
Escala de Satisfacción Laboral Genérica: Baremos regionales para Argentina y Brasil

Generic Job Satisfaction Scale: Regional norms for Argentina and Brazil

Salessi, Solana; Omar, Alicia; Luiz de Andrade, Alexsandro

PSIENCIA

REVISTA
LATINOAMERICANA
DE CIENCIA
PSICOLÓGICA

LATIN AMERICAN JOURNAL OF
PSYCHOLOGICAL SCIENCE

Solana Salessi

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas. Centro de Investigación y Transferencia Rafaela. Universidad Nacional de Rafaela., Argentina

Alicia Omar

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas. Instituto de Investigaciones de la Facultad de Humanidades y Artes Universidad Nacional de Rosario., Argentina

Alexsandro Luiz de Andrade

Laboratorio de Evaluación y Medición Psicológica, Universidad Federal do Espírito Santo., Brasil

PSIENCIA. Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica

Asociación para el Avance de la Ciencia Psicológica, Argentina
ISSN-e: 2250-5504
Periodicidad: Cuatrimestral
vol. 13, núm. 2, 2021
secretaria@psiencia.org

URL: <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/483/4832571007/index.html>

Resumen: Introducción: el objetivo principal de este estudio es presentar valores referenciales para la interpretación de los puntajes brutos obtenidos en la Escala de Satisfacción Laboral Genérica, en su versión adaptada para Argentina y Brasil. Secundariamente, se presentan y analizan los resultados de la comparación de los niveles de satisfacción laboral en muestras de ambos países. Método: se estudió una muestra de 2608 trabajadores argentinos y brasileños seleccionados en forma no probabilística durante los años 2018 y 2019. Se realizaron comparaciones de medias y se computaron los valores percentilares, las puntuaciones estandarizadas (Z), y las puntuaciones estandarizadas derivadas (T) para cada muestra. Resultados: no se encontraron diferencias estadísticamente significativas asociadas a las variables sociodemográficas. No obstante, la muestra brasilera mostró mayores niveles de satisfacción laboral (MBrasil= 3.86, DEBrasil= .91; MArgentina= 3.52, DEArgentina= .90; $t = 8.54$, $p < .000$). Conclusiones: este estudio proporciona baremos regionales a partir de los cuales interpretar los hallazgos a los que arriben otros estudios de satisfacción laboral concretados con muestras de trabajadores argentinos y brasileños que se valgan de esta escala de medición. Disponer de valores normativos permitirá realizar valoraciones más precisas de este constructo.

Palabras clave: satisfacción laboral genérica, baremos, Argentina, Brasil.

Abstract: Introduction: the principal aim of this study is to present reference values for the interpretation of the Generic Job Satisfaction Scale scores, in its version adapted for Argentina and Brazil. Secondly, job satisfaction levels in samples from both countries are compared and analysed. Method: a non-probabilistic sample of 2608 Argentine and Brazilian workers selected during the years 2018 and 2019 was studied. Comparisons of means were made, as well as percentile values, standardized scores (Z), and derived standardized scores (T) for each sample. Results: no statistically significant differences were found associated with the sociodemographic variables. However, the Brazilian sample showed higher levels of job satisfaction (MBrazil = 3.86, DEBrazil = .91; MArgentina = 3.52, DEArgentina = .90; $t = 8.54$, $p < .000$). Conclusions: this study provides regional norms to interpret the findings of other job satisfaction studies, which study Argentine and Brazilian workers and that use the Generic Job Satisfaction scale. Having

normative values will allow more precise evaluations of this construct.

Keywords: generic job satisfaction, norms, Argentina, Brazil.

LA SATISFACCIÓN LABORAL

es una de las actitudes que mayor atención ha recibido por parte de los especialistas en comportamiento organizacional. Tanto los primeros estudios sistemáticos a principios del siglo XX, como las publicaciones más recientes han considerado a la satisfacción como un activo estratégico. Esto se debe a su impacto favorable sobre los resultados organizacionales y el bienestar de los trabajadores. En este sentido, a nivel organizacional las evidencias indican que contar con recursos humanos satisfechos es equivalente a disponer de empleados comprometidos e involucrados con su trabajo (Salessi & Omar, 2018). A nivel personal se ha observado que la satisfacción laboral suele irradiarse a otros dominios vitales generando satisfacción con la familia y con la vida en general (Kaiser et al., 2020).

Siguiendo a Salessi (2014), conceptualmente la satisfacción laboral es un constructo complejo y controvertido, sobre el cual no existe un modelo explicativo único ni una definición consensuada. En términos generales, su conceptualización ha fluctuado entre una perspectiva afectiva que enfatiza en los aspectos emocionales presentes en la satisfacción, y una perspectiva cognitiva que acentúa la dimensión evaluativa objetiva y racional. Actualmente, la literatura especializada la concibe como una actitud hacia el trabajo (Judge et al., 2017).

