

ANÁLISIS DE LOS ITEMS DE LA PRUEBA DE SATISFACCIÓN LABORAL “MI TRABAJO Y YO”

Lic. Martha Vázquez Villazón, Facultad de Psicología, Universidad de La Habana

Lic. Adalberto González Debén, ICIMAF, CITMA, Lic. Alberto Pérez Lafargue, Instituto de Medicina Deportiva, INDER

RESUMEN

Se realizó análisis de los ítems que componen la prueba de satisfacción laboral **Mi Trabajo y Yo**. La prueba consta de cuatro escalas, **Mi Puesto de Trabajo y Yo**, **Mi Grupo de Trabajo y Yo**, **Mis Condiciones de Trabajo**, **Mi Centro de trabajo y Yo**. Por los resultados que a continuación se analizan se puede concluir que no es necesario eliminar ninguno y que la prueba está lista para comprobar, en otra muestra de análisis, su validez y confiabilidad.

ABSTRACT

The analysis of the items contained in the job satisfaction test “My Job and I” was carried out. The test consists of four scales: My work place and I, My work group and I, My work conditions, and My work center and I. According to the results there is not necessary to remove any item and the test is ready to be used on another sample in order to measure its validity and reliability.

INTRODUCCIÓN

Un paso obligatorio antes de usar cualquier prueba construida o adaptada con fines prácticos, es conocer la calidad de las preguntas que la componen, por eso se impone un análisis de los ítems (1) propuestos para poder conformar el test definitivo.

Para el caso que nos ocupa comentaremos a continuación sobre una escala que se construyó (5) para el análisis de la **satisfacción laboral**, con este trabajo deseamos superar dos dificultades fundamentales encontradas en los trabajos pilotos iniciales, los cuales se relacionaban directamente con el contenido y la cantidad de sus ítems (6).

Primeramente fue necesario eliminar aquellos que no discriminaban significativamente a los sujetos satisfechos de los sujetos insatisfechos, para luego también eliminar otros que a pesar de que en los resultados alcanzaron discriminaciones satisfactorias, eran casi iguales dentro de una misma sub-escala, resultando una prueba larga y tediosa en su aplicación y calificación.

SATISFACCIÓN LABORAL

Cuando existen relaciones adecuadas entre aquellas condiciones del puesto que inciden directamente en el bienestar individual del trabajador y de su grupo de trabajo y ellas se desarrollan en el marco de determinadas condiciones físicas que favorecen la ejecución de la actividad laboral, el trabajador siente una alta estima por las condiciones de trabajo más generales del centro laboral. El conjunto de estas condiciones promueve, en el trabajador, un sentimiento de satisfacción hacia el trabajo que realiza.

Esta idea trata de explicar cómo interactúan las condiciones exteriores e interiores de trabajo (7), entonces se pueden determinar aquellas condiciones exteriores que promueven una alta satisfacción laboral, o sea la conformación psicológica óptima del puesto hace que el trabajador sienta cierto tipo de recompensa, que no solo contribuye a su bienestar personal sino también al aumento de su productividad.

El diagnóstico de la satisfacción laboral, permitirá el pronóstico de aquellas condiciones de trabajo, que pueden incidir en que el trabajador reaccione positivamente ante su puesto y centro de trabajo, impulsándolo a trabajar más y mejor (2). La evaluación de este estado actual se realizará a través de las dimensiones siguientes:

En primer lugar aparecen las relaciones entre el trabajador con su **puesto de trabajo**:

1. El trabajador tiene que sentir **seguridad y confianza** de que en el futuro conservará su empleo.
2. Tiene que tener la certeza de que el esfuerzo que realiza en su trabajo diario, es **reconocido** adecuadamente.
3. Además debe sentir que el centro de trabajo **promueve** la adquisición de los conocimientos, habilidades, y experiencias, necesarias para la realizar las tareas que el puesto le exige.
4. Necesita también **ser escuchado**, participando con sugerencias y opiniones y que ellas sean aceptadas por sus superiores.

La percepción que el trabajador tenga de estas condiciones, influirá en la posibilidad de generar un sentimiento de seguridad que lo impulsará a trabajar mejor y con un mayor entusiasmo.

