanthopoulou, 2007; Bakker y Demerouti, 2014; Britt y Bliese, 2003; Britt, Castro y Adler, 2005). En cambio, aquellos empleados con CSE más negativas tienden a experimentar sus trabajos como más estresantes (i.e. mayor exposición a riesgos psicosociales) y, en consecuencia, a reportar niveles menores de satisfacción laboral (Brunborg, 2008; Judge

*et al.*, 2012; Kammeyer-Mueller *et al.*, 2009; Kluemper, 2008; Kim y Stoner, 2008; Laschinger, Nosko, Wilk y Finegan, 2014).

## **5.2. Contribuciones a la literatura sobre profesión académica**

La docencia universitaria se está convirtiendo poco a poco en una ocupación de alto riesgo psicosocial, constituyendo en la actualidad una de las más estresantes (Fredman y Doughney, 2012; Houtman, 2005; Jordan *et al.*, 2003; Kinman y Wray, 2013; Salanova *et al.*, 2005). En efecto, el ejercicio de la profesión académica le exige al docente universitario niveles elevados de sobrecarga mental, al requerirle una elevada concentración, precisión y atención a los detalles; y emocional, al implicarle su interacción con diferentes actores, tales como estudiantes, directivos, pares y subordinados. Pero, además, los riesgos psicosociales emergentes de la exposición elevada a estas demandas se ven agudizados cuando los niveles de ciertos recursos laborales que son fundamentales para el logro de las metas del trabajo y, al mismo tiempo, esenciales para el crecimiento y el desarrollo personal, tales como el reconocimiento, el apoyo social, el liderazgo y las compensaciones materiales, resultan insuficientes (Kinman y Wray, 2013; Fredman y Doughney, 2012). Este ensayo contribuyó en el análisis de la prevalencia de seis categorías genéricas de riesgos psicosociales en docentes universitarios argentinos. En particular, los hallazgos de este estudio, los cuales resultan similares a los reportados por Botero (2012), Rodríguez, Oramas y Rodríguez (2007), García *et al.* (2016) y Unda *et al.* (2016) en el contexto iberoamericano, revelan que la mayoría de los académicos que participaron perciben una exposición elevada a exigencias psicológicas y a doble presencia. Al mismo tiempo, más de un tercio de los participantes reportaron recibir niveles insuficientes de apoyo social de sus supervisores y colegas, así como una estima insuficiente como contrapartida del trabajo realizado.

Lo sorprendente es que, a pesar de tratarse de una profesión de elevado riesgo psicosocial, numerosas investigaciones previas reconocen que los docentes universitarios suelen caracterizarse por experimentar actitudes positivas hacia su trabajo, tales como niveles elevados de satisfacción laboral (Hakanen, Bakker y Schaufeli, 2006; Shin y Jung, 2014; Kinman y Wray, 2013; Bentley *et al.*, 2013; Teichler *et al.*, 2013). En línea con estas observaciones previas, los resultados de este estudio también indicaron que los docentes participantes, en promedio, poseen niveles moderados a elevados de satisfacción laboral. Esta aparente inconsistencia entre los niveles promedio de percepción de exposición a riesgos psicosociales y de satisfacción laboral lleva a pensar que es probable que existan otras terceras variables que resultan relevantes para explicar la relación y que han sido omitidas en la literatura previa. A modo de ejemplo, en un estudio reciente conducido por Pujol-Cols y Lazzaro-Salazar (en prensa), con sustento en la teoría de los recursos y demandas laborales, así como en las proposiciones seminales de Kahn (1990), los autores explican esta tensión señalando que los académicos suelen experimentar una elevada satisfacción intrínseca como resultado de poseer una fuerte vinculación psicológica con la tarea, situación que pareciera protegerlos del impacto psicosocial de algunas de las demandas emergentes de su profesión al mantenerlos concentrados sobre su esfera de inmediato desempeño. En este ensayo, en particular, se examinó el rol de las disposiciones de los académicos, específicamente sus CSE, en la relación entre los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral. Los hallazgos revelaron que, si bien los riesgos psicosociales a los que los académicos suelen enfrentarse en el ejercicio de su profesión resultan elevados, al mismo tiempo, estos trabajadores, en promedio, suelen caracterizarse por poseer disposiciones muy positivas, las que parecieran brindarles mayores recursos personales para hacer frente al *stress* derivado del ejercicio de su profesión. En este sentido, al

poseer CSE más elevadas, es probable que los académicos perciban sus trabajos de manera más favorable (independientemente de sus características en sentido objetivo) y que, en consecuencia, experimenten mayor satisfacción laboral. En suma, esto lleva a preguntarse ¿en qué momento el ejercicio de la profesión impondrá cargas tan elevadas que incluso académicos con altas CSE comenzarán a experimentar mermas en su satisfacción laboral?

De esta investigación también surgió que sólo el control sobre el trabajo y la estima contribuyen a explicar de manera significativa la satisfacción laboral de los académicos, *ceteris paribus* el resto de los fenómenos examinados. Una posible explicación a dichos resultados consiste en que, quizás, los académicos reconozcan que las elevadas exigencias psicológicas que enfrentan (e.g. dictado de clases de grado y de postgrado, corrección de exámenes, supervisión y corrección de trabajos académicos, participación en eventos institucionales, formación y actualización permanente, etc.), así como la doble presencia que suele derivarse de aquellas, constituye una parte *inherente* de la profesión que han elegido y que, por lo tanto, estos factores ejerzan un papel menos relevante en su satisfacción laboral. En cambio, elementos como la estima o la autonomía representan parte de las *condiciones* en las que los docentes ejercen su profesión y, por lo tanto, constituyen variables clave sobre las que las universidades pueden ejercer un mayor dominio con el propósito de incrementar su satisfacción laboral. En efecto, los hallazgos de esta investigación señalan que el grado en que los docentes perciben que son capaces de influir de manera significativa en la planificación, diseño e implementación de su trabajo (el cual se haya condicionado en enorme grado por la jerarquía de su cargo), así como la medida en la que sienten que son recompensados material y simbólicamente de manera adecuada por los esfuerzos que invierten día a día en el ejercicio de su rol, realmente hacen la diferencia en su

satisfacción laboral, explicando una varianza incremental sobre esta última (*ceteris paribus*), como ya ha sido explicado previamente. En este sentido, estas proposiciones se encuentran en línea con lo indicado por algunas investigaciones exploratorias previas realizadas en el contexto de las universidades argentinas, como las de Fernández Lamarra y Coppola (2008), Fernández Lamarra y Marquina (2013), Groisman y García de Fanelli (2009), Marquina (2012) o García de Fanelli y Moguillansky (2014), que señalan que los bajos salarios, las débiles oportunidades de desarrollo de carrera y el escaso reconocimiento constituyen rasgos centrales del sistema universitario argentino.

### **5.3. Contribuciones a la literatura sobre profesión gerencial**

De manera similar a lo que ocurre con los académicos, la profesión gerencial también constituye una ocupación sumamente estresante. En efecto, numerosas investigaciones reconocen que el trabajo del directivo suele ser altamente variado (Hall, 2010; Braithwaite *et al.*, 2007), fragmentado (Mark *et al.*, 2005), intenso (Ford y Collinson, 2011) y complejo (Dabos y Rivero, 2012). Al mismo tiempo, los directivos deben resolver problemas difíciles y adoptar decisiones efectivas en contextos inciertos, turbulentos y dinámicos, muchas de las cuales tienen un impacto significativo en la viabilidad y el posicionamiento de las organizaciones bajo su dirección (Sprinkle, 2003; Luft y Shields, 2003; Birnberg *et al.*, 2007). Por otro lado, los directivos enfrentan elevadas demandas emocionales, teniendo que regular o suprimir algunas de sus emociones para ser efectivos en su rol y, al mismo tiempo, observar comportamientos social y organizacionalmente deseables durante su interacción con múltiples agentes de interés (Brotheridge y Grandey, 2002; Gardner y Stough, 2001). Por otra parte, la sobrecarga de trabajo y el agotamiento emocional que emerge del ejercicio de la profesión tiende a generar interferencias entre el trabajo y la vida personal (Montgomery *et al.*, 2003; Park *et al.*, 2007). Finalmente, y como resultado de las

elevadas expectativas impuestas sobre el rol del directivo, sus responsabilidades y su grado de efectividad pretendido, estos suelen experimentar una mayor inseguridad laboral que el resto de los empleados, siendo más proclives al despido en caso de errores (Collinson y Collinson, 1997). Sin embargo, y a pesar de la enorme relevancia de estudiar los efectos psicosociales del trabajo directivo sobre el bienestar, las actitudes y los comportamientos de quienes lo ejercen, particularmente sobre su satisfacción laboral, sólo un número reducido de investigaciones han sido realizadas desde los aportes seminales de Mintzberg (1973) o de Kurke y Aldrich (1983), al encontrarse la mayoría de ellas focalizadas casi exclusivamente en los empleados (Braithwaite *et al.*, 2007; Ford y Collinson, 2011). Uno de los aportes de esta investigación consistió, entonces, en haber estimado los niveles de prevalencia de seis categorías genéricas de riesgos psicosociales en una muestra de *managers* argentinos de nivel medio y alto.

Por un lado, los resultados de esta investigación revelaron que la mayoría de los gerentes perciben una exposición elevada a exigencias psicológicas y a doble presencia. Al mismo tiempo, más de un tercio de los participantes reportaron recibir niveles insuficientes de apoyo social de sus supervisores y colegas, así como una insuficiente estima como contrapartida del trabajo realizado. Estos hallazgos, los cuales resultan consistentes con los reportados en otras investigaciones realizadas tanto en el ámbito internacional (Montgomery *et al.*, 2003; Manshor *et al.*, 2003; Lucia-Casademunt *et al.*, 2013; Hosie y Sevastos, 2009) como iberoamericano (Mercado Salgado y Salgado Mejía, 2008), resultaron muy similares a los obtenidos en la muestra de profesionales académicos. Sólo para el caso de la doble presencia y la inseguridad sobre el futuro se observaron niveles de prevalencia inferiores y estadísticamente significativos en los *managers* que en los académicos. Un elemento que podría explicar que los académicos experimenten mayor doble presencia que los directivos consiste en las necesidades

permanentes de formación y actualización, las cuales no sólo resultan esenciales para el desarrollo de una carrera académica exitosa (e.g. elaboración de productos científicos de alta calidad e impacto), sino que constituyen un requerimiento para mantenerse y progresar en el sistema universitario al condicionar de manera directa las posibilidades de promoción. En este sentido, es probable que los académicos sientan que este tipo de actividades son parte integral de su trabajo y que, al tener que dedicarles una gran proporción de su tiempo libre, experimenten mayores niveles de doble presencia. En efecto, investigaciones previas realizadas desde un abordaje cualitativo (e.g. García de Fanelli y Moguilanski, 2014) señalan que gran parte de la actividad académica (e.g. supervisión de tesis y becarios, evaluación de artículos académicos, corrección de exámenes) suele realizarse precisamente en el hogar, lo que podría contribuir a incrementar aún más la percepción de doble presencia.

En cuanto a la inseguridad sobre el futuro, si bien los niveles de prevalencia detectados fueron bajos en ambas muestras, un factor que podría explicar que estos hayan sido menores en los *managers* que en los académicos está dado por la percepción de empleabilidad externa, entendida como “las percepciones de un individuo acerca de sus posibilidades de obtener un nuevo empleo” (Bernston y Marklund, 2007, pp. 283). En efecto, el mercado académico no sólo resulta más reducido que el mercado profesional privado, sino también más rígido en términos de su movilidad inter-organizacional, lo que limita comparativamente las posibilidades de los docentes de reinsertarse en otras instituciones dentro del sistema universitario. Apreciaciones similares son compartidas por otros autores argentinos cuando señalan que el ejercicio de la profesión académica suele estar fuertemente arraigado a su desarrollo en una institución en particular (véanse Fernández Lamarra y Coppola, 2008; Fernández

Lamarra y Marquina, 2013; Groisman y García de Fanelli, 2009; Marquina, 2012; García de Fanelli y Moguillansky, 2014).

#### **5.4. Implicancias para la gestión y la práctica profesional**

Los hallazgos de esta investigación tienen grandes implicancias, no sólo para la práctica profesional en general, sino también para la gestión en los sectores ocupacionales específicos en los que la misma fue realizada. En primer lugar, los resultados de este estudio sugieren que resulta esencial que los directivos efectúen una apropiada evaluación de la personalidad de los candidatos durante los procesos de selección de personal, en la medida en que tiende a condicionar la satisfacción laboral que estos últimos son proclives a experimentar. En segundo lugar, también señalan que una selección efectiva no es suficiente para lograr niveles elevados de satisfacción laboral, resultando esencial que las organizaciones introduzcan modificaciones en el diseño del trabajo con el propósito de reducir su impacto psicosocial sobre los empleados y así evitar declives no deseados en su satisfacción laboral.

El objetivo de una gestión de personal exitosa no consiste solamente en dirigir los esfuerzos del talento humano hacia el logro efectivo de los objetivos organizacionales, sino también en diseñar puestos, métodos y ambientes de trabajo saludables que estimulen el desarrollo de las personas en las organizaciones. Desde esta concepción, y en virtud de las profundas transformaciones que se han suscitado en el mundo del trabajo y en las relaciones de empleo en las últimas décadas, se sostiene que resulta fundamental que las organizaciones diseñen estrategias y políticas que contemplen los riesgos psicosociales que afectan a sus colaboradores no sólo para lograr su retención y desarrollo sino, también, para preservar su salud física y mental. Para que este proceso resulte efectivo, se cree esencial que los Estados, por su rol en la sanción y control de las leyes, y las organizaciones sindicales, por su rol en la elaboración y negociación de

los Convenios Colectivos de Trabajo, asuman un papel activo orientando el comportamiento de las organizaciones hacia prácticas laborales socialmente responsables, que contemplen la protección de la salud psicosocial de sus colaboradores.

Los directivos de las organizaciones requieren comprender que una exitosa adecuación entre el empleado y la organización constituye una responsabilidad de ambos actores. En efecto, y puesto que una adaptación exclusiva por parte del empleado al contexto organizacional resulta poco probable dada la naturaleza relativamente estable de la personalidad (ver Dormann *et al.*, 2006; Caspi, Roberts y Shiner, 2005), se coincide con Moncada y Llorens (2004) en que resulta esencial que las organizaciones introduzcan cambios en la organización del trabajo, que propendan a reducir las demandas laborales y/o a incrementar los recursos laborales con el propósito de mitigar su impacto psicosocial sobre el capital humano, en particular en aquellos aspectos ligados a la doble presencia, las exigencias psicológicas, el apoyo social y la estima, al ser los que registraron mayores niveles de prevalencia en las dos muestras examinadas en esta investigación.

### **5.5. Limitaciones al estudio y futuras líneas de investigación**

Si bien se considera que este estudio realiza contribuciones sustantivas en un área de limitado desarrollo empírico, en especial en el contexto argentino, también se desea reconocer algunas de sus limitaciones. En primer lugar, y de manera compatible con la metodología dominante en Comportamiento Organizacional y Psicología Laboral, este estudio se sustentó en el uso de escalas de auto-reporte (*self-report scales*). Las limitaciones enfrentadas por esta metodología ya han sido observadas previamente en la literatura (e.g. Krumpal, 2013; Piedmont, McCrae y Riemann, 2000). En efecto, y puesto que existe en los individuos una tendencia a presentarse a sí mismos en la

manera más favorable posible, como resultado de la influencia de normas sociales implícitas e inconscientes (esta cuestión fue abordada con mayor nivel de detalle en el Capítulo III), algunos participantes podrían haber sido incapaces o no haber estado dispuestos a responder verazmente preguntas asociadas con sus propias autoevaluaciones esenciales, sus estados de satisfacción o las características de su trabajo (véase Gangloff, Mayoral y Rezrazi, 2018; Mayoral, Rezrazi y Gangloff, 2017; Mayoral, Rezrazi y Gangloff, en prensa). Como resultado, futuros estudios deberían abogar por triangular la evidencia recolectada a través de los cuestionarios de auto-informe con la obtenida por vía de otras técnicas cuantitativas y cualitativas, como las entrevistas clínicas, las opiniones de pares significativos (*peer review ratings*) y la observación. Si bien la mayoría de las investigaciones sobre la temática, publicadas en revistas científicas de alto impacto, han evitado la utilización de entrevistas clínicas debido a su complejidad metodológica (véanse Barrick, 2005 o Staw y Cohen-Charash, 2005), algunas investigaciones previas sí han recurrido al empleo simultáneo de escalas de auto-reporte y de opiniones de pares significativos, tanto para la medición de los determinantes disposicionales como de la satisfacción laboral (e.g. Judge *et al.*, 1998; Judge *et al.*, 2000; Judge *et al.*, 2008a). Dado que aquellas han reportado de manera sistemática y consistente la existencia de correlaciones elevadas y estadísticamente significativas entre ambas medidas independientes ( $r$  ubicado entre 0,55 y 0,88;  $p < 0,01$ ), es posible decir que existe evidencia sólida que apoya el empleo de escalas de auto-reporte en la medición de la personalidad y la satisfacción laboral.

En conexión con lo señalado en el párrafo precedente, y dado que esta investigación recurrió al empleo de taxonomías genéricas para evaluar los factores psicosociales del trabajo, se coincide con García *et al.* (2016) en que, si bien esta metodología favorece la comparabilidad de los hallazgos con los de otros estudios, al

mismo tiempo, conduce a ignorar algunas problemáticas específicas que afectan a determinados grupos o profesiones. Por este motivo, se cree fundamental que futuras investigaciones profundicen el estudio tanto de la profesión académica como de la profesión gerencial mediante la triangulación de técnicas cualitativas y cuantitativas, de modo de comprender más cabalmente los procesos y mecanismos por los que las disposiciones y otros factores propios de la profesión influyen sobre las actitudes, el comportamiento y el bienestar de quienes la ejercen.