Entre los instrumentos disponibles para medir este constructo se destaca la Escala de Satisfacción Laboral Genérica (Mac Donald & Mac Intyre, 1997), tratándose de una herramienta sencilla y breve, apta para ser administrada a un amplio rango de ocupaciones. A diferencia de las escalas desarrolladas desde un enfoque multidimensional, que miden la satisfacción como el promedio de los puntajes obtenidos en múltiples aspectos del trabajo; la escala desarrollada por Mac Donald y Mac Intyre (1997) explora globalmente la satisfacción desde un enfoque unidimensional.

La validación inicial de este instrumento ha sido realizada sobre una muestra de 885 trabajadores canadienses, representantes de numerosas ocupaciones y organizaciones de la ciudad de Ontario. Los análisis factoriales exploratorios indicaron retener 10 de los 44 ítems elaborados, los que mostraron aceptable consistencia interna ($\alpha = .77$). Los análisis correlacionales, en tanto, confirmaron la validez de constructo en función de las significativas asociaciones encontradas con variables tales como estrés laboral y satisfacción con la vida (Mac Donald & Mac Intyre, 1997). Hasta el momento, el instrumento ha sido adaptado para su empleo en algunos países europeos y asiáticos (Bai et al., 2013; van Saane et al., 2003). En América Latina ya se cuenta con las adaptaciones realizadas en Argentina (Salessi & Omar, 2016) y en Brasil (de Andrade et al., 2020).

Al respecto, la validación argentina (Salessi & Omar, 2016) se realizó con una muestra multi-ocupacional de 328 trabajadores. Análisis factoriales exploratorio y confirmatorio mostraron una solución unidimensional con buenos índices de ajuste. Este modelo quedó integrado por sólo 7 ítems ya que por presentar bajas cargas factoriales se eliminaron tres de los ítems presentes en la versión original. La confiabilidad del instrumento alcanzó valores satisfactorios, demostrando que los 7 ítems contribuyen significativamente a medir el constructo.

La validación brasilera (de Andrade et al., 2020), en tanto, se realizó con una muestra de 681 trabajadores del sudeste de ese país. El análisis factorial exploratorio indicó la adecuación de la escala a una estructura unidimensional, la que fue confirmada por el análisis factorial confirmatorio. Este modelo también quedó integrado por 7 reactivos. Coincidentemente, los ítems eliminados fueron los mismos que se eliminaron en

la validación argentina. La confiabilidad del instrumento estuvo dentro de los valores recomendados por los estándares internacionales.

En los últimos años se ha comenzado a analizar más críticamente las diferencias en satisfacción laboral entre los países (Stobbe et al., 2021; Zakariya et al., 2020; Zieger et al., 2019). En este sentido se ha hipotetizado que las percepciones de satisfacción estarían impregnadas tanto por la tendencia de los miembros de una sociedad a valorar los afectos positivos y tener una visión positiva de la vida, como por los patrones culturales de socialización en la aceptación y reconocimiento de los afectos positivos a partir de las experiencias vividas (Salessi et al., 2020). Dentro de esta línea de investigaciones, se ha comenzado a analizar la invarianza de los instrumentos para medir la satisfacción entre grupos culturales diferentes.

Un instrumento es invariable cuando no hay sesgos en los puntajes debido a la existencia de diferentes patrones de relaciones entre sus ítems y las variables latentes (Ricolfi & Testa, 2020). La invarianza factorial se refiere al proceso por el cual se verifica que las propiedades de medida de los instrumentos (o de sus ítems) son independientes de las características de los grupos en estudio, pero no del constructo que el instrumento mide. Se trata del mecanismo a través del cual se garantiza que el constructo que se evalúa tiene el mismo significado en los grupos comparados. En otras palabras, la invarianza factorial asegura que el constructo evaluado presenta un significado similar para los grupos comparados (Caycho, 2017).

En el caso de la satisfacción laboral, recientemente (Salessi et al., 2020) se ha demostrado que la Escala de Satisfacción Laboral Genérica en sus versiones adaptadas para Argentina y Brasil son invariantes factorialmente. Más precisamente, los resultados muestran que la escala es invariante a nivel configural (adecuado ajuste del modelo de medida en ambas muestras sin añadir ninguna restricción) y a nivel métrico (invarianza en las cargas factoriales entre ambas muestras). En relación a este último, se encontró evidencia a favor de la invarianza a nivel estricto (invarianza en las cargas factoriales, interceptos, covarianzas y varianzas de error), con la excepción de tres ítems que solo alcanzaron invarianza fuerte (invarianza en las cargas factoriales e interceptos).

Demstrar la invarianza de un instrumento es crucial para poder comparar los puntajes en muestras provenientes de diferentes países. En efecto, un investigador sólo podrá comparar los resultados de una prueba aplicada en diferentes contextos cuando demuestre que los valores de las variables observadas dependen de los valores obtenidos en la variable latente, independientemente del grupo al que pertenecen (Pepe et al., 2017). Asimismo, disponer de baremos adecuados también se erige como una herramienta de gran importancia. El puntaje bruto suele ser poco claro para la evaluación ya que, si bien cuantifica el constructo, por sí mismo no ofrece suficiente información con respecto a la magnitud de la medida obtenida. Para comprender si el puntaje directo es alto, bajo o intermedio se requiere de un sistema de referencia externo; generalmente, una comparación con los valores que comúnmente obtienen los demás sujetos en la técnica. De este modo, los baremos o normas permiten establecer una conexión entre la puntuación individual de un individuo y el comportamiento normativo proporcionado por una muestra relevante de sujetos (Stobbe et al., 2021).

Partiendo de las evidencias empíricas (de Andrade et al., 2020; Salessi & Omar, 2016) a favor de la validez de contenido, de estructura interna y de relación de las versiones brasilera y argentina de la Escala de Satisfacción Laboral Genérica de Mac Donald y Mac Intyre (1997); así como de los recientes hallazgos en torno a la invarianza factorial entre las mismas (Salessi et al., 2020), este estudio avanza un paso más respecto de sus predecesores. En este sentido, el objetivo perseguido en esta investigación es proporcionar baremos que posibiliten la comparación de los niveles de satisfacción laboral entre Argentina y Brasil.

MÉTODO

Diseño

El presente trabajo se inscribe en la categoría de estudio instrumentales (Ato et al., 2013).

Participantes

Participaron de esta investigación 2608 trabajadores argentinos y brasileños, seleccionados en forma no probabilística. Ambos grupos se describen a continuación:

Muestra argentina: a partir de un muestro por disponibilidad se conformó una muestra de 1281 trabajadores (55.80% mujeres) de diversas organizaciones públicas y privadas localizadas en el sureste de la provincia de Santa Fe. El promedio de edad fue de 32.36 años (DE = 10.18), en tanto que la antigüedad laboral media fue de 7.09 años (DE = 7.56). El 51.82% de los participantes estaba casado o en pareja. El 60.94% tenía estudios superiores (terciarios o universitarios) completos. El 21.60% de la muestra ocupaba mandos medios-altos en sus respectivas organizaciones, desempeñándose como gerentes, supervisores, jefes o responsables de área, respectivamente. El 77.4% de la muestra trabajaba en organizaciones pertenecientes al sector privado. La distribución por ramos de actividad fue: 31.72% comercio y servicios; 25.89% industria; 22.04% educación y; 20.35% salud. En promedio, los participantes trabajaban 42 horas por semana (DE = 5.40).

Muestra brasileña: a partir de un muestreo por disponibilidad se integró una muestra de 1327 trabajadores (63.20% mujeres) de diversas organizaciones radicadas en el sureste del estado de Río de Janeiro. El promedio de edad fue de 34.23 años (DE = 8.46), y la antigüedad laboral media de 8.53 años (DE = 9.65). El 78.92% de los participantes estaba casado o en pareja. El 82.31% tenía estudios superiores completos (terciarios o universitarios). El 87.64% de la muestra se desempeñaba en organizaciones del sector privado. La distribución por rubros de actividad fue la siguiente: 39% comercios y servicios; 27% industria; 24% salud y; 10% educación. En promedio, los participantes trabajaban 43 horas por semana (DE = 6.50).

PROCEDIMIENTO

Durante los años 2018 y 2019 se contactó a diversas organizaciones brasileñas y argentinas invitándolas a participar del estudio. Con aquellas organizaciones que aceptaron colaborar se pautaron días, horarios y demás condiciones para efectuar la recolección de los datos. La participación de los trabajadores fue voluntaria, no brindándose incentivos de ningún tipo. Los empleados fueron invitados a responder de manera individual el instrumento. Se explicó detenidamente la mecánica de respuesta, y las consultas que surgieron durante esa instancia fueron aclaradas en forma personalizada con cada participante. La ejecución de la investigación se llevó a cabo en un todo de acuerdo con los lineamientos éticos establecidos por la Asociación Americana de Psicología. En este sentido, se proveyó a todos participantes de un documento conteniendo los objetivos y alcances de la investigación, usos de la información recolectada, datos de contacto con los responsables del estudio, etc., a fin de que pudiesen comprender las consecuencias de su decisión. Dicho documento fue debidamente firmado, dando cuenta del consentimiento formal por parte de los participantes. Asimismo, junto con la nota de solicitud de autorización a las organizaciones, se dejó expresa constancia del compromiso de devolución de los resultados una vez finalizado el estudio. En todo momento, se resguardó la confidencialidad de los datos y la identidad de las personas, respetando su dignidad, libertad, privacidad y autodeterminación.

INSTRUMENTO

Se utilizó la Escala de Satisfacción Laboral Genérica de Mac Donald y Mac Intyre (1997), integrada por siete ítems (ej.: “en mi trabajo puedo aplicar todas mis capacidades y habilidades”) valorados sobre una escala tipo Likert de 5 puntos (1= totalmente en desacuerdo; 5= totalmente de acuerdo). Análisis factoriales exploratorios y confirmatorios desarrollados previamente en Argentina (Salessi & Omar, 2016) y Brasil (De Andrade et al., 2020), demostraron la pertinencia de un modelo de medida uni-factorial con siete indicadores

como variables observables con sus respectivos errores de medida [Argentina: $SB\chi^2 = 1.97$; GFI = .99; CFI = .99; RMSEA = .04; Brasil: $SB\chi^2 = 2.14$; GFI = .99; CFI = .98; RMSEA = .04]. La misma cuenta con adecuada evidencia de validez convergente-discriminante [Argentina: AVE= .76; Brasil: AVE= .72], así como de consistencia interna y confiabilidad compuesta [Argentina: $\hat{\omega} = .90$, CR= .87; Brasil: $\hat{\omega} = .77$, CR= .70].

ESTRATEGIA DE ANÁLISIS

El procesamiento y análisis de datos se realizó con el programa SPSS (versión 22.0). En primer lugar, se llevaron a cabo análisis exploratorios orientados a evaluar la presencia de valores perdidos y puntuaciones extremas. Se identificaron los casos atípicos mediante el cálculo de puntuaciones Z, considerándose atípicas aquellas observaciones alejadas más de 3.5 DT de la media. Se analizó la distribución de los ítems mediante el cálculo de estadísticos descriptivos; y de los coeficientes de asimetría y curtosis. Valores de asimetría y curtosis inferiores a + 1.60 se consideraron adecuados (Tabachnick & Fidell, 2013).

Seguidamente, se realizaron análisis comparativos de los niveles de satisfacción laboral entre el total de las muestras de Brasil y Argentina; así como en función de las variables sociodemográficas (sexo, edad, antigüedad laboral, nivel educativo, tipo y ramo de organización), tanto en la muestra brasileña como en la muestra argentina. Tales análisis fueron ejecutados mediante las pruebas t de Student y ANOVA de un factor, según corresponda. De acuerdo a los resultados obtenidos, se computaron los valores percentilares, las puntuaciones estandarizadas (Z), las puntuaciones estandarizadas derivadas (T) para cada grupo. Para los valores percentilares se confeccionaron también los rangos de interpretación.

Resultados

Análisis exploratorios

El porcentaje de datos perdidos en cada ítem no superó el 5%, encontrándose valores faltantes en el ítem 2 (2.06%), en el ítem 4 (2.87%), y en el ítem 7 (3.11%) para la muestra de Brasil; y en el ítem 3 (1.42%), e ítem 5 (2.18%), para la muestra argentina. La prueba de Little indicó que, en ambos casos, el patrón de valores perdidos respondía completamente al azar (Brasil: MCAR; $\chi^2(1327; 16) = 19.902$, $p = .225$; Argentina: MCAR; $\chi^2(1281; 18) = 20.460$, $p = .308$) reemplazados matemáticamente por valores calculados a partir del método EM (expectación-maximización). No se encontraron observaciones alejadas más de 3.5 DE de la media, de acuerdo con el análisis de las puntuaciones estandarizadas. Los valores de asimetría y curtosis se encontraron por debajo del límite señalado en ambas muestras. Las inter-correlaciones entre los ítems y los estadísticos descriptivos se detallan en la Tabla 1.

TABLA 1

Matriz de correlaciones inter-ítems y estadísticos descriptivos correspondientes a los ítems de la Escala de Satisfacción Laboral Genérica para cada muestra (nArgentina = 1281; nBrasil= 1327).

ÍTEM	1	2	3	4	5	6	7
1	-	.45**	.40**	.42**	.38**	.36**	.51**
2	.45**	-	.41**	.47**	.44**	.49**	.49**
3	.42**	.41**	-	.42**	.43**	.37**	.43**
4	.41**	.46**	.44**	-	.46**	.41**	.52**
5	.49**	.53**	.46**	.51**	-	.50**	.50**
6	.40**	.55**	.43**	.47**	.55**	-	.54**
7	.55**	.52**	.49**	.58**	.57**	.59**	-
MArgentina	3.35	3.37	3.68	3.86	3.50	3.11	3.81
DEArgentina	1.15	1.17	1.10	1.14	1.15	1.20	1.11
ASArgentina	-.62	.49	.86	-1.31	-.66	-.21	.95
CsArgentina	-.38	-.57	.19	1.40	.21	-.69	-.32
MBrasil	3.38	3.35	3.64	3.91	4.08	3.28	4.10
DEBrasil	.95	1.22	.90	.95	.83	.91	.91
ASBrasil	-1.34	-.36	1.35	1.14	-1.27	.13	-1.30
CsBrasil	1.23	-.22	1.09	.99	1.26	-1.04	1.11

Nota: ** = $p < .01$. Sobre la diagonal se informan las inter-correlaciones entre los ítems correspondientes a la muestra brasilera

ANÁLISIS DE DIFERENCIAS

No se encontraron diferencias significativas en satisfacción laboral en función de las variables sociodemográficas consideradas ni en la muestra argentina, ni en la muestra brasileña. Sin embargo, los resultados indicaron que la media observada de satisfacción laboral es significativamente mayor en la muestra brasilera (MBrasil= 3.86, DEBrasil= .91; MArgentina= 3.52, DEArgentina= .90; $t = 8.54$, $p < .000$) en comparación con Argentina, aunque el cómputo del tamaño del efecto mediante el estadístico d de Cohen mostró que se trataba de una diferencia pequeña ($d = .37$; $r = .18$). En función de estos resultados, se procedió a calcular los valores normativos para los dos países, sin discriminar por sexo, grupo étnico, antigüedad, o ramo organizacional dado que no se hallaron diferencias estadísticamente significativas. La Tabla 2 informa los valores percentilares simplificados.

TABLA 2
Valores normativos para la Escala de Satisfacción Laboral Genérica para Argentina y Brasil

PERCENTIL	Puntaje bruto	
	Argentina	Brasil
1	9	14
5	16	19
10	19	21
15	20	22
20	21	23
25	21	24
30	22	25
35	22	25
40	23	26
45	23	27
50	24	28
55	25	28
60	25	29
65	26	29
70	27	30
75	28	30
80	29	31
85	29	32
90	30	33
95	32	34
99	35	35
M	3.52	3.86
DE	.90	.91
n	1281	1327

Nota. Los valores mínimos y máximos posibles para la escala son 7 y 35 respectivamente.

En la Tabla 3 se presentan los valores estandarizados Z y las puntuaciones estandarizadas derivadas T para cada muestra

TABLA 3
Valores estandarizados para la Escala de Satisfacción Laboral Genérica para Argentina y Brasil

Puntaje directo	Argentina		Brasil	
	Z	T	Z	T
7	-3,314	16,85	-3,273	17,26
8	-3,203	17,96	-3,202	17,97
9	-3,191	18,08	-3,199	18,00
10	-3,180	18,93	-3,120	18,79
11	-2,969	20,30	-3,120	18,79
12	-2,758	22,41	-3,119	18,80
13	-2,546	24,53	-3,027	19,72
14	-2,335	26,64	-2,812	21,87
15	-2,124	28,75	-2,597	24,02
16	-1,912	30,87	-2,382	26,17
17	-1,701	32,98	-2,167	28,32
18	-1,490	35,09	-1,952	30,47
19	-1,278	37,21	-1,737	32,62
20	-1,067	39,32	-1,522	34,77
21	-0,856	41,43	-1,307	36,92
22	-0,645	43,54	-1,092	39,07
23	-0,433	45,66	-0,877	41,22
24	-0,22	47,77	-0,662	43,37
25	-0,01	49,18	-0,447	45,52
26	0,200	52,00	-0,232	47,67
27	0,411	54,11	-0,017	49,82
28	0,622	56,22	0,197	51,97
29	0,834	58,34	0,412	54,12
30	1,045	60,45	0,627	56,27
31	1,256	62,56	0,842	58,42
32	1,468	64,68	1,057	60,57
33	1,679	66,79	1,272	62,72
34	1,890	68,90	1,487	64,87
35	2,101	71,01	1,702	67,02

[1] Autor de contacto: Email: solanasalessi@gmail.com.

Por último, para facilitar la interpretación de los datos los rangos percentilares se han clasificado en tres grupos. En el caso de Argentina, los rangos son: (a) satisfacción laboral baja, de 7 a 24 puntos; (b) satisfacción laboral moderada, de 25 a 28 puntos y; (c) satisfacción laboral alta, de 29 a 35, puntos. En el caso de Brasil, en tanto, los valores para cada uno de los tres rangos definidos son: (a) satisfacción laboral baja, de 7 a 28 puntos; (b) satisfacción laboral moderada, de 27 a 30 puntos y; (c) satisfacción laboral alta, de 31 a 35 puntos.

DISCUSIÓN

La elaboración de baremos para la Escala de Satisfacción Laboral Genérica aporta la posibilidad de conocer el nivel de satisfacción laboral de la población, y de implementar estrategias precisas que permitan intervenir a fin de mejorar el bienestar y felicidad en el trabajo. Tal como se ha mencionado, la escala analizada en esta investigación ha sido adaptada en Argentina (Salessi & Omar, 2016) y Brasil (de Andrade et al., 2020), obteniéndose evidencias favorables a su estructura interna unidimensional; así como a la invarianza configural y métrica del instrumento (Salessi et al., 2020). El presente trabajo avanza un paso más en la exploración de esta herramienta de evaluación psicológica, aportando valores referenciales para contrastar los datos obtenidos en otras muestras poblacionales de estos países.

En lo que respecta a las variaciones en los puntajes de satisfacción laboral en función de variables sociodemográficas, en esta investigación no se han encontrado diferencias estadísticamente significativas en función del sexo, la edad, la antigüedad laboral, el ramo y tipo de organización ni en la muestra argentina, ni en la muestra brasileña. Por este motivo, se consideró innecesaria la realización de baremos diferenciados de acuerdo con estas características. Al respecto, cabe destacar que la revisión de literatura en torno a las vinculaciones entre satisfacción laboral y factores sociodemográficos conforma un grupo heterogéneo de resultados, encontrándose recientes comunicaciones que concluyen en la ausencia de asociaciones entre ambos (Akuffo et al., 2021; Salessi & Omar, 2017; Stobbe et al., 2021).

Un análisis comparativo entre los países sí muestra diferencias significativas. La comparación de las medias observadas muestra que los participantes brasileños se encuentran más satisfechos con su trabajo, aunque se trata de efectos estadísticamente pequeños. Tales resultados coinciden con los hallazgos informados en otros estudios (Bentley et al., 2013; Ritter & Anker, 2002; Salessi et al., 2020), así como con las conclusiones a las que arribaron algunas reconocidas consultoras de recursos humanos (Ranstad, 2017).

Como todo trabajo de investigación, el estudio realizado presenta fortalezas y limitaciones. En lo que hace a estas últimas, hay que citar la representatividad de la muestra; la que fue seleccionada en forma no probabilística y, por otro lado, se focaliza en la región sureste de ambos países exclusivamente. Si bien la generalización de los resultados a la población en su conjunto se ve obstaculizada, vale destacar que en su conformación se incluyeron trabajadores de distintas actividades, procurando representar la economía de los aglomerados sobre los cuales se recolectaron los datos. No obstante, sería recomendable que futuros estudios realicen un muestreo aleatorio estratificado que resulte representativo de todas las regiones de los países involucrados en este estudio.

La principal fortaleza de esta investigación reside, posiblemente, en el hecho de aportar valores normativos para la Escala de Satisfacción Laboral Genérica de Mac Donald y Mac Intyre (1997), cubriendo así un área de vacancia en la literatura sobre la temática. En cuanto a sus implicancias prácticas, este trabajo proporciona valores de referencia a partir de los cuales interpretar los hallazgos a los que arriben otros estudios de satisfacción laboral concretados con muestras de trabajadores argentinos y brasileños. Disponer de valores normativos permitirá realizar valoraciones más precisas de este constructo, y posibilitará diseñar estrategias de intervención con base en la evidencia científica. Como desiderátum final, se aspira a que esta comunicación aliente a otros investigadores interesados en la temática a desarrollar estudios transculturales con el recurso de una escala con probadas propiedades psicométricas y, a partir de este momento, con baremos de interpretación.

REFERENCIAS

- Akuffo, K., Asare, A., Yelbert, E., Kobia-Acquah, E., Addo, E., Agyei-Manu, E., Brusah, T. & Antwi-Asenso, P. (2021). Job satisfaction and its associated factors among opticians in Ghana: A cross-sectional study. *Human Resources for Health*, 19(1), 1-9. <http://dx.doi.org/10.1186/s12960-021-00612-0>.
- Ato, M., López, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Bai, X., Kwok, T., Chan, N., & Ho, F. (2013). Determinants of job satisfaction in Hong Kong. *Health & Social Care in the Community*, 21(5), 472-479. <http://dx.doi.org/10.1111/hsc.12029>
- Bentley, P., Coates, H., Dobson, I., Goedegebuure, L., & Meek, V. (2013). *Job satisfaction around the academic world*. Bridgewater, NY: Springer Verlag.
- Caycho, T. (2017). Importancia del análisis de invarianza factorial en estudios comparativos en Ciencias de la Salud. *Educación Médica Superior*, 31(2), 1-1.

de Andrade, A., Omar, A., & Salessi, S. (2020). Generic Work Satisfaction Scale: Psychometric Qualities of the Brazilian Version. *Avaliação Psicológica*, 19(4) 361-370. <http://dx.doi.org/10.15689/ap.2020.1904.15804.02>

Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356–374. <https://doi.org/10.1037/apl0000181>

Kaiser, T., Hennecke, M., & Luhmann, M. (2020). The interplay of domain–and life satisfaction in predicting life events. *PLoS ONE*, 15(9), e0238992. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0238992>

Macdonald, S. & MacIntyre, P. (1997). The Generic Job Satisfaction Scale: Scale development and its correlates. *Employee Assistance Quarterly*, 13, 1-16. http://dx.doi.org/10.1300/j022v13n02_01

Pepe, A., Addimando, L., & Veronese, G. (2017). Measuring Teacher Job Satisfaction: Assessing Invariance in the Teacher Job Satisfaction Scale (TJSS) Across Six Countries. *Europe's Journal of Psychology*, 13(3), 396-416. <http://dx.doi.org/10.5964/ejop.v13i3.1389>.

Ranstad (2017). *Ranstad Workmonitor* [Electronic version]. Retrieved from <https://www.randstad.es/tendencias360/?s=workmonitor>

Ricolfi, L. & Testa, S. (2020). Factorial Invariance and Orthogonal Rotation. *Multivariate Behavioral Research*, 16(1), 1-18. <http://dx.doi.org/10.1080/00273171.2020.1770571>.

Ritter, J., & Anker, R. (2002). Good jobs, bad jobs: Workers' evaluations in five countries. *International Labour Review*, 141(4), 331-358. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2002.tb00244.x>

Salessi, S. (2014). Satisfacción laboral: acerca de su conceptualización, medición y estado actual del arte. *Revista de Psicología*, 10(18), 7- 18.

Salessi, S. & Omar, A. (2016). Satisfacción laboral genérica. Propiedades psicométricas de una escala para medirla. *Alternativas en Psicología*, 34(1), 93-108.

Salessi, S. & Omar, A. (2017). Satisfacción laboral: un modelo explicativo basado en variables disposicionales. *Revista Colombiana de Psicología*, 26(2), 329-345. <https://doi.org/10.15446/rcp.v26n2.60651>.

Salessi, S. & Omar, A. (2018). Cuestionario de implicación en el trabajo: Propiedades psicométricas de su adaptación en Argentina. *Revista Mexicana de Psicología*, 35(2), 179-192.

Salessi, S. Omar, A., & de Andrade, A. (2020). Factorial invariance of the Generic Job Satisfaction Scale in Argentina and Brazil. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 38(2), 1-14. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.7477>

Stobbe, E.J., Groenewegen, P.P. & Schäfer, W. (2021). Job satisfaction of general practitioners: a cross-sectional survey in 34 countries. *Human Resources Health* 19(1), 1-12. <https://doi.org/10.1186/s12960-021-00604-0>

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S (2013). *Using Multivariate Statistics* (6th ed.). Boston, MA: Pearson.

van Saane, N., Sluiter, J., Verbeek, H., & Frings-Dresen, M. (2003). Reliability and validity of instruments measuring job satisfaction--a systematic review. *Occupational Medicine*, 53(3), 191-200. <https://doi.org/10.1093/occmed/kgq038>.

Zakariya, Y, Bjørkestøl, K., & Nilsen, H. (2020). Teacher job satisfaction across 38 countries and economies: An alignment optimization approach to a cross-cultural mean comparison. *International Journal of Educational Research* 101, e101573 <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2020.101573>

Zieger, L., Sims, S., & Jerrim, J. (2019). Comparing Teachers' Job Satisfaction across Countries: A Multiple-Pairwise Measurement Invariance Approach. *Educational Measurement. Issues and Practice*, 38(3), 75-85. <https://doi.org/10.1111/emip.12254>

REFERENCIAS

- Akuffo, K., Asare, A., Yelbert, E., Kobia-Acquah, E., Addo, E., Agyei-Manu, E., Brusah, T. & Antwi-Asenso, P. (2021). Job satisfaction and its associated factors among opticians in Ghana: A cross-sectional study. *Human Resources for Health*, 19(1), 1-9. <http://dx.doi.org/10.1186/s12960-021-00612-0>.
- Ato, M., López, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Bai, X., Kwok, T., Chan, N., & Ho, F. (2013). Determinants of job satisfaction in Hong Kong. *Health & Social Care in the Community*, 21(5), 472-479. <http://dx.doi.org/10.1111/hsc.12029>
- Bentley, P., Coates, H., Dobson, I., Goedegebuure, L., & Meek, V. (2013). *Job satisfaction around the academic world*. Bridgewater, NY: Springer Verlag.
- Caycho, T. (2017). Importancia del análisis de invarianza factorial en estudios comparativos en Ciencias de la Salud. *Educación Médica Superior*, 31(2), 1-1.
- de Andrade, A., Omar, A., & Salessi, S. (2020). Generic Work Satisfaction Scale: Psychometric Qualities of the Brazilian Version. *Avaliação Psicológica*, 19(4) 361-370. <http://dx.doi.org/10.15689/ap.2020.1904.15804.02>
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356–374. <https://doi.org/10.1037/apl0000181>
- Kaiser, T., Hennecke, M., & Luhmann, M. (2020). The interplay of domain–and life satisfaction in predicting life events. *PLoS ONE*, 15(9), e0238992. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0238992>
- Macdonald, S. & MacIntyre, P. (1997). The Generic Job Satisfaction Scale: Scale development and its correlates. *Employee Assistance Quarterly*, 13, 1-16. http://dx.doi.org/10.1300/j022v13n02_01
- Pepe, A., Addimando, L., & Veronese, G. (2017). Measuring Teacher Job Satisfaction: Assessing Invariance in the Teacher Job Satisfaction Scale (TJSS) Across Six Countries. *Europe's Journal of Psychology*, 13(3), 396-416. <http://dx.doi.org/10.5964/ejop.v13i3.1389>.
- Ranstad (2017). *Randstad Workmonitor* [Electronic version]. Retrieved from <https://www.randstad.es/tendencias360/?s=workmonitor>
- Ricolfi, L. & Testa, S. (2020). Factorial Invariance and Orthogonal Rotation. *Multivariate Behavioral Research*, 16(1), 1-18. <http://dx.doi.org/10.1080/00273171.2020.1770571>.
- Ritter, J., & Anker, R. (2002). Good jobs, bad jobs: Workers' evaluations in five countries. *International Labour Review*, 141(4), 331-358. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2002.tb00244.x>
- Salessi, S. (2014). Satisfacción laboral: acerca de su conceptualización, medición y estado actual del arte. *Revista de Psicología*, 10(18), 7- 18. 10(18), 7-18.
- Recuperado de <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/revistas/satisfaccion-laboral-acerca-conceptualizacion.pdf>
- Salessi, S. & Omar, A. (2016). Satisfacción laboral genérica. Propiedades psicométricas de una escala para medirla. *Alternativas en Psicología*, 34(1), 93-108.
- Salessi, S. & Omar, A. (2017). Satisfacción laboral: un modelo explicativo basado en variables disposicionales. *Revista Colombiana de Psicología*, 26(2), 329-345. <https://doi.org/10.15446/rcp.v26n2.60651>.
- Salessi, S. & Omar, A. (2018). Cuestionario de implicación en el trabajo: Propiedades psicométricas de su adaptación en Argentina. *Revista Mexicana de Psicología*, 35(2), 179-192.
- Salessi, S. Omar, A., & de Andrade, A. (2020). Factorial invariance of the Generic Job Satisfaction Scale in Argentina and Brazil. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 38(2), 1-14. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.7477>
- Stobbe, E.J., Groenewegen, P.P. & Schäfer, W. (2021). Job satisfaction of general practitioners: a cross-sectional survey in 34 countries. *Human Resources Health* 19(1), 1-12. <https://doi.org/10.1186/s12960-021-00604-0>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S (2013). *Using Multivariate Statistics* (6th ed.). Boston, MA: Pearson.

- van Saane, N., Sluiter, J., Verbeek, H., & Frings-Dresen, M. (2003). Reliability and validity of instruments measuring job satisfaction--a systematic review. *Occupational Medicine*, 53(3), 191-200. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqg038>.
- Zakariya, Y, Bjørkestøl, K., & Nilsen, H. (2020). Teacher job satisfaction across 38 countries and economies: An alignment optimization approach to a cross-cultural mean comparison. *International Journal of Educational Research* 101, e101573 <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2020.101573>
- Zieger, L., Sims, S., & Jerrim, J. (2019). Comparing Teachers' Job Satisfaction across Countries: A Multiple-Pairwise Measurement Invariance Approach. *Educational Measurement. Issues and Practice*, 38(3), 75-85. <https://doi.org/10.1111/emip.12254>

NOTAS

- [1] Autor de contacto: Email: solanasalessi@gmail.com.