En segundo lugar deben aparecer las condiciones que propicien buenas relaciones con el **grupo a que pertenece**:

1. Necesita conocer que su centro laboral favorece las **relaciones** entre los trabajadores y entre estos y sus jefes.

2. Tiene que tener la certeza que su grupo está **comprometido** con las metas que el centro se propone alcanzar.

3. El **estilo de dirección** debe ser aceptado por él.

4. Y además debe tener **confianza** en la capacidad de sus superiores.

Por las reacciones afectivas que el trabajador vivencia cuando el clima de su grupo de trabajo es el adecuado, se puede probar el grado en que el trabajador se siente satisfecho y a gusto en su grupo de trabajo.

En tercer lugar el puesto de trabajo debe brindarle al trabajador **las condiciones físicas** que favorezcan la ejecución de su actividad laboral:

1. El trabajador debe sentir que las condiciones de **iluminación, temperatura, ruido, horario, turnos, entre otras**, no menoscaban su personalidad y que le faciliten el desarrollo de un estilo propio de trabajo y que además durante el transcurso de la jornada laboral pueda reponer sus fuerzas.

Cuando las condiciones del ambiente físico de trabajo le permite desempeñar correctamente su actividad laboral, el trabajador experimenta sentimientos positivos al reconocer que sus superiores garantizan su salud y bienestar personal.

En cuarto lugar si las relaciones entre las condiciones de trabajo anteriores se establecen dentro de los parámetros de la normalidad, el trabajador tendrá en alta estima a su **centro laboral**:

1. Considerará que **la planificación y la organización** de las tareas que debe ejecutar el centro garantizarán la estabilidad de los empleos.

2. Aceptará a las **supervisiones** como los controles necesarios para mantener la cantidad y la calidad del trabajo.

3. Establecerá mejor **comunicación** entre sus compañeros de trabajo y sus superiores.

4. Sentirá que existen las condiciones que favorecen **las perspectivas** de alcanzar mejores ocupaciones por el esfuerzo personal.

La persona tiende a sentirse bien cuando se reconoce que su desempeño es bueno, motivándose a destacarse con la finalidad de ocupar mejores empleos.

Cuando el centro de trabajo reúne las condiciones básicas anteriores, los trabajadores tienen la posibilidad de satisfacer sus necesidades de seguridad y desarrollo personal, provocándole una alta satisfacción por el trabajo que realiza.

Sin embargo, en el trabajo, se suele imponer una serie de exigencias con el fin de que el centro laboral funcione adecuadamente, que a veces, para la

persona a quien se le exigen, no siempre están claras, puede que las considere contradictorias o repartidas incorrectamente.

Con el objetivo de diagnosticar esos sentimientos se construye **MI TRABAJO Y YO** (8), esta escala valorativa (ver anexo) pretende evaluar con exactitud el funcionamiento interno del centro de trabajo, con la finalidad de poder adoptar las mejores medidas correctoras.

Esta escala consta de 48 afirmaciones relacionadas equitativamente entre las cuatro sub-escalas que indagan sobre la **satisfacción laboral** del trabajador, éste debe responder en una escala graduada de cinco puntos que va desde totalmente falso a totalmente cierto.

ANÁLISIS DE LOS ÍTEMS

Antes de utilizar cualquier instrumento de medición con fines diagnósticos, se exige que ellos satisfagan ciertos requisitos, entre los principales están las condiciones siguientes:

- Ser objetivos
- Ser confiables
- Ser válidos

Por esto la consecuencia práctica es el aspecto más importante del **análisis de los ítems**, cuando al eliminar los inadecuados o revisar los que necesitan mejorarse se garantiza la confiabilidad y validez futura de la prueba, asegurando además las mejores condiciones para su normalización.

En el análisis de los ítems se consideran tres criterios fundamentales (3), **la dificultad, la discriminación y la validez**:

- por **dificultad** se entiende el por ciento de sujetos que responden correctamente al ítem. Este índice garantizará la dificultad baja, promedio o alta del test según sea el objetivo del investigador.

- la **discriminación** es la segunda y más complicada parte del análisis de los ítems, está caracterizada por el coeficiente de discriminación, que no es más que la correlación entre la respuesta al ítem y la puntuación total de la prueba. Entonces la discriminación se analiza a través de un criterio interno, por eso el problema ahora, es averiguar la contribución del ítem a la puntuación total del test.

- el criterio de **validez** del ítem se define mediante la correlación entre la respuesta correcta de los sujetos al ítem y el grado en que él expresa la característica medida con un criterio externo.

La importancia de estos criterios y los requisitos que se le imponen al ítem con respecto a ellos, dependen del Test. de que se trate y de los que persiga el investigador.

Después de analizar los ítems de un test recientemente construido, es posible también indagar sobre **el pronóstico de la validez y la confiabilidad** (4) de la prueba total. El análisis de la validez solo es posible hacerlo cuando en la base de datos del análisis de los ítems, como es en nuestro

caso, se tiene información sobre los coeficientes de validez además de los de discriminación, mientras que la posibilidad de pronosticar la confiabilidad siempre está garantizada.

El análisis de la validez y la confiabilidad en esta etapa del análisis del test permite comprobar las bondades del análisis de los ítems, pues al reducir el número de ellos, el pronóstico de estos dos indicadores facilitará conformar un test breve y económico para su aplicación y calificación futura.

EJEMPLO

Se estudiaron 599 sujetos (7), todos trabajadores, hombres y mujeres pertenecientes a la rama de la producción y los servicios y con exigencias laborales diferentes. Para el análisis de los ítems se convirtieron las respuestas de los sujetos, de la escala graduada de 5 puntos a una escala de dos categorías: **acuerdo o en desacuerdo (1, 2, 3 cero y 4 y 5 uno).**

de los ítems del test. Estos últimos muestran que por el índice de dificultad del instrumento se puede considerar que el nivel comprensión es adecuado, es decir sus ítems son fáciles de responder para la mayoría de los sujetos. Esta afirmación está avalada por el índice de dificultad obtenido que fue de 0.515

En cuanto al promedio del índice de discriminación o selectividad de los 48 ítems resultó algo bajo 0.358, sin embargo, es posible considerar que es un buen indicador, por el cual se puede afirmar que, esos ítems son capaces de discriminar adecuadamente a los sujetos entre sí.

Los resultados de la consistencia interna ($rc = .891$) y la validez ($rv = .864$) del instrumento total son muy buenos, apoyan los resultados anteriores y además por ellos se pueden esperar resultados semejantes, cuando se controlen la confiabilidad y la validez en futuras aplicaciones.

En cuanto a las **sub-escalas** podemos resumir lo siguiente: Analizados los valores expuestos en la

Tabla 1. Resultados en las cuatro sub-escalas que componen Mi Trabajo y Yo.

		RESULTADO DE LOS ÍTEMS			RESULTADOS DE LA PRUEBA TOTAL (pronóstico)	
Sub-Escalas	Total de Ítems	Dificultad	Discriminación	Validez	Validez	Confiabilidad
Mi puesto de trabajo y yo	12	.562	.279	.228	.540	.567
Mi grupo de trabajo y yo	12	.478	.425	.375	.701	.674
Condiciones físicas de trabajo	12	.511	.414	.219	.385	.778
Mi centro de trabajo y yo	12	.508	.312	.433	.967	.786
Mi Trabajo y Yo	48	.515	.358	.314	.864	.891

Los resultados de los criterios de análisis de los ítems aparecen resumidos en la tabla siguiente:

Decíamos que por dificultad entendemos el por ciento de sujetos que responden correctamente el ítem, o sea, los que solucionan correctamente la tarea propuesta. Por discriminación conoceremos lo que aportan los ítems a la prueba total y por la validez se expresa lo que se pretende medir con ellos. Para obtener este coeficiente se aplicó también una hoja de datos personales, donde entre otras preguntas se indagaba sobre la **satisfacción actual general** de los trabajadores. Los datos obtenidos por esta vía sirvieron para conformar el **criterio externo** de la muestra de análisis.

La tabla muestra además los coeficientes de validez y confiabilidad de la prueba total, por estos coeficientes podemos suponer su semejanza en otras muestras de análisis.

En las cuatro primeras filas de la tabla 1, aparecen los resultados promedios de las cuatro sub-escalas que conforman a **Mi Trabajo y Yo**, en la última fila aparecen los promedios de los resultados del total

tabla anterior, se puede decir que cada una de ellas presenta un buen nivel de dificultad, de discriminación y de validez, por lo tanto son adecuadas para evaluar cada una de las cuestiones que investigan.

Un aspecto importante, dentro de cada sub-escala, y que no debemos obviar en este análisis lo constituye los valores alcanzados en la consistencia interna y la validez, los cuales permiten predecir resultados semejantes en futuras aplicaciones.

En general, los ítems de más fácil dificultad en cada sub-escala están relacionados con características de la organización que estimulan y potencian el desarrollo de la personalidad; así como el resultado de su hacer diario, que le permita al trabajador una mayor y mejor gratificación social, estos ítems son también los que mejor discriminan a los sujetos. Es decir, estos ítems están estrechamente vinculados con algunos de los aspectos de la actividad laboral que se relacionan más con la subjetividad de los trabajadores y con la conducta personal que le permita alcanzar méritos laborales que estimulen su personalidad.

CONCLUSIONES

5.1 Los índices de dificultad de las sub-escalas oscilan alrededor del valor 0.5, debemos recordar que este cuestionario, no es una prueba de rendimiento por lo que es de esperar que los sujetos insatisfechos, respondan negativamente a los ítems que indican satisfacción laboral, mientras que los satisfechos deben responder afirmativamente; es por eso precisamente lo que encontramos en estos resultados.

5.2 Sabemos que el análisis de la selectividad de un ítem es el coeficiente de correlación entre la respuesta al ítem y la totalidad del test, es la contribución de cada uno al resultado final de la prueba. Los valores de la discriminación resultan algo bajos, aparentemente parecería que los ítems aportan poco a la prueba como un todo. Consideramos que en una prueba que mida estados actuales en los sujetos no es posible aspirar a coeficientes de selectividad más altos, consideramos que los valores obtenidos son suficientes para decir que efectivamente las preguntas propuestas para conformar la prueba definitiva, discriminan adecuadamente a los sujetos satisfechos de los que no lo están. El objetivo de este análisis consiste en tener ítems con discriminaciones adecuadas que aseguren las mejores condiciones para el análisis de la calidad de la prueba total

5.3. La validez del ítem es la correlación entre la respuesta al ítem y el grado en que mide la característica debida. Por lo que a través del control

de ella, podemos determinar la exactitud con que puedan hacerse medidas significativas y adecuadas en el sentido que midan lo que sus ítems pretendan medir.

El éxito de validez del ítem depende en gran medida de la calidad de los criterios utilizados, en nuestro caso el criterio de validez, consistió en los valores alcanzados por los sujetos en una entrevista donde se le preguntaba su satisfacción general con el puesto de trabajo, su permanencia en él, cambiarse para otro diferente pero en el mismo centro de trabajo o definitivamente irse a trabajar a otro centro de trabajo diferente y puesto diferente. Por los resultados analizados, independientemente que resultó algo más bajo que el de la discriminación, ellos indican que todas las preguntas propuestas asegurarán la validez futura de la prueba definitiva.

5.4. La Confiabilidad y la Validez como Control de la Selección de los ítems:

Si determinamos la **validez y la confiabilidad** de los ítems en esta **etapa del análisis** del método psicodiagnóstico es posible controlar objetivamente la selección de las preguntas que conformarán la prueba definitiva.

Estos resultados confirman lo adecuado de la selección hecha, entonces podemos esperar resultados semejantes cuando se determine la validez y la confiabilidad de la forma final de **MI TRABAJO Y YO**.

ANEXOS

"MI TRABAJO Y YO" de Martha Vázquez Villazón

INSTRUCCIONES

En el trabajo, se suelen imponer una serie de exigencias con el fin de que el centro laboral funcione adecuadamente. Pero, a veces, para la persona a quien se le exige tales exigencias, ellas no siempre están claras, puede que crea que son contradictorias o que son repartidas incorrectamente.

La finalidad de este cuestionario es conocer con exactitud el funcionamiento interno del centro de trabajo, con el hecho de poder adoptar las mejores medidas correctoras.

Es necesario insistir en la importancia de que sus respuestas sean sinceras y correctas, estamos convencidos de tener su colaboración para contribuir al buen funcionamiento del centro de trabajo.

MODO DE RESPONDER

En este cuestionario no se hacen preguntas sino afirmaciones, a las cuales Ud. debe responder si es **CIERTO** o **FALSO** lo que se afirma. Como a veces es difícil decir si algo es "totalmente cierto o totalmente falso", le proponemos una respuesta graduada que va desde "totalmente cierto a totalmente falso". Veamos un ejemplo,

Totalmen- te falso	Frecuente- mente falso	a veces falso o a veces cierto	Frecuente- mente cierto	Totalmen- te cierto
1	2	3	4	5

a- Para desempeñar este puesto de trabajo es imprescindible ser ingeniero.

Si considera que esta afirmación es "totalmente falsa" debe tachar el número 1, si cree que es "frecuentemente falso", tachará el número 2, pero puede ser que a veces sea falso o que a veces sea cierto, en este caso entonces tache el número 3, cuando la afirmación sea "frecuentemente cierto" tache el 4 y el número 5 se tachará cuando la respuesta sea "totalmente cierta".

Si tiene alguna pregunta que hacer o si no ha entendido la forma de responder, pregunte antes de comenzar. Lea atentamente cada información y medite sus respuestas a fin de que sean las correctas.

GRACIAS

MI TRABAJO Y YO

de Martha Vázquez Villazón

Totalmen- te falso	Frecuente- mente falso	a veces falso o a veces cierto	Frecuente- mente cierto	Totalmen- te cierto
1	2	3	4	5

1. Este es un empleo seguro de conservar. ()
2. Se recompensa insuficientemente el esfuerzo que se hace. ()
3. Aquí el trabajo se aprende sobre la marcha. ()
4. En este centro se puede decir lo que se piensa del trabajo que se realiza. ()
5. La dirección promueve las buenas relaciones entre ellos y los trabajadores. ()
6. Muchos de los acuerdos que se toman en mi grupo de trabajo luego no se cumplen. ()
7. Hay falta de contacto entre los jefes y los trabajadores. ()
8. Las dificultades se solucionan con justeza. ()
9. Las tareas están organizadas de forma tal que los empleos se estabilizan. ()
10. La calidad del trabajo se controla poco. ()
11. Se busca fuera del centro para ocupar buenos trabajos en vez de buscar entre los de adentro. ()
12. Existe desinformación sobre las dificultades que surgen en el centro. ()
13. Hay libertad para desarrollar un estilo de trabajo propio. ()
14. El empleo se puede conservar, siempre que se cumpla con la tarea asignada. ()
15. Este es un empleo importante y necesario para el desarrollo del país. ()
16. El centro le da a cada uno, el trabajo que pueda hacer mejor. ()
17. Aquí se ahogan muchas buenas sugerencias. ()
18. Cualquier otro centro de trabajo trata mejor a sus trabajadores que este. ()
19. Cada vez más se hace ver que se trabaja, sin trabajar en realidad. ()

- 20.La dirección cumple con sus deberes y responsabilidades. ()
- 21.Los problemas se resuelven lentamente o no se resuelven. ()
- 22.Las tareas se cumplen pero no están bien planificadas. ()
- 23.La supervisión que se hace del trabajo ayuda poco a superar las deficiencias. ()
- 24.Si se trabaja duro se puede ascender a un puesto de trabajo mejor. ()
- 25.Se desconocen los éxitos y fracasos del centro. ()
- 26.El ritmo de trabajo permite reponer las fuerzas durante la jornada laboral. ()
- 27.La dirección prescindirá de uno por cualquier motivo. ()
- 28.Este centro tiene gran reputación entre sus clientes. ()
- 29.Se tiene que aprender casi todo por sí mismo. ()
- 30.El trabajador ignora a la dirección de la misma manera que la dirección lo ignora a él. ()
- 31.Algunos trabajadores entorpecen las relaciones de trabajo. ()
- 32.El grupo de trabajo se siente orgulloso de las metas alcanzadas por el centro. ()
- 33.Los jefes planifican el trabajo de forma tal que elimina lo inútil y desfavorable. ()
- 34.En este centro hay mejores jefes que en cualquier otro lugar. ()
- 35.Las tareas se planifican previamente y se cumplen en el plazo fijado. ()
- 36.El trabajo que se realiza es bueno porque se exige calidad. ()
- 37.Este trabajo da la oportunidad para hacer aquellas cosas que uno cree que hace mejor. ()
- 38.Existe un real interés por las ideas y opiniones de los trabajadores. ()
39. Las condiciones en que se trabaja son: (marque con una X)

CONDICIONES:

EXTREMA-
DAMENTE
MOLESTA

MOLESTA
BASTANTE

ALGO
MOLESTA

CASI NO
MOLESTA

NO MO-
MOLESTA

Iluminación,

Temperatura.

Ruido

Espacio.

Higiene.

Descansos y meriendas

Normas.

Horarios y Turnos.

Sustancias desagradables.

Condiciones peligrosas.

Sustancias nocivas.

HOJA DE CALIFICACIÓN

MI TRABAJO Y YO
de Martha Vázquez Villazón

NOMBRE Y APELLIDOS: _____

I. MI PUESTO DE TRABAJO Y YO:

1. SEGURIDAD:

ítems: 1 14 27(-)
____ + ____ + ____ / 3 =

2. RECONOCIMIENTO:

ítems: 2(-) 15 28
____ + ____ + ____ / 3 =

3. CONOCIMIENTOS:

ítems: 3(-) 16 29(-)
____ + ____ + ____ / 3 =

4. PARTICIPACIÓN:

Ítems: 4 17(-) 30(-)
____ + ____ + ____ / 3 =

TOTAL:

II. MI GRUPO DE TRABAJO Y YO:

1. RELACIONES:

ítems: 5 18(-) 31(-)
____ + ____ + ____ / 3 =

2. COMPROMISO:

ítems: 6(-) 19(-) 32
____ + ____ + ____ / 3 =

3. ESTILO:

ítems: 7(-) 20 33
____ + ____ + ____ / 3 =

4. CONFIANZA:

ítems: 8 21(-) 34
____ + ____ + ____ / 3 =

SUBTOTAL:

III. CONDICIONES DE TRABAJO: 39:

13 26 I T R E H D/M
____ + ____ + ____ + ____ + ____ + ____ + ____ + ____
N H/T SD CP
____ + ____ + ____ + ____

SUBTOTAL:

TOTAL: + =

IV. MI CENTRO DE TRABAJO Y YO:

1. EFICIENCIA:

ítems: 9 22(-) 35
____ + ____ + ____ / 3 =

2. SUPERVISIÓN:

ítems: 10(-) 23(-) 36
____ + ____ + ____ / 3 =

3. COMUNICACION:

ítems: 12(-) 25(-) 38
____ + ____ + ____ / 3 =

4. PERSPECTIVAS:

ítems: 11(-) 24 37
____ + ____ + ____ / 3 =

TOTAL:

REFERENCIAS

- Anastasi, A., Urbina, S. (1998): **Tests Psicológicos**, Prentice Hall.
- Fuentes, G. L; Mundaute J, N.A; Fortea, B. (1996): **Análisis y Rediseños de Puestos**, (Adaptación española del cuestionario Job Diagnostic Survey –JDS–), U.P. de Psicología Evolutiva, Educativa, Social I Metodología.
- Garrett, H. (1974): **Estadística en Psicología y Educación**, Ed. Paidós.
- Lienert, S. (1990): **Construcción y Análisis de los test** Tomo IV ENSPES.
- Palomar, R. J. (1996): "Elaboración de un Instrumento de medición de la Calidad de Vida en la Ciudad de México", Universidad Iberoamericana, Cuadernos de Investigación en la División de Ciencias del Hombre, Transformación y Cambio, Salud integral y Calidad de Vida.
- Pérez, L. A. (2001): **Validación de una Técnica para Medir la Satisfacción Laboral**, Trabajo de Diploma.
- Schaarschmidt, U. y R. de Prado (1991): **Introducción a la Psicología del Trabajo**, tomo 1 Enspes.
- Vázquez V., M. (2000): **El VC-R: Una Escala Valorativa para el Análisis de la Vivencia de la Carga Psíquica**, Manual de Aplicación (no publicado).