En tercer lugar, las medidas de riesgos psicosociales y de satisfacción laboral fueron relevadas en ambas muestras en el mismo momento temporal, lo que genera el inconveniente de sesgo por empleo de método único (*common method bias*; Podsakoff, McKenzie, Lee y Podsakoff, 2003). Siguiendo el procedimiento empleado por Li, Mobley y Kelly (2013), esta preocupación fue abordada realizando la prueba de un factor de Harman (*Harman's one factor test*). Para ello, la totalidad de las variables del estudio fueron simultáneamente introducidas en un Análisis Factorial Exploratorio. Los resultados revelaron que el factor único sólo explicó el 26,01% de la varianza total en la Muestra 1 y el 22,42% en la Muestra 2 (ambos inferiores al nivel crítico del 50% señalado por Podsakoff *et al.*, 2003), sugiriendo que el sesgo por empleo de método común no afectó de manera significativa ni a los datos ni a los resultados. No obstante, se cree que futuros estudios deberían explorar este asunto ya sea empleando diseños longitudinales o midiendo los tres constructos en momentos diferentes del tiempo (véase el procedimiento empleado por Judge *et al.*, 2005 para reducir el sesgo por empleo de método común).

En cuarto lugar, los modelos estimados en esta investigación se valieron de datos de corte transversal, lo cual impide la postulación de relaciones de causa-efecto. En este sentido, y dado que los coeficientes de correlación reflejan la fuerza de la relación entre

dos variables y no la causalidad entre ellas, del mismo modo en que se propuso que individuos con CSE más positivas tienden a poseer percepciones más positivas de su trabajo (i.e. menor exposición a riesgos psicosociales) lo que, como resultado, tiende a conducir a mayores niveles de satisfacción laboral (CSE → Percepción de Exposición a Riesgos Psicosociales → Satisfacción Laboral; véase Figura 1), los resultados de esta investigación también brindan soporte a la hipótesis inversa, es decir, que condiciones laborales percibidas como más favorables (i.e. menor exposición a riesgos psicosociales) tienden a activar rasgos disposicionales más positivos (i.e. mayores CSE), lo que se encuentra asociado con mayores niveles de satisfacción laboral (Percepción de Exposición a Riesgos Psicosociales → CSE → Satisfacción Laboral). En efecto, numerosos estudios fundamentados en la Teoría de la Activación de los Rasgos (*Trait Activation Theory*, véase Judge y Zapata, 2015 para una reciente revisión) proponen que condiciones laborales más favorables, tales como un clima organizacional más contenedor, mayores niveles de control sobre el trabajo o un liderazgo más participativo, tienden a activar rasgos de personalidad más positivos en los empleados, lo que se encuentra asociado con la experimentación de estados más positivos en el trabajo, como la satisfacción laboral (e.g. Luthans, Norman, Avolio, y Avey, 2008; Gooty, Gavin, Johnson, Frazier, y Snow, 2009). A modo de ejemplo, Luthans, Avey, Avolio, Norman y Combs (2006) indican que un ambiente de trabajo más lleno de recursos (en los términos de Bakker y Demerouti, 2014) tiende a activar el capital psicológico positivo de los empleados (i.e. esperanza, optimismo, autoeficacia y resiliencia) y, en consecuencia, a conducir a mayores niveles de motivación intrínseca, implicación psicológica con la tarea y satisfacción. A la luz de estos hallazgos, se propone que futuras investigaciones examinen las relaciones entre los determinantes disposicionales, los determinantes situacionales y la satisfacción laboral empleando

datos de panel, lo que permitiría abordar empíricamente la causalidad de las relaciones propuestas en este ensayo.

En quinto lugar, y pesar de que esta investigación fue cauta en considerar la incidencia tanto de factores situacionales vinculados con la tarea (e.g. exigencias psicológicas, control sobre el trabajo) como de factores situacionales vinculados con el contexto en el que aquellas son desempeñadas (e.g. inseguridad sobre el futuro, estima, apoyo social de supervisores y colegas, doble presencia), podría argumentarse que existen otros factores situacionales del trabajo (e.g. disonancia emocional, clima organizacional, condiciones físicas de trabajo) que también resultan relevantes para explicar la satisfacción laboral y que no fueron considerados en los análisis empíricos. Incluso, podría argumentarse que también existen otros factores extra-laborales que podrían tener incidencia en la satisfacción laboral y que tampoco fueron contemplados, como por ejemplo la satisfacción con la vida o la satisfacción marital. Esto es ciertamente una limitación al estudio, puesto que tales determinantes podrían ser los responsables de aquella parte de la variabilidad en la satisfacción laboral que no fue explicada por los modelos elaborados en esta investigación. Si bien las categorías de factores situacionales del trabajo incluidas en este ensayo han sido empleadas de manera reiterada en numerosas investigaciones internacionales sobre el diseño del trabajo y sus efectos sobre el bienestar (e.g. Bakker, Hakanen, Demerouti y Xanthopoulou, 2007; Schaufeli y Bakker, 2004; Mudrak *et al.*, 2017; Xanthopoulou, Bakker, Dollard, Demerouti, Schaufeli, Taris y Schreurs, 2007; Xanthopoulou, Bakker, Demerouti y Schaufeli, 2009), futuras investigaciones deberían procurar la incorporación de otros factores situacionales relevantes o descomponer las taxonomías utilizadas en categorías más específicas. Por otro lado, y si bien existe relativo consenso en que las medidas perceptuales resultan más adecuadas para analizar los efectos de los determinantes

situacionales sobre la satisfacción laboral (Spector y Jex, 1991), futuros estudios también podrían incorporar medidas objetivas de factores del trabajo, por ejemplo, realizando un análisis sistemático de los puestos (véase el procedimiento empleado por Judge *et al.*, 2000 con respecto al constructo *complejidad de la tarea*). Sin embargo, para que tales mediciones resulten útiles, es necesario que futuras investigaciones cuenten con muestras más grandes y heterogéneas de empleados (preferentemente, de diferentes industrias y categorías ocupacionales), de modo que sea posible garantizar un cierto nivel mínimo de variabilidad en las variables explicativas que justifique su incorporación dentro de un análisis multivariado.

Finalmente, el tamaño y las características de las muestras empleadas en esta investigación podrían haber afectado la robustez de las estimaciones. En efecto, las mismas consistieron en empleados que participaron de manera voluntaria en el estudio (i.e. muestra no probabilística), por lo que no es posible afirmar que el comportamiento que fue observado para cada variable en el grupo de participantes es equivalente al que se habría observado en el grupo de individuos que no participaron de la investigación. A pesar de esto, las tasas de respuesta relativamente elevadas en ambas muestras independientes (50,48% en la Muestra 1 y 51,87% en la Muestra 2) permitieron contrastar las hipótesis propuestas con una adecuada robustez. Por otro lado, las muestras utilizadas estuvieron conformadas por trabajadores altamente calificados, que suelen gozar de niveles relativamente altos de autonomía y de flexibilidad laboral, lo que reduce parcialmente la variabilidad observada en las variables explicativas. Si bien ambas muestras de profesionales fueron intencionalmente elegidas, al haber sido conducidas la mayor parte de las investigaciones previas sobre la temática en empleados poco calificados o en estudiantes de pre-grado, futuros estudios deberían recurrir a

muestras más heterogéneas, que se hallen expuestas a un rango más amplio de condiciones laborales.

## 6. Referencias bibliográficas

- Bagozzi, R. P. y Edwards, J. R. (1998). A general framework for representing constructs in organizational research. *Organizational Research Methods*, 1, 45–87
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E. y Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274-284.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. y Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187-200.
- Bakker, A. B. y Demerouti, E. (2014). Job demands–resources theory. In C. Cooper & P. Chen (Eds.), *Wellbeing. A Complete reference guide* (pp. 37–64). Chichester: Wiley-Blackwell.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman.
- Baron, R. M. y Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Becker, T. E. (2005). Potential problems in the statistical control of variables in organizational research: A qualitative analysis with recommendations. *Organizational Research Methods*, 8(3), 274-289.
- Bentler, P. M. (2006). *EQS 6 structural equations program manual*. Encino, CA: Multivariate Software Inc.
- Bentley, P. J., Coates, H., Dobson, I. R., Goedegebuure, L., y Meek, V. L. (Eds.) (2013). Introduction: Satisfaction around the world? In *Job satisfaction around the academic world* (pp. 1–11). Dordrecht: Springer.
- Bernerth, J. B. y Aguinis, H. (2016). A critical review and best-practice recommendations for control variable usage. *Personnel Psychology*, 69(1), 229-283.
- Birnberg, J. G. Y Luft, J. (2007). Psychology theory in management accounting research. En C. S. Chapman, A. G. Hopwood, M. D. Shields (Eds.), *Handbook of Management Accounting Research*. Oxford: Elsevier.
- Blaschke, S., Frost, J. y Hattke, F. (2014). Towards a micro foundation of leadership, governance, and management in universities. *Higher Education*, 68(5), 711-732.

- Bollen, K. A. (1989). A new incremental fit index for general structural equation models. *Sociological Methods & Research*, 17(3), 303-316.
- Bollen, K. A. y Stine, R. A. (1992). Bootstrapping goodness-of-fit measures in structural equation models. *Sociological Methods & Research*, 21(2), 205-229.
- Bonney, N. (2005). Overworked Britons? Part-time work and work-life balance. *Work, Employment and Society*, 19(2), 391-401.
- Botero, C. (2012). Riesgo psicosocial intralaboral y “burnout” en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos. *Cuadernos de Administración (Universidad del Valle)*, 28(48), 117-132.
- Bowling, N. A., Khazon, S., Meyer, R. D. y Burrus, C. J. (2015). Situational strength as a moderator of the relationship between job satisfaction and job performance: A meta-analytic examination. *Journal of Business and Psychology*, 30(1), 89-104.
- Bradshaw, P. y Fredette, C. (2009). Academic governance of universities: Reflections of a senate chair on moving from theory to practice and back. *Journal of Management Inquiry*, 18(2), 123-133.
- Braithwaite, J., Westbrook, M. T. y Mallock, N. A. (2007). Pressures exerted on managers by their superior and peer managers: Australian-Singaporean comparisons. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 227-256.
- Breaugh, J. A. (2008). Important considerations in using statistical procedures to control for nuisance variables in non-experimental studies. *Human Resource Management Review*, 18(4), 282-293.
- Brotheridge, C. M. y Grandey, A. A. (2002). Emotional labor and burnout: Comparing two perspectives of “people work”. *Journal of Vocational Behavior*, 60(1), 17-39.
- Brunborg, G. S. (2008). Core self-evaluations: A predictor variable for job stress. *European Psychologist*, 13, 96–102.
- Burke, R. J., Berge Matthiesen, S., Einarsen, S., Fiskerbaun, L. y Soiland, V. (2008). Gender differences in work experiences and satisfactions of Norwegian oil rig workers. *Gender in Management: An International Journal*, 23(2), 137-147.
- Buss, D. M. (2009). An evolutionary formulation of person–situation interactions. *Journal of Research in Personality*, 43(2), 241-242.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198.

- Byrne, B. M. (2001). Structural equation modeling: Perspectives on the present and the future. *International Journal of Testing*, 1(3-4), 327-334.
- Campion, M. A., Mumford, T. V., Morgeson, F. P. y Nahrgang, J. D. (2005). Work redesign: Eight obstacles and opportunities. *Human Resource Management*, 44(4), 367-390.
- Carlson, K. D. y Wu, J. (2012). The illusion of statistical control: Control variable practice in management research. *Organizational Research Methods*, 15(3), 413-435.
- Carver, C. S., Scheier, M. F. y Weintraub, J. K. (1989). Assessing coping strategies: a theoretically based approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(2), 267-283.
- Chang, C. H., Ferris, D. L., Johnson, R. L., Rosen, C. C. y Tan, J. A. (2012). Core self-evaluations: A review and evaluation of the literature. *Journal of Management*, 38, 81-128.
- Cladellas, R. y Castelló, A. (2011). University Professors' Stress and Perceived State of Health in Relation to Teaching Schedules. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 9(1), 214-240.
- Clark, L. A. y Watson, D. (1991). General affective dispositions in physical and psychological health. En C. R. Snyder y D. R. Forsyth (Eds.), *Handbook of clinical and social psychology* (pp. 221-245). New York: Pergamon Press.
- Clark, A., Oswald, A. y Warr, P. (1996). Is job satisfaction U-shaped in age?. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69(1), 57-81.
- Clausen, J. (1991). Adolescent competence and the shaping of the life course. *American Journal of Sociology*, 96, 805-842.
- Cohen-Charash, Y. y Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278-321.
- Cohrs, J. C., Abele, A. E. y Dette, D. E. (2006). Integrating situational and dispositional determinants of job satisfaction: Findings from three samples of professionals. *The Journal of Psychology*, 140(4), 363-395.
- Collins, S. (2007). Statutory social workers: Stress, job satisfaction, coping, social support and individual differences. *British Journal of Social Work*, 38(6), 1173-1193.

- Collinson, D. L. y Collinson, M. (1997). Delaying managers': Time-space surveillance and its gendered effects. *Organization*, 4(3), 375-407.
- Cooper, C. y Travers, C. (2012). *Teachers under pressure: Stress in the teaching profession*. New York: Routledge.
- Costa, P. T, Jr. y McCrae, R. R. (1988). Personality in adulthood: A six-year longitudinal study of self-reports and spouse ratings on the NEO Personality Inventory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 853-863.
- Dabholkar, P. A., Thorpe, D. I. y Rentz, J. O. (1996). A measure of service quality for retail stores: scale development and validation. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 24(1), 3-16.
- Dabos, G. E. y Rivero, A. G. (2012). Contratos idiosincrásicos en la atracción y retención del talento: tres estudios en organizaciones intensivas en conocimiento de la Argentina. *Estudios Gerenciales*, 28(125), 3-12.
- Dages, P., Pahlavan, F. y Varescon, I. (2013). Stress professionnel, stratégies de coping et soutien social chez des alcoolos-dépendants. *Alcoologie et Addictologie*, 35(1), 17-24.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. y Schaufeli, W. B. (2000). A model of burnout and life satisfaction amongst nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 32(2), 454-464.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. y Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
- Dierdorff, E. C. y Morgeson, F. P. (2013). Getting what the occupation gives: Exploring multilevel links between work design and occupational values. *Personnel Psychology*, 66(3), 687-721.
- Dormann, C., Fay, D., Zapf, D. y Frese, M. (2006). A state-trait analysis of job satisfaction: on the effect of core self-evaluations. *Applied Psychology*, 55(1), 27-51.
- Downey, L. A., Papageorgiou, V. y Stough, C. (2006). Examining the relationship between leadership, emotional intelligence and intuition in senior female managers. *Leadership & Organization Development Journal*, 27(4), 250-264.
- Edwards, J. R., Scully, J. A. y Brtek, M. D. (1999). The measurement of work: Hierarchical representation of the Multimethod Job Design Questionnaire. *Personnel Psychology*, 52(2), 305-334.

- Edwards, J. R., Scully, J. A. y Brtek, M. D. (2000). The nature and outcomes of work: a replication and extension of interdisciplinary work-design research. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 860-868.
- Fredman, N. y Doughney, J. (2012). Academic dissatisfaction, managerial change and neo-liberalism. *Higher Education*, 64(1), 41-58.
- Frías Azcárate, R. (2006). Estudio de satisfacción del profesorado en la Universidad Pública Española. *EMPIRIA. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales*, (11), 175-201.
- Fritzsche, B. A. y Parrish, T. J. (2005). Theories and research on job satisfaction. En Brown, S. D. y Lent, R. W. (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 180-202). Hoboken, NJ: Wiley.
- Fernández Lamarra, N. y Coppola, N. (2008). La evaluación de la docencia universitaria en Argentina: situación, problemas y perspectivas. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1(3), 96-123.
- Fernández Lamarra, N. y Marquina, M. (2013). La Profesión Académica en America Latina: Tendencias actuales a partir de un estudio comparado. *Espacios en blanco. Serie indagaciones*, 23(1), 99-117.
- Ferguson, T. D. y Cheek, R. (2011). How Important Are Situational Constraints in Understanding Job Satisfaction?. *International Journal of Business and Social Science*, 2(22), 221-227.
- Ford, J. y Collinson, D. (2011). In search of the perfect manager? Work-life balance and managerial work. *Work, Employment and Society*, 25(2), 257-273.
- Funder, D., Guillaume, E., Kumagai, S., Kawamoto, S. y Sato, T. (2012). The Person-situation Debate and the Assessment of Situations. *The Japanese Journal of Personality*, 21(1), 1-11.
- Gagné, M. y Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362.
- Gangloff, B., Mayoral, L. y Rezrazi, A. (2018). La normatividad de los comportamientos de ciudadanía organizacional. *Apuntes de Psicología*, 35(2), 117-130.
- García de Fanelli, A. y Moguillansky, M. (2014). La docencia universitaria en Argentina Obstáculos en la carrera académica. *Education Policy Analysis Archives*, 22, 1-18.

- García, M. M., Iglesias, S., Saleta, M. y Romay, J. (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3), 173-182.
- Gardner, L. y Stough, C. (2002). Examining the relationship between leadership and emotional intelligence in senior level managers. *Leadership & Organization Development Journal*, 23(2), 68-78.
- Gillespie, N. A., Walsh, M. H. W. A., Winefield, A. H., Dua, J. y Stough, C. (2001). Occupational stress in universities: Staff perceptions of the causes, consequences and moderators of stress. *Work & Stress*, 15(1), 53-72.
- Goh, Z., Ilies, R. y Wilson, K. S. (2015). Supportive supervisors improve employees' daily lives: The role supervisors play in the impact of daily workload on life satisfaction via work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 89(1), 65-73.
- Gooty, J., Gavin, M., Johnson, P. D., Frazier, M. L. y Snow, D. B. (2009). In the eyes of the beholder: Transformational leadership, positive psychological capital, and performance. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(4), 353-367.
- Grant, N., Wardle, J. y Steptoe, A. (2009). The relationship between life satisfaction and health behavior: a cross-cultural analysis of young adults. *International Journal of Behavioral Medicine*, 16(3), 259-268.
- Grant, A.M., Fried, Y. y Juillerat, T. (2011). Work matters: Job design in classic and contemporary perspectives. En: Zedeck S. *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Greenhaus, J. H. y Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. *Handbook of Occupational Health Psychology*, 2(1), 165-183.
- Groisman, F. y García de Fanelli, A. (2009). Incentivos a la profesión académica: los salarios de los docentes universitarios en la Argentina. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 14(21), 143-167.
- Guo, Y., Zhu, Y. y Zhang, L. (2017). Effect of Core Self-Evaluations on Research Performance among Chinese University Teachers. *Current Psychology*, 1-5.
- Hackman, J. R. y Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B. y Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495-513.

- Hall, M. (2010). Accounting information and managerial work. *Accounting, Organizations and Society*, 35(3), 301-315.
- Harris, J. I., Winskowski, A. M. y Engdahl, B. E. (2007). Types of workplace social support in the prediction of job satisfaction. *The Career Development Quarterly*, 56(2), 150-156.
- Harris, K. J., Harvey, P. y Kacmar, K. M. (2009). Do social stressors impact everyone equally? An examination of the moderating impact of core self-evaluations. *Journal of Business and Psychology*, 24(2), 153-164.
- Harrison, D. A., Newman, D. A. y Roth, P. L. (2006). How important are job attitudes? Meta-analytic comparisons of integrative behavioral outcomes and time sequences. *Academy of Management Journal*, 49(2), 305-325.
- Harter, S. (1990). Causes, correlates, and the functional role of global self-worth: A life-span perspective. En R. J. Sternberg y J. Kolligan, Jr. (Eds.), *Competence considered* (pp. 67-97). New Haven, CT: Yale University Press.
- Häusser, J. A., Mojzisch, A., Niesel, M. y Schulz-Hardt, S. (2010). Ten years on: A review of recent research on the Job Demand–Control (-Support) model and psychological well-being. *Work & Stress*, 24(1), 1-35.
- Haynie, J. J., Harris, S. G., y Flynn, C. B. (2016). The mitigating effects of core self-evaluations in uncertain environments. *Leadership y Organization Development Journal*, 37(2), 226-240.
- Heaney, C. A. y Israel, B. A. (2008). Social networks and social support. *Health behavior and health education: Theory, research, and practice*, 4(1), 189-210.
- Heller, D., Ferris, D. L., Brown, D. y Watson, D. (2009). The influence of work personality on job satisfaction: Incremental validity and mediation effects. *Journal of Personality*, 77(4), 1051-1084.
- Hirschi, A. (2011). Vocational identity as a mediator of the relationship between core self-evaluations and life and job satisfaction. *Applied Psychology*, 60(4), 622-644.
- Ho, V. T., Weingart, L. R. y Rousseau, D. M. (2004). Responses to broken promises: does personality matter?. *Journal of Vocational Behavior*, 65(2), 276-293.
- Hogan, R. (2009). Much ado about nothing: The person–situation debate. *Journal of Research in Personality*, 43(2), 249.

- Hooper, D., Coughlan, J. y Mullen, M. (2008). Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60.
- Hosie, P. J., y Sevastos, P. (2009). Does the “happy-productive worker” thesis apply to managers?. *International Journal of Workplace Health Management*, 2(2), 131-160.
- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D. y Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: a meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1332-1353.
- Hsieh, H. H. y Huang, J. T. (2017). Core self-evaluations and job and life satisfaction: the mediating and moderated mediating role of job insecurity. *The Journal of Psychology*, 151(3), 282-298.
- Ilies, R., Schwind, K. M., Wagner, D. T., Johnson, M. D., DeRue, D. S. y Ilgen, D. R. (2007). When can employees have a family life? The effects of daily workload and affect on work-family conflict and social behaviors at home. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1368-1379.
- Jöreskog, K. y Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: Structural Equation Modeling with the SIMPLIS Command Language*. Chicago, IL: Scientific Software International Inc.
- Judge, T. A., Locke, E. A. y Durham, C. C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior*, 19(1), 151-188.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C. y Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: the role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17-34.
- Judge, T. A., Bono, J. E. y Locke, E. A. (2000). Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 85(2), 237-249.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E. y Thoresen, C. J. (2003). The core self-evaluations scale: Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56(2), 303-331.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Erez, A. y Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations and job and life satisfaction: the role of self-concordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology*, 90(2), 257-268.

- Judge, T. A., Heller, D. y Klinger, R. (2008a). The dispositional sources of job satisfaction: A comparative test. *Applied Psychology*, 57(3), 361-372.
- Judge, T. A., Klinger, R., Simon, L. S. y Yang, I. W. F. (2008b). The contributions of personality to organizational behavior and psychology: Findings, criticisms, and future research directions. *Social and Personality Psychology Compass*, 2(5), 1982-2000.
- Judge, T. A., Ilies, R. y Zhang, Z. (2012). Genetic influences on core self-evaluations, job satisfaction, work stress, and employee health: A behavioral genetics mediated model. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 117(1), 208-220.
- Judge, T. A. y Zapata, C. P. (2015). The person-situation debate revisited: Effect of situation strength and trait activation on the validity of the big five traits in predicting job performance. *Academy of Management Journal*, 58(4), 1-31.
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D. y 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.
- Kammeyer-Mueller, J. D., Judge, T. A. y Scott, B. A. (2009). The role of core self-evaluations in the coping process. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 177-195.
- Karasek Jr, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
- Karatepe, O. M. (2011). Core self-evaluations, exhaustion, and job outcomes: A study of frontline hotel employees in Iran. *Tourism and Hospitality Research*, 11(4), 248-257.
- Kenrick, D. T. y Funder, D. C. (1988). Profiting from controversy: Lessons from the person-situation debate. *American Psychologist*, 43(1), 23-34.
- Kim, H. y Stoner, M. (2008). Burnout and turnover intention among social workers: Effects of role stress, job autonomy and social support. *Administration in Social Work*, 32(3), 5-25.
- Kinman, G., Jones, F., & Kinman, R. (2006). The well-being of the UK academy, 1998–2004. *Quality in Higher Education*, 12(1), 15-27.
- Kinman, G. y Jones, F. (2008). A life beyond work? Job demands, work-life balance, and wellbeing in UK academics. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 17(1-2), 41-60.

- Kinman, G., Wray, S. y Strange, C. (2011). Emotional labour, burnout and job satisfaction in UK teachers: The role of workplace social support. *Educational Psychology*, 31(7), 843-856.
- Klassen, R. M. y Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741-756.
- Kluemper, D. H. (2008). Trait emotional intelligence: The impact of core self-evaluations and social desirability. *Personality and Individual Differences*, 44, 1402-1412.
- Kristensen, T. S., Hannerz, H., Høgh, A. y Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire-a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 31(6), 438-449.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D. y Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: a meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel psychology*, 58(2), 281-342.
- Krumpal, I. (2013). Determinants of social desirability bias in sensitive surveys: a literature review. *Quality & Quantity*, 47(4), 2025–2047.
- Kurke, L. B. y Aldrich, H. E. (1983). Note—Mintzberg was right!: A replication and extension of the nature of managerial work. *Management Science*, 29(8), 975-984.
- Landsbergis, P. A. (2003). The changing organization of work and the safety and health of working people: a commentary. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 45(1), 61-72.
- Lent, R. W. y Brown, S. D. (2006). Integrating person and situation perspectives on work satisfaction: A social-cognitive view. *Journal of Vocational Behavior*, 69(2), 236-247.
- Lewig, K. A. y Dollard, M. F. (2003). Emotional dissonance, emotional exhaustion and job satisfaction in call centre workers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12(4), 366-392.
- Li, M., Mobley, W. H. y Kelly, A. (2013). When do global leaders learn best to develop cultural intelligence? An investigation of the moderating role of experiential learning style. *Academy of Management Learning & Education*, 12(1), 32-50.

- Liu, X. S. y Ramsey, J. (2008). Teachers' job satisfaction: Analyses of the teacher follow-up survey in the United States for 2000–2001. *Teaching and Teacher Education*, 24(5), 1173-1184.
- Liu, W., Li, Z., Ling, Y. y Cai, T. (2016). Core self-evaluations and coping styles as mediators between social support and well-being. *Personality and Individual Differences*, 88, 35-39.
- Locke, E. A., McClear, K. y Knight, D. (1996). Self-esteem and work. *International Review of Industrial/Organizational Psychology*, 11, 1-32.
- Loewenthal, K. M. (2001). *An introduction to psychological tests and scales*. Cornwall, UK: Psychology Press.
- Lucia-Casademunt, A. M., Ariza-Montes, J. A. y Morales-Gutiérrez, A. C. (2013). Determinants of occupational well-being among executive women. *Academia: Revista Latinoamericana de Administración*, 26(2), 229-257.
- Luft, J., y Shields, M. D. (2003). Mapping management accounting: graphics and guidelines for theory-consistent empirical research. *Accounting, Organizations and Society*, 28(2-3), 169-249.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., y Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 387-393.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J. y Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate—employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 219-238.
- MacKinnon, D. P. (2000). Contrasts in multiple mediator models. En J. S. Rose, L. Chassin, C. C. Presson, y S. J. Sherman (Eds.), *Multivariate applications in substance use research: New methods for new questions* (pp. 141–160). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- MacKinnon, D. P., Krull, J. L. y Lockwood, C. M. (2000). Equivalence of the mediation, confounding and suppression effects. *Prevention Science*, 1, 173–181.
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., Hoffman, J. M., West, S. G. y Sheets, V. (2002). A comparison of methods to test mediation and other intervening variable effects. *Psychological Methods*, 7, 83-104.
- MacKinnon, D. P., Fairchild, A. J. y Fritz, M. S. (2007). Mediation analysis. *Annual Review of Psychology*, 58, 593-614.

- Mauno, S., Leskinen, E. y Kinnunen, U. (2001). Multi-wave, multi-variable models of job insecurity: applying different scales in studying the stability of job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 22(8), 919-937.
- Mardia, K. V. (1985). Mardia's test of multinormality. En S. Kotz y N. L. Johnson (Eds.). *Encyclopedia of Statistical Sciences* (pp. 217-221). New York: Wiley.
- Mark, G., Gonzalez, V. M. y Harris, J. (2005, April). No task left behind?: examining the nature of fragmented work. In *Proceedings of the SIGCHI conference on Human factors in computing systems* (pp. 321-330), Portland, Oregon, United States.
- Marquina, M. (2012). La profesión académica en Argentina: principales características a partir de las políticas recientes. *El futuro de la profesión académica: Desafíos para los países emergentes*, 126-147.
- Marsh, H. W., Hau, K. T. y Wen, Z. (2004). In search of golden rules: Comment on hypothesis-testing approaches to setting cutoff values for fit indexes and dangers in overgeneralizing Hu and Bentler's (1999) findings. *Structural equation modeling*, 11(3), 320-341.
- Mayoral, L., Rezrazi, A. y Gangloff, B. (2017). La valorización normativa del optimismo: un estudio en empleados en la provincia de Buenos Aires. *Pciencia*, 9(4), 4-23.
- Mayoral, L., Rezrazi, A. y Gangloff, B. (en prensa). La valorización organizacional de los empleados satisfechos.
- Meliá, J. et al. (2006). Principios Comunes para la Evaluación de los Riesgos Psicosociales en la Empresa. En Meliá, J. et al. (Eds.), *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Evaluación de riesgos* (pp. 13-36). Barcelona: Foment del Treball Nacional.
- Mercado Salgado, P. y Salgado Mejía, R. (2008). Estrés en ejecutivos de medianas y grandes empresas mexicanas: un enfoque de desarrollo humano organizacional. *Estudios Gerenciales*, 24(108), 15-36.
- Meyer, R. D., Dalal, R. S. y Hermida, R. (2010). A review and synthesis of situational strength in the organizational sciences. *Journal of Management*, 36(1), 121-140.
- Mintzberg, H. (1973). *The Nature of Managerial Work*. New York: Harper & Row.
- Moncada, S., Llorens, C. y Kristensen, T. S. (2004). *Método ISTAS 21 (CoPsoQ). Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo*. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS): Paralelo Ediciones SA.

- Moncada, S., Llorens, C., Navarro, A. y Kristensen, T. S. (2005). ISTAS21: Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ). *Archivos de Prevención de Riesgos Labores*, 8(1), 18-29
- Montgomery, A. J., Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. B. y Ouden, M. D. (2003). Work-home interference among newspaper managers: Its relationship with burnout and engagement. *Anxiety, Stress, and Coping*, 16(2), 195-211.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship?. *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845-855.
- Morgeson, F. P. y Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321-1339.
- Morgeson, F.P. y Humphrey, S.E. (2008), Job and team design: toward a more integrative conceptualization of work design. En Martocchio, J.J. (Ed.), *Research in Personnel and Human Resources Management* (pp. 39-91). Bingley: Emerald Group Publishing Limited.
- Mudrak, J., Zabrodska, K., Kveton, P., Jelinek, M., Blatny, M., Solcova, I. y Machovcova, K. (2017). Occupational Well-being Among University Faculty: A Job Demands-Resources Model. *Research in Higher Education*, 1-24.
- T. Mueser, Deborah R. Becker, Rosemarie Wolfe, K. (2001). Supported employment, job preferences, job tenure and satisfaction. *Journal of Mental Health*, 10(4), 411-417.
- Nguyen, N. y Borteyrou, X. (2016). Core self-evaluations as a mediator of the relationship between person–environment fit and job satisfaction among laboratory technicians. *Personality and Individual Differences*, 99, 89-93.
- Nunnally, J. C. y Bernstein, I. H. (1994). *Psychological theory*. New York: MacGraw-Hill.
- O'Neill, J. W. y Xiao, Q. (2010). Effects of organizational/occupational characteristics and personality traits on hotel manager emotional exhaustion. *International Journal of Hospitality Management*, 29(4), 652-658.
- Ones, D. S., Dilchert, S., Viswesvaran, C. y Judge, T. A. (2007). In support of personality assessment in organizational settings. *Personnel Psychology*, 60(4), 995-1027.

- Parker, S. K., Wall, T. D. y Cordery, J. L. (2001). Future work design research and practice: Towards an elaborated model of work design. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(4), 413-440.
- Peng, J., Li, D., Zhang, Z., Tian, Y., Miao, D., Xiao, W. y Zhang, J. (2016). How can core self-evaluations influence job burnout? The key roles of organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Health Psychology*, 21(1), 50-59.
- Piccolo, R. F., Judge, T. A., Takahashi, K., Watanabe, N. y Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations in Japan: relative effects on job satisfaction, life satisfaction, and happiness. *Journal of Organizational Behavior*, 26(8), 965-984.
- Piedmont, R. L., McCrae, R. R., Riemann, R. y Angleitner, A. (2000). On the invalidity of validity scales: evidence from self-reports and observer ratings in volunteer samples. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78(3), 582-593.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y. y Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.
- Preacher, K. J., Zhang, Z. y Zyphur, M. J. (2011). Alternative methods for assessing mediation in multilevel data: The advantages of multilevel SEM. *Structural Equation Modeling*, 18(2), 161-182.
- Pujol-Cols, L. y Lazzaro-Salazar, M. (en prensa). Psychosocial Risks and Job Satisfaction in Argentinian Scholars: Exploring the moderating role of Work Engagement. *Journal of Work and Organizational Psychology*.
- Reis, H. T. (2008). Reinvigorating the concept of situation in social psychology. *Personality and Social Psychology Review*, 12(4), 311-329.
- Reisel, W. D., Probst, T. M., Chia, S. L., Maloles, C. M. y König, C. J. (2010). The effects of job insecurity on job satisfaction, organizational citizenship behavior, deviant behavior, and negative emotions of employees. *International Studies of Management y Organization*, 40(1), 74-91.
- Rocha, C. M. y Chelladurai, P. (2012). Item parcels in structural equation modeling: An applied study in sport management. *International Journal of Psychology and Behavioral Sciences*, 2(1), 46-53.
- Rode, J. C., Judge, T. A. y Sun, J. M. (2012). Incremental validity of core self-evaluations in the presence of other self-concept traits: An investigation of applied psychology criteria in the United States and China. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 19(3), 326-340.

- Rodríguez, L., Oramas, A. y Rodríguez, E. (2007). Estrés en docentes de educación básica: estudio de caso en Guanajuato, México. *Salud de los Trabajadores*, 15(1), 5-16.
- Rogers, S. J. y May, D. C. (2003). Spillover between marital quality and job satisfaction: Long-term patterns and gender differences. *Journal of Marriage and Family*, 65(2), 482-495.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80(1, Whole No. 609).
- Rout, U. (1999). Job stress among general practitioners and nurses in primary care in England. *Psychological Reports*, 85(3), 981-986.
- Rucker, D. D., Preacher, K. J., Tormala, Z. L. y Petty, R. E. (2011). Mediation analysis in social psychology: Current practices and new recommendations. *Social and Personality Psychology Compass*, 5(6), 359-371.
- Salanova, M., Martínez, I. M. y Lorente, L. (2005). ¿Cómo se relacionan los obstáculos y facilitadores organizacionales con el burnout docente?: Un estudio longitudinal. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(1-2), 37-54.
- Schaufeli, W. B. y Salanova, M. L. (2002). ¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo? *Prevención, Trabajo y Salud*, 20(1), 4-9.
- Schaufeli, W. B. y Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Shi, M., Yan, X., You, X. y Li, J. (2015). Core self-evaluations, emotional intelligence and job satisfaction in Chinese soldiers. *Social Indicators Research*, 124(1), 221-229.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kosugi, S., Suzuki, A., Nashiwa, H., Kato, A. *et al.* (2008). Work engagement in Japan: validation of the Japanese version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Applied Psychology*, 57(3), 510-523.
- Shin, J. C. y Jung, J. (2014). Academics job satisfaction and job stress across countries in the changing academic environments. *Higher Education*, 67(5), 603-620.
- Shrout, P. E. y Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: New procedures and recommendations. *Psychological Methods*, 7(4), 422-445

- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41.
- Siegrist, J. (2016). *Stress in the workplace*. En Cockerham, W. (Ed.). *The New Blackwell Companion to Medical Sociology*. Oxford: John Wiley y Sons.
- Skaalvik, E. M. y Skaalvik, S. (2014). Teacher self-efficacy and perceived autonomy: Relations with teacher engagement, job satisfaction, and emotional exhaustion. *Psychological Reports*, 114(1), 68-77.
- Spector, P. E. (1982). Behavior in organizations as a function of employee's locus of control. *Psychological Bulletin*, 91, 482-497.
- Spector, P. E. y Jex, S. M. (1991). Relations of job characteristics from multiple data sources with employee affect, absence, turnover intentions, and health. *Journal of Applied Psychology*, 76, 46-53.
- Spector, P. E., Chen, P. Y. y O'Connell, B. J. (2000a). A longitudinal study of relations between job stressors and job strains while controlling for prior negative affectivity and strains. *Journal of Applied Psychology*, 85(2), 211-218.
- Spector, P. E., Zapf, D., Chen, P. Y. y Frese, M. (2000b). Why negative affectivity should not be controlled in job stress research: Don't throw out the baby with the bath water. *Journal of Organizational Behavior*, 21(1), 79-95.
- Sprinkle, G. B. (2003). Perspectives on experimental research in managerial accounting. *Accounting, Organizations and Society*, 28(2-3), 287-318.
- Srivastava, A., Locke, E. A., Judge, T. A. y Adams, J. W. (2010). Core self-evaluations as causes of satisfaction: The mediating role of seeking task complexity. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 255- 265.
- Staw, B. M. y Cohen-Charash, Y. (2005). The dispositional approach to job satisfaction: More than a mirage, but not yet an oasis. *Journal of Organizational Behavior*, 26(1), 59-78.
- Stumpp, T., Muck, P. M., Hülshager, U. R., Judge, T. A. y Maier, G. W. (2010). Core self-evaluations in Germany: validation of a German measure and its relationships with career success. *Journal of Applied Psychology*, 59(4), 674-700.
- Sunal, A. B., Sunal, O. y Yasin, F. (2011). A comparison of workers employed in hazardous jobs in terms of job satisfaction, perceived job risk and stress: Turkish jean sandblasting workers, dock workers, factory workers and miners. *Social Indicators Research*, 102(2), 265-273.

- Sverke, M., Hellgren, J. y Näswall, K. (2002). No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242-264.
- Taap Manshor, A., Fontaine, R. y Siong Choy, C. (2003). Occupational stress among managers: a Malaysian survey. *Journal of Managerial Psychology*, 18(6), 622-628.
- Teichler, U., Arimoto, A. y Cummings, W. K. (2013). *The changing academic profession*. Dordrecht: Springer.
- Thompson, E. R. y Phua, F. T. (2012). A brief index of affective job satisfaction. *Group and Organization Management*, 37(3), 275-307.
- Tomás, J. M. y Oliver, A. (2006). *Informe de la Encuesta de Riesgos Psicosociales de la UVEG*. Valencia: Universidad de Valencia.
- Tsaousis, I., Nikolaou, I., Serdaris, N. y Judge, T. A. (2007). Do the core self-evaluations moderate the relationship between subjective well-being and physical and psychological health?. *Personality and Individual Differences*, 42(8), 1441-1452.
- Um, M. Y. y Harrison, D. F. (1998). Role stressors, burnout, mediators, and job satisfaction: A stress-strain-outcome model and an empirical test. *Social Work Research*, 22(2), 100-115.
- Unda, S., Uribe, F., Jurado, S., García, M., Tovalín, H. y Juárez, A. (2016). Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(2), 67-74.
- Wrzesniewski, A., Dutton, J. E. y Debebe, G. (2003). Interpersonal sensemaking and the meaning of work. *Research in Organizational Behavior*, 25(1), 93-135.
- Walczak, R. B. y Derbis, R. (2015). The role of the happiness philosophy and core self-evaluations in defining job satisfaction as seen by the self and the significant other. *Polish Journal of Applied Psychology*, 13(4), 55-66.
- Waltman, J., Bergom, I., Hollenshead, C., Miller, J. y August, L. (2012). Factors contributing to job satisfaction and dissatisfaction among non-tenure-track faculty. *The Journal of Higher Education*, 83(3), 411-434.
- Watts, J. y Robertson, N. (2011). Burnout in university teaching staff: A systematic literature review. *Educational Research*, 53(1), 33-50.

- Weir, K. (2013, Diciembre). More than job satisfaction. *APA Monitor on Psychology*, 44(11), 39.
- Wooldridge, J. M. (2015). *Introductory econometrics: A modern approach*. Nelson Education.
- Wu, C. H. y Griffin, M. A. (2012). Longitudinal relationships between core self-evaluations and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 97(2), 331-342.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Dollard, M. F., Demerouti, E., Schaufeli, W. B., Taris, T. W. y Schreurs, P. J. (2007). When do job demands particularly predict burnout? The moderating role of job resources. *Journal of Managerial Psychology*, 22(8), 766-786.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. y Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 235-244.
- Yan, X., Yang, K., Su, J., Luo, Z. y Wen, Z. (2016). Mediating role of emotional intelligence on the associations between core self-evaluations and job satisfaction, work engagement as indices of work-related well-being. *Current Psychology*, 1-7.
- Yin, H. B., Lee, J. C. K. y Zhang, Z. H. (2013). Exploring the relationship among teachers' emotional intelligence, emotional labor strategies and teaching satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 35, 137-145.
- Zhang, J., Wu, Q., Miao, D., Yan, X. y Peng, J. (2014). The impact of core self-evaluations on job satisfaction: The mediator role of career commitment. *Social Indicators Research*, 116(3), 809-822.

## **Anexo I: Encabezado de la Encuesta a Profesionales Académicos**

### **Carta de presentación y consentimiento informado**

Estimado docente:

Mi nombre es Lucas J. Pujol Cols y me encuentro realizando mi Tesis Doctoral en el marco del Proyecto de Investigación titulado “Estudio de riesgos psicosociales en docentes de la Universidad Nacional de Mar del Plata y su relación con la Satisfacción Laboral” (aprobado por la Universidad Nacional de Mar del Plata, códigos: 15/H244 y PSI266/17), dirigido por la Mg. Ana Redondo. A tales fines, he construido un cuestionario que pretende conocer sus percepciones, sentimientos y expectativas sobre distintas dimensiones que hacen a su trabajo en la Universidad Nacional de Mar del Plata, así como a su bienestar físico y psicológico. Asimismo, deseo recordarle que esta encuesta es anónima y estrictamente confidencial, por lo que no debe consignar en este formulario ningún dato personal que lo identifique. En caso de requerir alguna información adicional o desear efectuar cualquier consulta/sugerencia, no dude en comunicarse conmigo a mi dirección de correo electrónico ([lucaspujolcols@gmail.com](mailto:lucaspujolcols@gmail.com)). Le agradezco enormemente su valiosa contribución a esta investigación.

¿Acepta participar en este estudio? (Por favor, marque una opción con una X)

- Sí
- No

### **PARTE A. Datos sociodemográficos**

Le pido que complete los siguientes datos, marcando con una X:

1. **Unidad académica donde se desempeña.** En caso de hacerlo en más de una de ellas por favor responda desde su percepción de aquella que concentra el mayor porcentaje de su dedicación horaria.

- Cs. Agrarias
- Arquitectura
- Cs. de la Salud
- Cs. Económicas
- Cs. Exactas
- Derecho
- Humanidades
- Ingeniería
- Psicología

**2. Género**

Masculino

Femenino

**3. Edad** \_\_\_\_\_

**4. Nivel educativo.** Puede marcar más de una opción (por ejemplo, si posee actualmente el grado de Especialista y a su vez se encuentra continuando sus estudios de Maestría indique Especialización completa + Maestría en curso).

Grado

Especialización en curso

Especialización finalizada

Maestría en curso

Maestría finalizada

Doctorado en curso

Doctorado finalizado

**5. Área principal de ejercicio profesional.** Responda desde aquella actividad que concentra la mayor proporción de sus horas laborales totales.

Profesional Autónomo o en relación de dependencia en una institución no educativa

Docencia

Investigación

Extensión-Transferencia

Gestión universitaria

**6. Cargo docente actual.** Si posee más de uno marque el de mayor jerarquía.

Titular

Asociado

Adjunto

JTP

ATP

Becario

**7. Dedicación.** De poseer más de una dedicación responda la máxima poseída.

Simple

Parcial

Exclusiva

**8. Antigüedad en su cargo actual** en años \_\_\_\_\_

**9. Antigüedad total docente** \_\_\_\_\_

## **Anexo II: Encabezado de la Encuesta a Gerentes**

### **Carta de presentación y consentimiento informado**

Estimado/a:

Mi nombre es Lucas J. Pujol Cols y me encuentro realizando mi Tesis Doctoral titulada “Autoevaluaciones Esenciales, Factores Psicosociales del Trabajo y Satisfacción Laboral: Un estudio de su vinculación desde una perspectiva interaccionista” (cuya formulación metodológica fue aprobada por la Universidad Nacional de Mar del Plata, códigos: 15/H244 y PSI266/17), bajo la dirección del Dr. Guillermo Dabos. A tales fines, he construido un cuestionario que pretende conocer sus percepciones, sentimientos y expectativas sobre distintas dimensiones que hacen a su trabajo, así como a su bienestar físico y psicológico. Asimismo, deseo recordarle que esta encuesta es anónima y estrictamente confidencial, por lo que no debe consignar en este formulario ningún dato personal que lo identifique. En caso de requerir alguna información adicional o desear efectuar cualquier consulta/sugerencia, no dude en comunicarse conmigo a mi dirección de correo electrónico ([lucaspujolcols@gmail.com](mailto:lucaspujolcols@gmail.com)). Le agradezco enormemente su valiosa contribución a esta investigación.

¿Acepta participar en este estudio? (Por favor, marque una opción con una X)

- Sí
- No

### **PARTE A. Datos sociodemográficos**

Le pido que complete los siguientes datos, marcando con una X:

#### **1. Género**

Masculino

Femenino

#### **2. Edad \_\_\_\_\_**

#### **3. Estado civil**

Casado/vive en pareja

Soltero

Separado/ divorciado

Viudo

4. ¿Tiene **familiares a cargo**?

Sí

No

5. **Situación ocupacional** (en caso de desempeñarse en más de una actividad, por favor considere el trabajo que le insume la mayor cantidad de horas semanales)

Trabajador en relación de dependencia del Sector Público

Trabajador en relación de dependencia del Sector Privado

Profesional independiente

Emprendedor

Jubilado/pensionado

Desocupado

Ama de casa

Estudiante

6. Sólo si ha marcado con una X alguna de las cuatro primeras opciones presentadas en la pregunta 5, indique el nombre de su **puesto principal de trabajo** (en caso de desempeñarse en más de una actividad, por favor considere el trabajo que le insume la mayor cantidad de horas semanales, el cual debe coincidir con el indicado en la pregunta 5):

\_\_\_\_\_

7. ¿Tiene **personal a cargo**?

Sí

No

8. Cantidad de **horas semanales** que trabaja.

Menos de 20 horas

Entre 20 y 40 horas

Más de 40 horas

9. **Nivel educativo**. Puede marcar más de una opción (por ejemplo, si posee actualmente el grado de Especialista y a su vez se encuentra continuando sus estudios de Maestría indique Especialización completa + Maestría en curso).

Grado

Especialización en curso

Especialización finalizada

Maestría en curso

Maestría finalizada

Doctorado en curso

Doctorado finalizado

10. **Antigüedad en el ejercicio de la profesión** en años \_\_\_\_

11. **Antigüedad total en la organización actual** en años \_\_\_\_

12. **Antigüedad en su cargo actual** en años \_\_\_\_

### Anexo III: Escalas para ambas muestras

#### PARTE B.

Instrucción: Empleando la escala debajo presentada, indique para cada una de las afirmaciones la respuesta que más refleje su opinión.

1	2	3	4	5
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	<i>En desacuerdo</i>	<i>Neutral</i>	<i>De acuerdo</i>	<i>Totalmente de acuerdo</i>

#### Afirmaciones:

- Me siento confiado en que obtengo el éxito que merezco en la vida
- En ocasiones me siento deprimido/a
- Cuando lo intento, generalmente lo logro
- A veces, cuando fracaso siento que no sirvo
- Desarrollo las tareas exitosamente
- A veces siento que no controlo mi trabajo
- En general, me encuentro satisfecho/a conmigo mismo
- Me encuentro lleno/a de dudas acerca de mis capacidades
- Yo soy quien determina qué es lo que ocurre en mi vida
- No siento que mi carrera se encuentre completamente bajo mi control
- Estoy en condiciones de resolver la mayoría de mis problemas
- Existen momentos en los que todo me parece bastante desalentador e inútil
- Disfruto mucho mi trabajo
- Me gusta mi trabajo más que a la persona promedio
- En la mayoría de los días, me siento entusiasmado por mi trabajo
- Me siento bien satisfecho con mi trabajo

### PARTE C.

Instrucción: Empleando la escala debajo presentada, indique para cada una de las afirmaciones la respuesta que más refleje su opinión.

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Regularmente</i>	<i>Bastantes veces</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Siempre</i>

#### **Afirmaciones:**

- \_\_\_ En mi trabajo me siento lleno de energía
- \_\_\_ Siento que tengo la fuerza y vigor necesarios para hacer mi trabajo
- \_\_\_ Me entusiasma hacer las tareas que hago en mi trabajo
- \_\_\_ Cuando trabajo me siento inspirado
- \_\_\_ Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar
- \_\_\_ Soy feliz cuando logro compenetrarme con mi trabajo
- \_\_\_ Estoy orgulloso del trabajo que hago
- \_\_\_ Logro compenetrarme con mi trabajo
- \_\_\_ Siento que realizo las tareas de mi trabajo naturalmente

## PARTE D.

Instrucción: Empleando la escala debajo presentada, indique para cada una de las afirmaciones la respuesta que más refleje su opinión.

1	2	3	4	5
<i>Nunca</i>	<i>Sólo alguna vez</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muchas veces</i>	<i>Siempre</i>

- \_\_\_ ¿Tienes que trabajar muy rápido?
- \_\_\_ ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?
- \_\_\_ ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?
- \_\_\_ ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?
- \_\_\_ ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?
- \_\_\_ ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?
- \_\_\_ ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?
- \_\_\_ ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?
- \_\_\_ ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?
- \_\_\_ ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?
- \_\_\_ Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?
- \_\_\_ ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?
- \_\_\_ ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?
- \_\_\_ ¿Te sientes comprometido con tu profesión?
- \_\_\_ ¿Tienen sentido tus tareas?
- \_\_\_ ¿Hablas con entusiasmo de tu organización a otras personas?
- \_\_\_ ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?
- \_\_\_ ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?
- \_\_\_ ¿En esta organización se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?
- \_\_\_ ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?
- \_\_\_ ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros de trabajo?

- \_\_\_ ¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato superior?
- \_\_\_ ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as?
- \_\_\_ En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?
- \_\_\_ ¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?
- \_\_\_ ¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los empleados?
- \_\_\_ Si no te encuentras en tu hogar, ¿las tareas domésticas se quedan sin hacer?
- \_\_\_ Cuando estás en tu trabajo ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?
- \_\_\_ ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en tu trabajo y en tu casa a la vez?
- \_\_\_ Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco
- \_\_\_ Cuando enfrento situaciones difíciles en el trabajo, recibo el apoyo necesario
- \_\_\_ En mi trabajo me tratan injustamente
- \_\_\_ Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo me parece adecuado

### PARTE E.

Instrucción: Empleando la escala debajo presentada, indique para cada una de las afirmaciones la respuesta que más refleje su opinión.

1	2	3	4	5
<i>Nada preocupado</i>	<i>Poco preocupado</i>	<i>Más o menos preocupado</i>	<i>Bastante preocupado</i>	<i>Muy preocupado</i>

En estos momentos, ¿estás preocupado/a...

\_\_\_ ...por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en caso de que te quedaras desempleado?

\_\_\_ ...por si te cambian de tareas contra tu voluntad?

\_\_\_ ...por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?

\_\_\_ ...por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que te introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?

### PARTE F.

¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?

\_\_\_ Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas

\_\_\_ Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas

\_\_\_ Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas

\_\_\_ Sólo hago tareas muy puntuales

\_\_\_ No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas