

LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL-VERSIÓN PARA ORIENTADORES (ESL-VO) COMO RECURSO PARA LA EVALUACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Daniel Anaya Nieto* y José Manuel Suárez Riveiro
Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)

RESUMEN

El presente artículo informa el desarrollo de la Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Orientadores (ESL-VO) como recurso para la evaluación de la satisfacción laboral en el colectivo de orientadores que desarrollan su labor en los niveles preuniversitarios dentro del sistema educativo formal. La escala evalúa la satisfacción laboral de los orientadores a nivel global, dimensional y de faceta de acuerdo con un modelo elaborado sobre la base de muestras de orientadores españoles. El artículo también trata sobre las cualidades métricas y sobre la información facilitada por la ESL-VO.

Palabras clave: Satisfacción laboral, evaluación, orientadores, instrumentos de medida, validación.

ABSTRACT

This study reports the development of the Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Orientadores (ESL-VO) (Job Satisfaction Scale-Guidance Counsellor Edition) as an instrument to assess job satisfaction in guidance counsellors that work in pre-university levels inside formal education system. The scale assesses guidance counsellors' job satisfaction at global, dimension, and facet level in accordance with a model elaborated on basis of spanish guidance counsellor samples. The study too discusses over psychometric properties and the information provided by the ESL-VO.

Key words: Job satisfaction, assessment, guidance counselors, measurement instruments, validation.

* e-mail: danaya@edu.uned.es

1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo se enmarca dentro de una línea de investigación seguida por el autor en torno a la satisfacción laboral de los profesionales de la educación. En una primera fase, el interés se ha centrado en aquellos profesionales que desarrollan su labor en los niveles preuniversitarios dentro del sistema educativo formal. Por otra parte, para el estudio de este gran colectivo, se han tenido en cuenta, en razón de las peculiares tareas desarrolladas por unos y otros, tres grandes grupos laborales: Orientadores, profesores y personal directivo y de la administración educativa. [Este último grupo engloba, fundamentalmente, a directores de Centros, inspectores educativos y coordinadores de distintos servicios educativos a nivel provincial o comarcal o de zona].

La información que aquí se ofrece está referida al grupo de orientadores. El estudio de la satisfacción laboral en este colectivo ha supuesto, en primer lugar, la construcción de un instrumento de medida, la Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Orientadores (ESL-VO) sobre la base de un modelo de facetas o componentes del constructo satisfacción laboral adecuado al colectivo a evaluar. [Datos relativos a este modelo fueron ofrecidos, de manera inicial, en la Conferencia Internacional sobre Orientación Vocacional celebrada por la Asociación Internacional de Orientación Educativa y Vocacional (AIOSP) en Berlín en septiembre de 2000 (Anaya, 2000a)]. En concreto, el presente artículo tiene como objetivo el ofrecimiento de la información más relevante concerniente a la ESL-VO, que incluye datos sobre su elaboración, cualidades métricas e información que suministra.

Actualmente, se está trabajando en la obtención de datos de satisfacción laboral sobre muestras representativas de los orientadores españoles a nivel nacional y autonómico mediante la ESL-VO; en los estudios de validación de la Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores (ESL-VP), que esperamos esté operativa en los próximos meses, y se están iniciando los trabajos para la elaboración de la Escala de Satisfacción Laboral-Versión Directores y Administradores de la Educación (ESL-VD).

2. FUNDAMENTOS DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL-VERSIÓN PARA ORIENTADORES (ESL-VO)

Existe un amplio consenso en entender la satisfacción laboral como un estado emocional positivo que refleja una respuesta afectiva al trabajo (Spector, 1997). Así entendida, la satisfacción laboral, a efectos de evaluación, ha sido abordada, tradicionalmente, desde dos puntos de vista: A nivel global y a nivel de faceta. A nivel global, el constructo es tomado como un todo que expresa un sentimiento integrado de satisfacción en el que están considerados todos los aspectos del trabajo. [Ejemplos de medida de la satisfacción laboral a este nivel global se pueden encontrar en Belkelman, 2004; Ironson y Smith, 1981; Jackson, Potter y Dale, 1998; Mobley y Locke, 1970; Quinn y Mangione, 1973; Stempien y Loeb, 2002].

A nivel de faceta, el constructo se utiliza descompuesto en los múltiples componentes surgidos del análisis de los aspectos que lo integran. [Ejemplos de medida de la satisfacción laboral a nivel de faceta se pueden encontrar en Balzer et al., 1997; Butler, 1983;

Fraser y Hodge, 2000; Ganzach, 2003; McFarlin y Rice, 1992; Pulakos y Schmitt, 1983; Rice, Gentile y McFarlin, 1991; Rice, Markus, Moyer y McFarlin, 1991].

Las medidas globales responden al estimado de un promedio de satisfacción calculada por el trabajador sobre la base de la ponderación de muy diversos aspectos del trabajo. De este modo, aunque estas medidas puedan resultar útiles como un primer avance informativo acerca del nivel de satisfacción laboral de los sujetos, no dicen nada acerca de la trastienda de esta satisfacción y son, por consiguiente, poco operativas con vistas a la adopción de medidas de intervención eficaces en pro de su mejora. Así, por ejemplo, sujetos que, en medidas globales, expresen niveles de satisfacción similares pueden haber llegado a este mismo promedio desde ponderaciones muy diferentes de satisfacción respecto de los diversos aspectos relacionados con el trabajo.

Están suficientemente probados los efectos de la satisfacción laboral sobre el rendimiento en el trabajo, la velocidad de aprendizaje laboral, el absentismo laboral, la cantidad de reclamaciones y quejas, la rotación del personal, el bienestar físico y mental del trabajador, y sobre la satisfacción vital general de las personas (Capella y Andrew, 2004; Clegg, 1983; Evans, 2001; Grunfeld et al., 2005; Locke, 1976; Meyer, 1997; Morrison, 2004; Nandi et al., 2004; Prelip, 2001; Steiner y Truxillo, 1989; Taid, Padgett y Badwin, 1989; Tunick, y Tseng, 1981; Tziner y Meir, 1997; Ward, 1989; Wilkinson y Wagner, 1993; Zingesser, 2004) como para que la evaluación de la satisfacción laboral en este importante colectivo de trabajadores de la educación, que son los orientadores, constituya una de nuestras principales inquietudes actualmente. Más allá de la simple curiosidad, esta constatación se aborda, por tanto, con un interés centrado en aportar datos que sirvan a la adopción de medidas, por parte de los responsables oportunos, eficaces en pro de su mejora, si ello resultara pertinente.

A los efectos de este interés, son más recomendables las medidas a nivel de faceta dado que, al informar separadamente sobre el grado de satisfacción del trabajador acerca de cada uno de los aspectos relacionados con el trabajo considerados significativos por los orientadores, ponen en evidencia las fortalezas y debilidades del perfil de satisfacción laboral sobre el que se asienta el promedio y, en consecuencia, permiten marcar, con claridad, objetivos concretos de intervención.

3. SELECCIÓN DE ÍTEMS

Consecuentemente con lo anterior, era preciso disponer de un instrumento para medir a nivel de faceta la satisfacción laboral de los orientadores.

A partir del examen de diversas medidas de satisfacción laboral a nivel de faceta (ver las referencias antes citadas) se confeccionó un banco inicial de 89 ítems, concernientes a otros tantos aspectos relacionados con el trabajo susceptibles de valoración afectiva por parte de un trabajador. Este listado inicial de ítems fue sometido, durante el curso 1998/99, al juicio de 413 orientadores que ejercían su labor en servicios de orientación (departamento de orientación de centros educativos y equipos de zona o sector) dentro del sistema educativo formal preuniversitario diseminados por toda la geografía nacional, juicio referente a la importancia de cada uno de los ítems en relación a la satisfacción con el propio trabajo. El objetivo perseguido con esto fue la obtención de un modelo descriptivo del constructo satisfacción laboral en términos de aquellas

facetas seleccionadas en función de la importancia otorgada por los orientadores como componentes del constructo.

El requerimiento que se hizo a esta muestra de orientadores fue el siguiente: «¿En qué medida consideras que son importantes las siguientes cuestiones para estar uno satisfecho con su trabajo como orientador?». Se ofrecieron las siguientes cinco categorías de respuesta: «1 = Nada importante; 2 = Poco importante; 3 = Medianamente importante; 4 = Bastante importante; 5 = Muy importante».

Los ítems que tuvieron una calificación media de 3 o superior fueron los siguientes:

1. Tener prestigio o status social
2. Encontrar motivador el trabajo que realizas
3. Ser apreciado laboralmente por tus colegas (otros orientadores)
4. Obtener un buen salario
5. Participar en el diseño del puesto de trabajo
6. Posibilidad de desarrollar nuevas habilidades
7. Disponer de suficiente tiempo para la familia
8. Sentir que estás realizando algo valioso
9. Reconocimiento de la calidad de tus actuaciones profesionales por parte de los profesores
10. Posibilidad de actualización permanente
11. Reconocimiento económico del rendimiento laboral
12. Tener buenas relaciones con los compañeros de trabajo
13. Sentir que el trabajo te ayuda a lograr tus necesidad y metas
14. Trabajo bajo políticas de persona consistentes e inteligentes
15. Estar en una situación competitiva
16. Obtener reconocimiento de los superiores por el trabajo bien hecho
17. Sentir que tu rendimiento laboral es el adecuado a tus posibilidades
18. Disponer de una buena seguridad social
19. Tener autonomía en el desarrollo de las actividades
20. Posibilidad de conocer a personas y sitios nuevos
21. Alta valoración de tu trabajo por parte de los amigos y conocidos
22. Desarrollar un trabajo del que tu familia se sienta orgullosa
23. Disponer de suficiente tiempo libre
24. Poder establecerse en una localidad determinada
25. Contar con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos por el trabajo
26. Estar muy ocupado
27. Sentir que el trabajo es adecuado a tus habilidades y talentos
28. Tener un horario flexible
29. Poder jubilarse anticipadamente
30. Posibilidad de avanzar de forma rápida y justa
31. Participar activamente en el establecimiento de objetivos
32. Contar con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo
33. Variedad en las actividades del trabajo
34. Contar con el asesoramiento y ayuda de expertos

35. Tener un plan de trabajo claro
36. Posibilidad de viajar y asistir a congresos y reuniones profesionales
37. Participación en programas de perfeccionamiento
38. Tener una opinión propia
39. Tener buenas relaciones con los superiores
40. Sentir que el trabajo es el adecuado para ti
41. Posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades
42. Posibilidad de ser experto en un tipo de trabajo especializado.

[El orden en el que aquí han aparecido los ítems sólo refleja el orden en el que fueron presentados a los sujetos].

Este conjunto de 43 ítems fue sometido, durante el curso académico siguiente (1999/2000), a un segundo filtro. En esta ocasión, la muestra utilizada ascendió a 627 orientadores que ejercían su labor en servicios de orientación (departamentos de orientación de centros educativos y equipos de zona o sector) dentro del sistema educativo formal preuniversitario diseminados por toda la geografía nacional. La edad media fue de 34.7 años (desviación típica = 6.3) y, respecto al sexo, el 52.8 % fueron mujeres y el 47.2% hombres.

El requerimiento que se les hizo fue el mismo que con la primera muestra:

«¿En qué medida consideras que son importantes las siguientes cuestiones para estar un satisfecho con su trabajo como orientador?». Igualmente, se ofrecieron las siguientes cinco categorías de respuesta: «1 = Nada importante; 2 = Poco importante; 3 = Medianamente importante; 4 = Bastante importante; 5 = Muy importante».

Seis ítems tuvieron calificaciones medias inferiores a 3 puntos y fueron, por consiguiente, apartados del modelo. Estos ítems fueron los numerados con 15, 20, 24, 26, 29 y 36 en la relación anterior.

4. ESTRUCTURA FACTORIAL

El modelo resultante de 37 facetas descriptivo de la satisfacción laboral de los orientadores fue factorialmente analizado al objeto de descubrir la estructura dimensional subyacente al mismo. Para la obtención inicial de factores se utilizó el procedimiento de componentes principales y se seleccionaron aquellos factores con una varianza explicada (autovalor) superior a 1. Para la rotación se empleó el método VARIMAX.

En la Tabla 1 se ofrecen las saturaciones ordenadas de los factores rotados, en la que los valores inferiores a .25 han sido omitidos. Como se verá en dicha Tabla, el conjunto de los ocho factores seleccionados explican el 69.43% de la varianza total.

A partir de estos resultados, se obtiene que el modelo de 37 facetas de satisfacción laboral está estructurado alrededor de ocho dimensiones principales. Estas dimensiones, cuyo contenido queda definido en función de los datos que ofrece la Tabla 1, han sido denominadas del siguiente modo:

I. Diseño del trabajo. Se trata de una dimensión de la satisfacción laboral que tiene que ver, fundamentalmente, con la clara definición del puesto de trabajo y con la participación del orientador en la determinación de objetivos y tareas relativas al mismo. En

TABLA 1

Items/ facetas	<u>Saturaciones ordenadas de los factores rotados</u>							
	FACTORES							
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
35	.81							
5	.79							
31	.71							
39	.63							
19	.52							
25	.50							
34	.41		.27					
14	.30							.26
33	.25							
27		.88						
41		.86						
13		.74						
2		.48						
17		.32			.37			
6			.89					
43			.85					
37			.75					
10			.51					
12				.75				
40				.71				
7				.70				
28				.57				
23				.48				
3					.81			
9					.45			
16					.41			.29
38					.28			.31
22						.76		
21						.74		
1						.51		
8						.37		
4							.73	
11							.71	
18							.38	
32							.32	
42								.75
30								.68
% Var	18.27	13.95	8.73	7.34	6.38	6.06	4.58	4.12
% Var Ac.	18.27	32.22	40.95	48.29	54.67	60.73	65.31	69.43

Nota. Los valores inferiores a .25 han sido omitidos.

concreto, son las facetas «Tener un plan de trabajo claro» (35), «Participar en el diseño del puesto de trabajo» (5), y «Participar activamente en el establecimiento de objetivos» (31), en este orden, las que contribuyen con mayor carga a la definición del factor. En esta línea, se sitúan, a continuación, las facetas «Tener una opinión propia» (39), y «Tener autonomía en el desarrollo de las actividades» (19). En un segundo lugar, participan con cargas menores en la definición del factor las facetas «Contar con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos por el trabajo» (25), «Contar con el asesoramiento y ayuda de expertos» (34), «Trabajo bajo políticas de personal consistentes e inteligentes» (14), y «Variedad en las actividades del trabajo» (33) que, en general, vienen a reforzar la claridad en la definición del puesto de trabajo.

II. Realización personal. Esta es una dimensión de la satisfacción laboral esencialmente relacionada con el ajuste persona-trabajo (sentimiento de adecuación entre cualidades personales y características del trabajo) y con la visión del trabajo como medio adecuado para el desarrollo personal. En concreto, las saturaciones mayores en el factor corresponden a las facetas «Sentir que el trabajo es adecuado a tus habilidades y talentos» (27), «Sentir que el trabajo es el adecuado para ti» (27), «Sentir que el trabajo te ayuda a lograr tus necesidades y metas» (13). A un segundo nivel de participación, pero en esta misma línea, se sitúan las facetas «Encontrar motivador el trabajo que realizas» (2), y «Sentir que tu rendimiento laboral es el adecuado a tus posibilidades» (17).

III. Oportunidades de desarrollo futuro. Se trata de una dimensión centrada en las posibilidades ofrecidas por el trabajo actual en relación con el progreso en las propias competencias profesionales. Las facetas aquí presentes son «Posibilidad de desarrollar nuevas habilidades» (6), «Posibilidad de ser experto en un tipo de trabajo especializado» (43), «Participación en programas de perfeccionamiento» (37), y «Posibilidad de actualización permanente» (10).

IV. Relaciones sociales y tiempo libre. Esta es una dimensión que tiene que ver con las relaciones personales en el entorno del trabajo y con la disponibilidad de tiempo libre permitida por el horario laboral. En concreto, las principales saturaciones corresponden a las facetas «Tener buenas relaciones con los compañeros de trabajo» (12), «Tener buenas relaciones con los superiores» (40), «Disponer de suficiente tiempo para la familia» (7), «Tener un horario flexible» (28), y «Disponer de suficiente tiempo libre» (23).

V. Reconocimiento del propio desempeño laboral. Se trata de una dimensión caracterizada por el reconocimiento del desempeño laboral, fundamentalmente, por parte de los colegas pero, también, por parte de los clientes, superiores y uno mismo, y por la capacidad de los superiores para realizar con justicia este reconocimiento. Las facetas implicadas son «Ser apreciado laboralmente por tus colegas (otros orientadores)» (3); «Reconocimiento de la calidad de tus actuaciones profesionales por parte de los profesores» (9), «Obtener reconocimiento de los superiores por el trabajo bien hecho» (16), «Sentir que tu rendimiento laboral es el adecuado a tus posibilidades» (17), y «Tener superiores competentes y justos» (38).

VI. Valoración social del trabajo. Esta es una dimensión que hace referencia a la valoración del trabajo de orientador por parte de la familia, los amigos y conocidos, la sociedad en general, y por parte de uno mismo. Las facetas implicadas son «Desarrollar un trabajo del que tu familia se sienta orgullosa» (22), «Alta valoración de tu trabajo por

parte de los amigos y conocidos» (21), «Tener prestigio o status social» (1), y «Sentir que estás realizando algo valioso» (8).

VII. Recompensas extrínsecas. Se trata de una dimensión referente, sobre todo, a las prestaciones económicas pero, también, de seguridad social proporcionadas por el trabajo. Las facetas implicadas son «Obtener un buen salario» (4), «Reconocimiento económico del rendimiento laboral» (11), «Disponer de una buena seguridad social» (18), y «Contar con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo» (32).

VIII. Oportunidades de promoción. Esta última dimensión hace referencia a las posibilidades de una promoción profesional justa sobre la base de los propios méritos. Esencialmente, está definida por las facetas «Posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades» (42), y «Posibilidad de avanzar de forma rápida y justa» (30). También participan, con cargas menores, las facetas «Tener supervisores competentes y justos» (38), y «Obtener reconocimiento de los superiores por el trabajo bien hecho» (16).

El modelo de 37 facetas estructuradas en las anteriores 8 dimensiones pone en evidencia la multidimensionalidad del constructo satisfacción laboral en términos de la importancia otorgada por los orientadores a las facetas como componentes del constructo. En la Tabla 2 se presenta este modelo de satisfacción laboral estructurado en tres niveles: Nivel I o nivel de faceta; Nivel II o nivel de dimensión, y Nivel III o nivel global o de constructo.

5. CUALIDADES MÉTRICAS

Un siguiente paso en la preparación de la ESL-VO consistió en aplicación del modelo de 37 facetas a una tercera muestra de orientadores con el fin de estimar, a nivel de satisfacción laboral medida, el grado de consistencia entre los niveles I y III del modelo y el grado en el que la medida proporcionada por el modelo a este tercer nivel es congruente con otras medidas molares relacionadas con la satisfacción laboral global. Esta muestra estuvo formada por 668 orientadores que ejercían su labor en servicios de orientación (departamentos de orientación en centros educativos y equipos de zona o sector) dentro del sistema educativo formal preuniversitario diseminados por toda la geografía nacional. La edad media fue de 33.9 años (desviación típica = 6.6) y, respecto al sexo, el 53.5% fueron mujeres y el 46.5% hombres.

Los ítems del modelo de 37 facetas se presentaron a los orientadores, durante el curso académico 2000/01, precedidos del siguiente reclamo: «¿En qué grado consideras que en tu actual trabajo como orientador se dan los siguientes hechos?». Se ofrecieron las siguientes categorías de respuesta: «1 = Muy bajo; 2 = Bajo ; 3 = Medio; 4 = Alto; 5 = Muy alto». [En el Anexo I se muestra la ESL-VO en el formato aquí utilizado (Anaya, 2000b)].

Como medidas molares relacionadas con la satisfacción laboral global se utilizaron las siguientes: 1) «¿Estás a gusto con tu trabajo actual?», cuestión para la que se ofrecieron las siguientes categorías de respuesta: «1 = Nada; 2 = No mucho; 3 = Un poco; 4 = Bastante; 5 = Mucho». 2) «Actualmente, ¿cuánto te gusta tu vida en el departamento de orientación o equipo de orientación en el que trabajas?», cuestión para la que, también, se ofrecieron las anteriores categorías de respuesta. 3) «Si tuvieses la oportunidad de

TABLA 2
ESTRUCTURA DEL MODELO DE 37 FACETAS DE SATISFACCIÓN LABORAL

Nivel III	Nivel II	Nivel I
Satisfacción laboral	Diseño del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> — Tener un plan de trabajo claro — Participar en el diseño del puesto de trabajo — Participar activamente en el establecimiento de objetivos — Tener una opinión propia — Tener autonomía en el desarrollo de las actividades — Contar con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos por el trabajo — Contar con el asesoramiento y ayuda de expertos — Trabajo bajo políticas de personal consistentes e inteligentes — Variedad en las actividades del trabajo
	Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> — Sentir que el trabajo es adecuado a tus habilidades y talentos — Sentir que el trabajo es el adecuado para ti — Sentir que el trabajo te ayuda a lograr tus necesidades — Encontrar motivador el trabajo que realizas — Sentir que tu rendimiento laboral es el adecuado a tus posibilidades
	Oportunidades de desarrollo futuro	<ul style="list-style-type: none"> — Posibilidad de desarrollar nuevas habilidades — Posibilidad de ser experto en un tipo de trabajo especializado — Participación en programas de perfeccionamiento — Posibilidad de actuación permanente
	Relaciones sociales y tiempo libre	<ul style="list-style-type: none"> — Tener buenas relaciones con los compañeros de trabajo — Tener buenas relaciones con los superiores — Disponer de suficiente tiempo para la familia — Tener un horario flexible — Disponer de suficiente tiempo libre
	Reconocimiento del propio desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> — Ser apreciado laboralmente por tus colegas (otros orientadores) — Reconocimiento de la calidad de tus actuaciones profesionales por parte de los profesores — Obtener reconocimiento de los superiores por el trabajo bien hecho — Sentir que tu rendimiento laboral es adecuado a tus posibilidades — Tener superiores competentes y justos
	Valoración social del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> — Desarrollar un trabajo del que tu familia se sienta orgullosa — Alta valoración de tu trabajo por parte de tus amigos y conocidos — Tener prestigio o status social — Sentir que estás realizando algo valioso
	Recompensas extrínsecas	<ul style="list-style-type: none"> — Obtener un buen salario — Reconocimiento económico del rendimiento laboral — Disponer de una buena seguridad social — Contar con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo
	Oportunidades de promoción	<ul style="list-style-type: none"> — Posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades — Posibilidad de avanzar de forma rápida y justa — Tener supervisores competentes y justos — Obtener reconocimiento de los superiores por el trabajo bien hecho

cambiar tu actual trabajo como orientador por otro tipo de trabajo de similar status y categoría, ¿lo harías?», cuestión para la que se ofrecieron las siguientes categorías de respuesta: «1 = No, con total seguridad; 2 = Probablemente no; 3= No sé lo que haría; 4 = Probablemente sí; 5 = Sí, con total seguridad». 4) «Si tuvieses la oportunidad de acogerte a una jubilación voluntaria anticipada, ¿lo harías?», cuestión para la que se ofrecieron las mismas categorías de respuesta de la cuestión anterior. Evidentemente, las dos primeras cuestiones se consideran como variables globales asociadas con una alta satisfacción laboral y, las dos últimas, como variables globales asociadas con una baja satisfacción laboral (Clegg, 1983; Ironson y Smith, 1981; Jackson, Potter y Dale, 1998; Locke, 1976; Meyer, 1997; Mobley y Locke, 1970; Quinn y Mangione, 1973).

El grado de consistencia entre los niveles I y III del modelo se estimó mediante el coeficiente alpha de Cronbach, que refleja el grado en el que ambos niveles miden la misma característica. El valor obtenido fue .95, indicativo de la excelente consistencia interna ofrecida por el modelo.

El grado de congruencia entre la medida proporcionada por el modelo a nivel III y las anteriormente presentadas medidas molares relacionadas con la satisfacción laboral global se estimó mediante el coeficiente de correlación de Pearson entre la puntuación total en la ESL-VO y la puntuación en cada una de estas medidas. En la Tabla 3 aparecen los valores obtenidos junto con la media y la desviación típica de estas cuatro medidas molares. La media y la desviación típica de la ESL-VO fue de 116.17 y 18.26, respectivamente. [La puntuación total en la ESL-VO se obtiene sumando la puntuación, de 1 a 5, correspondiente a la opción marcada por el sujeto en cada uno de los 37 ítems, lo que da una puntuación máxima posible de 185 puntos].

TABLA 3
CORRELACIONES ENTRE LA ESL-VO Y CADA UNO DE LOS CRITERIOS
GLOBALES, Y ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS

	GTR	GVO	CTR	JUB
r	.83*	.79*	-.68*	-.31*
X	3.51	3.24	2.18	2.85
s	.64	.93	.62	.77

* $p < .001$

GTR = Gusto con el trabajo actual
GVO = Gusto con la vida en el departamento/equipo de orientación
CTR = Probabilidad de cambio de trabajo
JUB = Probabilidad de jubilación anticipada

Los cuatro coeficientes son significativos con una probabilidad más allá del .001 y muestran que la puntuación total de la ESL-VO, como medida de la satisfacción laboral global, correlaciona positivamente con el nivel de bienestar en el trabajo actual (GTR) y con el nivel de agrado con la vida laboral (GVO) expresados directamente por los

sujetos; en tanto que lo hace de forma negativa con el nivel de probabilidad, también expresado de manera directa, con el que se plantean un cambio de trabajo (CTR) o una jubilación anticipada (JUB). Estos datos respaldan la validez convergente y discriminante de la ESL-VO. Las significativas correlaciones de signo positivo con variables globales asociadas con una alta satisfacción laboral global ponen en evidencia los fundamentos de la validez convergente y, por otro lado, las correlaciones de signo negativo, también significativas, con variables globales asociadas con una baja satisfacción laboral global evidencian los principios de la validez discriminante.

6. INFORMACIÓN FACILITADA POR LA ESL-VO

La ESL-VO facilita información sobre la satisfacción laboral de los orientadores a los tres niveles del modelo de satisfacción laboral subyacente al instrumento (ver Tabla 2). Así, facilita información sobre la satisfacción laboral de los orientadores a nivel de faceta, a nivel de dimensión, y a nivel global.

A nivel de faceta, la medida se corresponde, directamente, con el grado (expresado en una puntuación de 1 a 5) marcado por el sujeto en el ítem correspondiente.

A nivel de dimensión, la medida viene dada por la media aritmética de las puntuaciones otorgadas al conjunto de ítems correspondientes a dicha dimensión. A este respecto, cada ítem se ha situado sólo en aquella dimensión en la que aparece con la mayor saturación (ver Tabla 1). Atendiendo a la reenumeración de los ítems obligada por los ítems eliminados (ver Anexo I), las facetas situadas, de acuerdo con el anterior criterio, bajo cada dimensión son las siguientes:

- Dimensión I: 30, 5, 26, 33, 18, 22, 29, 14, 28
- Dimensión II: 23, 35, 13, 2
- Dimensión III: 6, 37, 31, 10
- Dimensión IV: 12, 34, 7, 24, 21
- Dimensión V: 3, 9, 15, 16
- Dimensión VI: 20, 19, 1, 8
- Dimensión VII: 4, 11, 17, 27
- Dimensión VIII: 36, 25, 32

A nivel global, la medida se corresponde con la suma de las puntuaciones otorgadas a los 37 ítems de la escala. Para su interpretación, sin embargo, es más útil la media aritmética de dichas puntuaciones.

La interpretación de la escala, a sus tres niveles (faceta, dimensión y global), evidentemente, tiene un carácter criterial en el que los grados de satisfacción quedan definidos en los mismos términos de las categorías de respuesta de los ítems (1 = muy bajo; 2 = bajo; 3 = medio; 4 = alto; 5 = muy alto).

En la Tabla 4 se ofrece la información facilitada por la ESL-VO sobre la satisfacción laboral de los orientadores que conformaron la tercera muestra de estudio a nivel de faceta, de dimensión, y de satisfacción laboral global.

De acuerdo con la información facilitada por la Tabla 4, la muestra de orientadores a la que hacen referencia los datos presenta una satisfacción laboral global media. Como

TABLA 4
 RESULTADOS A NIVEL DE FACETA, A NIVEL DE DIMENSIÓN Y A NIVEL DE
 SATISFACCIÓN LABORAL GLOBAL OBTENIDOS MEDIANTE LA ESL-VO

NIVEL I (nivel de faceta)

Item	X	s	Item	X	s
1	2.81	.56	20	4.23	.82
2	4.15	.67	21	3.48	.92
3	3.93	.97	22	2.71	.73
4	2.18	.58	23	4.32	.59
5	4.25	.71	24	2.51	.96
6	4.33	.54	25	1.92	.54
7	3.72	.89	26	4.07	.72
8	4.28	.57	27	3.36	.71
9	1.71	.72	28	3.51	.98
10	2.90	.61	29	1.80	.55
11	1.35	.56	30	2.72	.99
12	3.38	.88	31	2.17	.69
13	3.26	.70	32	1.66	.71
14	1.54	.64	33	3.81	.80
15	1.22	.53	34	3.13	.89
16	4.63	.69	35	4.05	.62
17	3.17	.73	36	1.72	.51
18	4.15	.67	37	4.14	.66
19	3.90	.94			

NIVEL II (nivel de dimensión)

Dimensiones

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
X	3.17	3.94	3.38	3.24	2.87	3.80	2.51	1.76

NIVEL III (nivel de satisfacción laboral global)

X Global = 3.13

decíamos al comienzo de esta exposición, este nivel informativo es poco eficaz a la hora de obtener consecuencias prácticas porque dicho valor global, como el de cualquier otra medida global de satisfacción laboral, constituye un promedio de muchas valoraciones calculadas por el trabajador sobre muy diversas cuestiones relacionadas con el trabajo. Descendiendo al siguiente nivel, el nivel de dimensión, podremos observar que mientras unas dimensiones obtienen promedios superiores a la valoración media, otras los presentan por debajo de ésta. Entre el primer grupo destacan, especialmente, las dimensiones II y VI, lo que indica que los orientadores expresan un grado de satisfacción muy próximo a la categoría de alto en realización personal y valoración social del trabajo. El grado de satisfacción es ligeramente superior a la categoría medio en lo que respecta a diseño del trabajo (dimensión I), oportunidades de desarrollo futuro (dimensión III), y relaciones sociales y tiempo libre (dimensión IV). Ligeramente por debajo del grado medio se sitúa el reconocimiento del propio desempeño laboral (dimensión V); en una posición equidistante entre las categorías medio y bajo se encuentran las recompensas extrínsecas (dimensión VII), y con la peor valoración, entre las categorías bajo y muy bajo, aparecen las oportunidades de promoción (dimensión VIII).

En el nivel inferior (nivel I), la ESL-VO da cuenta de la situación de cada faceta en particular y esto, evidentemente, facilita la toma de decisiones sobre actuaciones ajustadas a necesidades bien concretas. Así, por ejemplo, mientras que los orientadores sienten en un grado entre alto y muy alto que el trabajo que realizan es adecuado a sus posibilidades y talentos (faceta 16), consideran que la obtención de reconocimiento de los superiores por el trabajo bien hecho se da en un grado próximo a muy bajo (faceta 15).

No entramos en un análisis detallado de la información de la Tabla 4 a nivel de dimensiones y de facetas dado que es una tarea que trasciende a los objetivos de este informe.

7. CONCLUSIONES

La ESL-VO se presenta como un recurso para la evaluación de la satisfacción laboral de los orientadores a nivel global, dimensional y de faceta de acuerdo con un modelo elaborado sobre la base de muestras de orientadores españoles. Los datos iniciales sobre cualidades métricas son alentadores y la información que suministra, a los anteriores tres niveles, se revela como potencialmente muy útil para diversos tipos de objetivos, tanto en el plano de la investigación como en el de las aplicaciones prácticas.

Son muchas, sin embargo, las cuestiones pendientes cuyo estudio, con toda seguridad, aumentará nuestro conocimiento sobre las cualidades de la ESL-VO. Entre ellas, a título de muestra, mencionamos la relación entre la estructura dimensional del modelo, basada en la contribución (estimada por los orientadores) de las facetas a la definición del constructo, y la estructura asociada a la satisfacción laboral medida en grupos y situaciones concretos; la relación de la ESL-VO con otras medidas autoinformadas de satisfacción laboral; la relación de la ESL-VO con medidas e indicadores de satisfacción laboral externos al sujeto; o la relación de la ESL-VO con variables personales y ambientales potencialmente asociadas con la satisfacción laboral.

Esperamos que estas cuestiones sean de interés para otros investigadores en el campo y, juntos, podamos canalizar los esfuerzos de un modo productivo.

8. REFERENCIAS

- Anaya, D. (2000a). Assessment of job satisfaction in guidance workers. *Guidance for Education, Career and Employment. New Challenges*. Berlin: International Association for Educational and Vocational Guidance.
- Anaya, D. (2000b). *Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Orientadores (ESL-VO)*. Documento de trabajo no publicado.
- Balzer, W.K., Kihm, J.A., Smith, P.C., Irwin, J.L., Bachiochi, P.D., Robie, C., Sinar, E.F. & Parra, L.F. (1997). *Users' manual for the job descriptive index (JDI; 1997 Revision) and the job in general (JIG) scales*. Bowling Green, OH: Bowling Green State University.
- Benkelman, S. (2004). Job satisfaction. *CQ Weekly*, 62 (40): 2420-2423.
- Butler, J.K. (1983). Value importance as a moderator of the value fulfilment-job satisfaction relationship: Group differences. *Journal of Applied Psychology*, 68: 420-428.
- Capella, M. E. y Andrew, J. D. (2004). The relationship between counselor job satisfaction and consumer satisfaction in vocational rehabilitation. *Rehabilitation Counselling Bulletin*, 47 (4): 205-215.
- Clegg, C.W. (1983). Psychology of employee lateness, absence and turnover. A methodological critique and an empirical study. *Journal of Applied Psychology*, 68: 88-101.
- Evans, L. (2001). Delving deeper into morale, job satisfaction and motivation among education professionals. *Educational Management & Administration*, 29(3): 291-307.
- Fraser, J. y Hodge, M. (2000). Job satisfaction in higher education: Examining gender in professional work settings. *Sociological Inquiry*, 70(2): 172-188.
- Ganzach, Y. (2003). Intelligence, education, and facets of job satisfaction. *Work & Occupations*, 30(1): 97-123.
- Grunfeld, E., Zitzelsberger, L., Coristine, M., Whelan, T., Aspelund, F. y Evans, W. K. (2005). Job stress and job satisfaction of cancer care workers. *Psycho-Oncology*, 14(1): 61-70.
- Ironson, G.H & Smith, P.C. (1981). Anchors away. The stability of meaning of anchors when their location is changed. *Personnel Psychology*, 34: 249-262.
- Jackson, C.J., Potter, A. & Dale, S. (1998). Utility of facet descriptions in the prediction global job satisfaction. *European Journal of Psychological Assessment*, 14: 134-140.
- Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. En Dunnette, M.D. (Ed.). *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Meyer, J.P. (1997). Organizational commitment. En Cooper, C.L. & Robertson, I.T. (Eds.). *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. Nueva York: Wiley.
- Mobley, W.H. & Locke, E.A. (1970). The relationship of value importance to satisfaction. *Organizational Behavior and Human Performance*, 5: 463-483.
- Morrison, R. (2004). Informal relationships in the workplace: Associations with job satisfaction, organizational commitment and turnover intentions. *New Zealand Journal of Psychology*, 33 (3): 114-129.
- McFarlin, D.B. & Rice, R.W. (1992). The role of facet importance as a moderator in job satisfaction processes. *Journal of Organizational Behaviour*, 13: 41-54.

- Nandi, A., Galea, S., Tracy, M., Ahern, J., Resnick, H., Gershon, R. y Vlahov, D. (2004). Journal of Occupational & Environmental Medicine, 46 (10): 1057-1065.
- Prelip, M.L. (2001). Job satisfaction in health education and the value of added credentialing. *American Journal of Health Education*, 32 (1): 26-30.
- Pulakos, E.D. & Schmitt, N. (1983). A longitudinal study of a valence model approach for the prediction of job satisfaction of new employees. *Journal of Applied Psychology*, 68: 307-312.
- Quinn, R.P. & Mangione, T.W. (1973). Evaluating weighted models of measuring job satisfaction: A Cinderella story. *Organizational Behaviour and Human Performance*, 10: 1-23.
- Rice, R.W., Gentile, D.A. & McFarlin, D.B. (1991). Facet importance and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 76: 31-39.
- Rice, R.W., Markus, K., Moyer, R.P. & McFarlin, D.B. (1991). Facet importance and job satisfaction: Two experimental tests of Locke's range of affect hypothesis. *Journal of Applied Social Psychology*, 21: 1977-1987.
- Spector, P. (1997). *Job satisfaction*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Steiner, D.D. & Truxillo, D.M. (1989). An improved test of the disaggregation hypothesis of job and life satisfaction. *Journal of Occupational Psychology*, 62: 33-39.
- Stempien, L. R. y Loeb, R.C. (2002). Differences in job satisfaction between general education and special education teachers. *Remedial & Special Education*, 23(5): 258-268.
- Taid, M., Padgett, M.Y. & Baldwin, T.T. (1989). Job and life satisfaction: A reevaluation of the strength of the relationship and gender effects as a function of the date of the study. *Journal of Applied Psychology*, 74:502-507.
- Tunick, R. H. y Seng, M.S. (1981). *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 25(2): 74-79.
- Tzeiner, A. & Meir, E.I. (1997). Work adjustment ; extension of the theoretical framework. En Cooper, C. & Robertson, I.T. (Eds.). *International Review of Industrial and organizational psychology*. Nueva York: Wiley.
- Ward, E.A. (1989). A field study of job knowledge, job satisfaction, intention to turnover, and ratings of simulated performance. *Psychological Reports*, 64: 182-185.
- Wilkinson, A.D. y Wagner, R. M. (1993). Supervisory leadership styles and state vocational rehabilitation counselor job satisfaction. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 37(1), 15-25.
- Zingesser, L. (2004). Career and job satisfaction. *ASHA Leader*, 9(20): 4-7.

Fecha de recepción: 17 de junio de 2003.

Fecha de aceptación: 2 de octubre de 2004.

ANEXO

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL-VERSIÓN PARA ORIENTADORES (ESL-VO)
(Anaya, 2000b)

Nombre _____ Sexo _____ Edad _____
 Centro de trabajo _____ Localidad _____ Provincia _____
 Fecha _____ Nº años como orientador _____ Nº años en el puesto actual _____

¿En qué grado (1 = muy bajo; 2 = bajo; 3 = medio; 4 = alto; 5 = muy alto) consideras que en tu actual trabajo como orientador se dan los siguientes hechos?

(por favor, rodea con un círculo)

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. Tener prestigio o status social | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Encontrar motivador el trabajo que realizas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 Ser apreciado laboralmente por tus colegas (otros orientadores) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Obtener un buen salario | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Participar en el diseño del puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Posibilidad de desarrollar nuevas habilidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Disponer de suficiente tiempo para la familia | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Sentir que está realizando algo valioso | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Reconocimiento de la calidad de tus actuaciones profesionales por parte de los profesores | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. Posibilidad de actualización permanente | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. Reconocimiento económico del rendimiento laboral | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. Tener buenas relaciones con los compañeros de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. Sentir que el trabajo te ayuda a lograr tus necesidades y metas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. Trabajo bajo políticas de personal consistentes e inteligentes | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. Obtener reconocimiento de los superiores por el trabajo bien hecho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16. Sentir que tu rendimiento laboral es el adecuado a tus posibilidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. Disponer de una buena seguridad social | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18. Tener autonomía en el desarrollo de las actividades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19. Alta valoración de tu trabajo por parte de los amigos y conocidos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20. Desarrollar un trabajo del que tu familia se sienta orgullosa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21. Disponer de suficiente tiempo libre | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22. Contar con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos por el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23. Sentir que el trabajo es adecuado a tus habilidades y talentos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24. Tener un horario flexible | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25. Posibilidad de avanzar de forma rápida y justa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 26. Participar activamente en el establecimiento de objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27. Contar con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28. Variedad en las actividades del trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 29. Contar con el asesoramiento y ayuda de expertos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 30. Tener un plan de trabajo claro | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 31. Participación en programas de perfeccionamiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 32. Tener superiores competentes y justos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 33. Tener una opinión propia | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 34. Tener buenas relaciones con los compañeros | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 35. Sentir que el trabajo es el adecuado para ti | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 36. Posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 37. Posibilidad de ser experto en un tipo de trabajo especializado | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |