

Evidencias psicométricas de la escala de satisfacción laboral genérica en docentes de una universidad privada peruana

Boris Cordova-Canova¹; Mike Arthur Herrán Sifuentes²; María Socorro Córdova³

¹Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima, Perú <https://orcid.org/0000-0002-8708-1899> boris.cordova@upch.pe, ²Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú <https://orcid.org/0000-0002-0041-1446>, ³Universidad César Vallejo, Piura, Perú <https://orcid.org/0000-0001-7644-1978>

Citar como: Cordova-Canova, B., Herrán, M. & Córdova, M. (2025). Evidencias psicométricas de la Escala de Satisfacción Laboral Genérica en docentes de una universidad privada peruana. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 19(2), e2195. <https://doi.org/10.19083/ridu.2025.2195>

Recibido: 13/06/2025. **Revisado:** 08/07/2025. **Publicado:** 10/11/2025.

Resumen

Introducción: La Escala de Satisfacción Laboral Genérica (SLG) es un instrumento ágil, pero con escasos estudios en el contexto académico. **Objetivo:** analizar sus evidencias psicométricas en docentes universitarios. **Método:** participaron 338 docentes, se realizó un análisis factorial exploratorio (AFC) y convergente, se estimó la fiabilidad e invariancia factorial según sexo, edad y tiempo de antigüedad laboral. **Resultados:** en los dos modelos analizados, se confirmó una estructura unidimensional con índices de bondad de ajuste satisfactorios; sin embargo, a nivel práctico el modelo original fue más consistente con la teoría. No se encontró evidencia de invarianza. Con respecto a la validez convergente, los ítems mostraron de forma opuesta asociación moderada y grande con intención de renunciar y anomia organizacional. Los valores de confiabilidad en los coeficientes de alfa, omega y fiabilidad compuesta fueron satisfactorios. **Discusión:** los resultados sugieren que la SLG es una herramienta válida y confiable para evaluar la satisfacción laboral en docentes universitarios peruanos.

Palabras clave: Satisfacción laboral; validación; análisis cuantitativo del ítem; validez de constructo; fiabilidad.

Psychometric evidence of the generic job satisfaction scale in faculty members of a private peruvian university

Abstract

Introduction: The Generic Job Satisfaction Scale (GJS) is an accurate psychological instrument; however, it has been used only in few studies in the academic context. **Objective:** to analyze the GJS's psychometric evidence in college professors. **Method:** a total of 338 professors participated. A CFA and convergent analysis were conducted, and factorial reliability and invariance were estimated according to sex, age, and length of service. **Results:** in both of the analyzed models, a unidimensional structure was confirmed with satisfactory goodness-of-fit indexes; however, at a practical level, the original model was more consistent with the theory. No evidence of invariance was found. Regarding convergent validity, the items showed opposite moderate and strong associations with the Intent to Leave Scale and Organizational Anomie Scale. The reliability values were satisfactory. **Discussion:** the results suggest that the GSS is a valid and reliable tool for assessing job satisfaction in Peruvian university professors.

Keywords: Job satisfaction; validation; item-level quantitative analysis; construct validity; reliability.

*Correspondencia:

Boris Córdova-Canova
boris.cordova@upch.pe

Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria, 19(2)

e-ISSN: 2223-2516 © Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas

<https://doi.org/10.19083/ridu.2025.2195>



Introducción

Los estudios de la satisfacción laboral (SL) se remontan a las décadas de 1920 y 1930 influenciados por las crisis industriales y laborales de la gran depresión ([Judge et al., 2020](#)). Desde entonces, la SL ha emergido como un activo estratégico clave para las organizaciones por su relación con el compromiso ([Annamalai, 2022](#); [Esop & Timms, 2019](#)) y el desempeño laboral ([Cantú et al., 2023](#)). En contraste, los ambientes laborales que no promueven climas saludables generan impactos negativos en la productividad y bienestar de los trabajadores ([Chen, 2023](#)). Entre las consecuencias más frecuentes se encuentran la rotación laboral ([Butson et al., 2023](#); [Samadi et al., 2020](#)), la negligencia y el ausentismo ([Chiavenato, 2022](#); [Robbins & Judge, 2017](#)). La insatisfacción laboral también se asocia con el estrés ([Han et al., 2020](#); [Jiang et al., 2022](#); [Parveen & Bano, 2019](#); [Zhang et al., 2022](#)), ansiedad y depresión ([Patlán, 2019](#)).

En el ámbito académico, la insatisfacción impacta en la educación de calidad y en la producción de conocimiento, lo que afecta la reputación de las instituciones ([Mocha, 2022](#); [Shah et al., 2020](#)). En ese sentido, siendo los docentes el recurso más valioso en la enseñanza e investigación en las universidades, los niveles bajos de SL pueden ocasionar impactos adversos en el aprendizaje de los estudiantes ([Annamalai, 2022](#)).

La definición de satisfacción en el trabajo ha evolucionado desde varias perspectivas: la perspectiva cognitiva la asocia con la evaluación racional de las expectativas del trabajador y las condiciones laborales; la humanista, a partir de la superación de necesidades individuales asume la autorrealización como un indicador de satisfacción; la disposicional concibe la satisfacción como una característica estable de personalidad y la afectiva la relaciona con la experiencia emocional positiva en el trabajo ([Judge et al., 2020](#)). Es la perspectiva afectiva la que compila los enfoques anteriores y define la SL como la actitud generada por la percepción del ambiente organizacional y su relación con los comportamientos laborales, consecuencias de esta percepción ([Judge et al., 2020](#); [Meyer et al., 2010](#); [Salessi & Omar, 2016](#)).

En ese sentido, en el plano teórico [Zoghbi](#)

(2009) hipotetiza que la SL está relacionada de forma opuesta con la anomia organizacional (AO) y la intención de renuncia (IR). En situaciones de alta presión la AO producida por la percepción de desvalorización e insuficiente claridad en el apoyo y reconocimiento laboral podría generar en el trabajador sentimientos de insatisfacción laboral y un aumento en la IR ([Abreu et al., 2018](#); [Ortegón, 2014](#); [Tsahuridu, 2011](#); [Yarim et al., 2021](#)). En estudios empíricos realizados en contextos universitarios se evidencia que ante una menor SL los docentes presentan una mayor IR ([Annamalai, 2022](#); [Fukui et al., 2020](#); [Shah et al., 2020](#); [Thin et al., 2021](#); [Zhang et al., 2022](#)).

Asimismo, la SL estaría influenciada por la sobrecarga laboral que soportan los docentes, que se caracteriza por la alta presión para cumplir actividades institucionales. Por ejemplo, planificar y desarrollar sesiones de aprendizajes, evaluar el progreso de los estudiantes, realizar y publicar investigaciones científicas, y participar en programas académicos, de capacitación y extensión universitaria ([Annamalai, 2022](#); [Heffernan & McKay, 2019](#); [Velasco-Mieses, 2022](#)). Además, la excesiva preocupación de las instituciones por alcanzar altos estándares de calidad educativa conlleva que se dedique una mayor supervisión a las labores docentes y genera en ellos un clima laboral adverso y una visión negativa de su labor ([Velásquez et al., 2022](#)).

Por otro lado, se ha encontrado que el tiempo de permanencia podría afectar la actitud del trabajador con respecto a la empresa, por lo que los instrumentos con los que se mide la SL han obtenido resultados variantes ([Spurk et al., 2011](#); [Villarreal-Zegarra et al., 2021](#)). En la actualidad, los estudios sugieren que un mayor tiempo de permanencia en la organización podría ser un factor que influye de forma positiva en la percepción de la SL ([Cavanagh et al., 2020](#); [Kollmann et al., 2020](#)). En esa misma dirección, varias investigaciones señalan que la edad también funciona como factor predisponente; es decir, aquellos trabajadores con mayor edad tendrían una actitud más favorable a la hora de evaluar su SL ([Cavanagh et al., 2020](#); [Kollmann et al., 2020](#)).

En estudios instrumentales, [Funk y Lorenz \(2024\)](#) y [Grados \(2023\)](#) encontraron que la SL presenta invarianza según la edad, mientras que

[Fernández-Muñoz et al. \(2018\)](#) hallaron lo contrario. En cuanto a los resultados respecto de la invarianza son limitados, más aún en muestras particulares como los docentes universitarios, quienes están expuestos a dinámicas laborales sobreexigidas donde el tiempo de servicio y la edad podrían tener un correlato con la percepción de la SL ([Han et al., 2021](#); [Parveen & Bano, 2019](#)). Por otra parte, con respecto al género, los resultados son mixtos en los instrumentos de SL. Existen hallazgos que reportan que no hay diferencias entre hombres y mujeres en lo que se refiere a cómo se sienten con su trabajo ([Caycho-Rodríguez et al., 2020](#); [Fernández-Muñoz & Topa, 2018](#); [Platania et al., 2021](#); [Ramos-Vera et al., 2023](#)). Sin embargo, también se hallaron resultados en los que se encuentran diferencias con respecto a la SL entre hombres y mujeres ([Merino et al., 2021](#); [Villarreal-Zegarra et al., 2021](#)). Por lo que se puede concluir que va a depender de diferentes factores relacionados con la escala, el ámbito laboral, el entorno social, etc. las diferencias entre géneros al momento de evaluar la SL ([Steyn & de Bruin, 2020](#)).

En la psicometría, se plantean múltiples instrumentos para medir la SL; los que varían según el objetivo (generales o específicas) y el enfoque de la evaluación (afectivas o cognitivas) ([Judge et al., 2020](#)). Entre las escalas generales se encuentran la Job Diagnostic Survey ([Hackman & Oldham, 1976](#)), la Global Job Satisfaction Scale ([Warr et al., 1979](#)) y la Escala de Satisfacción Laboral Genérica (SLG) ([Macdonald & MacIntyre, 1997](#)). Entre las escalas específicas están el Minnesota Satisfaction Questionnaire-MSQ ([Weiss et al., 1967](#)), el Index of Organizational Reactions-IOR ([Dunhan et al., 1977](#)) y el Job Satisfaction Survey-JSS ([Spector, 1955](#)).

Las medidas específicas se centran en aspectos particulares del trabajo, como salario, liderazgo o carga laboral, mientras que las medidas generales buscan una evaluación integral de la SL (Salessi & Omar, 2016). Estas medidas específicas se han utilizado a lo largo del tiempo y han acumulado profusa evidencia científica ([Judge et al., 2020](#)), aunque cuentan con una serie de limitaciones ([Salessi & Omar, 2016](#)); una de ellas es que los factores podrían no captar lo que es importante para cada encuestado ([Judge et al., 2020](#)). Otra limitación es la falta de acuerdo sobre qué dimensiones deben

ser incluidas y cuántas son las necesarias para ser consideradas suficientes ([Salessi & Omar, 2016](#)).

Frente a estas limitaciones, el enfoque general se presenta como una alternativa menos intensiva en tiempo y menos costosa ([Nagy, 2002](#); [Russell et al., 2004](#)) sin que impliquen menores índices de validez y fiabilidad. Por ejemplo, las escalas multidimensionales giran entre 70 y 100 ítems (Dunhan et al., 1977; Weiss et al., 1967) frente a los 10 o 15 ítems de las generales ([Macdonald & MacIntyre, 1997](#); [Warr et al., 1979](#)). Asimismo, se han reportado adecuadas evidencias psicométricas en escalas generales de un solo ítem ([Fisher et al., 2016](#); [Kunin, 1998](#)) y en escalas generales con mayor cantidad de ítems como la Escala de Satisfacción Laboral Genérica-SLG ([Macdonald & MacIntyre, 1997](#)).

Con respecto a la escala SLG, esta se elaboró a partir de una muestra de 885 trabajadores, pertenecientes a diferentes ocupaciones y empresas de la ciudad de Ontario en Canadá ([Macdonald & MacIntyre, 1997](#)). A través de análisis factorial exploratorio (AFE) se pudo retener 10 de los 44 ítems con cargas factoriales entre .43 y .77, los que mostraron una adecuada confiabilidad por consistencia interna ($\alpha = .77$) ([Macdonald & MacIntyre, 1997](#)). Asimismo, obtuvo adecuadas evidencias de validez en relación con otras variables, de forma directa o positiva con felicidad, control, seguridad laboral, y de forma opuesta o negativa con estrés laboral, aburrimiento, aislamiento y el riesgo de enfermedad o lesión ([Macdonald & MacIntyre, 1997](#)).

La escala SLG ha sido utilizada en Corea del Sur para evaluar la satisfacción de cuidadores de personas con demencia, la confiabilidad de la SLG se obtuvo por coeficiente alfa de Cronbach (.88) y no se reportó información respecto a la validez ([Bai et al., 2013](#)). La versión que se valida en este estudio es la adaptación realizada en Argentina por [Salessi y Omar \(2016\)](#) en 328 trabajadores de empresas de diferentes rubros, la confiabilidad se obtuvo con alfa de Cronbach (.87) y para las evidencias de estructura interna se usó análisis factorial confirmatorio (AFC) con máxima verosimilitud (ML) y obtuvo ítems con adecuadas cargas factoriales (> .57); sin embargo, una limitación metodológica en este estudio es que no se establecieron las frecuencias en las alternativas de respuesta de los ítems.

En el Perú, la SLG fue adaptada por [Grados](#)

(2023) en 300 trabajadores de un *call center* que laboraban en modalidad presencial y virtual, en las evidencias de validez del instrumento especificado, los ítems obtuvieron adecuadas cargas factoriales ($>.54$) e índices de fiabilidad ($\alpha = .86$; $\omega = .86$); pero, una limitación es que no se describe el proceso de estimación analítica utilizado. Además, el contexto de aplicación del estudio, que fue durante la pandemia del Covid-19, implica que sus resultados no sean comparables en otra temporalidad debido a que la medición del SL fue realizada en dicha etapa de crisis sanitaria. Por otra parte, las muestras tanto en la validación argentina como en la peruana son heterogéneas, por lo que sus validaciones podrían ser imprecisas y no cumplir con el supuesto de especificidad para medir el constructo en una población específica, como es el caso de los docentes universitarios.

El presente estudio, por lo tanto, busca ampliar las evidencias de validez de la escala de SLG que, a diferencia de investigaciones previas no psicométricas, solo reportan confiabilidad (Bai et al., 2013; ≠). En ese sentido, su validación en docentes universitarios representa una valiosa aportación científica a las instituciones de educación superior, ya que, permitirá medir de forma general y ágil la SL, que es un indicador clave en la gestión del talento humano que permite analizar la actitud del trabajador con respecto a su dinámica laboral (Judge et al., 2020; Meyer et al., 2010; Salessi & Omar, 2016).

Existen medidas específicas como la Medida de Satisfacción Laboral (MJS) creada para enfermeras (Traynor & Wade, 1993), el Cuestionario de Satisfacción Laboral en profesores (TJSQ) creada para docentes de colegios (Lester, 1987) y el Cuestionario de Satisfacción Laboral para Farmacéuticos (Kerschen et al., 2006); todas las mencionadas priorizan dimensiones específicas como disciplina de aula o interacción con padres, poco pertinentes en una universidad (Lester, 1987). A diferencia de una escala general que busca captar satisfactores transversales (autonomía, retribución, políticas) aplicables a cualquier combinación de funciones (Sucuoğlu & Karnley, 2022).

En la parte métrica se emplearon estimadores robustos como el estimador de máxima verosimilitud robusta (MLR), adecuado para datos ordinales y distribuciones asimétricas, y que ha reportado

resultados más fiables que con el estimador de verosimilitud (ML) (Li, 2016), con el cual se validó la prueba al español (Salessi & Omar, 2016). En esa línea, se supera la limitación de los estudios anteriores respecto del uso de estimadores adecuados para analizar el AFC (Grados, 2023; Salessi & Omar, 2016). Asimismo, se emplea el coeficiente omega de McDonald y la fiabilidad compuesta, por ser más adecuado para estudios con cargas factoriales (Domínguez-Lara et al., 2016; Trizano-Hermosilla & Alvarado, 2016) a diferencia del alfa de Cronbach, que es insuficiente para garantizar la fiabilidad de un instrumento de medida (Ventura-León & Peña-Calero, 2021) como lo han reportado los estudios previos (Bai et al., 2013; Salessi & Omar, 2016).

Por otro lado, este estudio evaluará, por primera vez, la invarianza factorial del instrumento en función del tiempo de permanencia de los docentes, lo que contribuirá a determinar su utilidad en contextos educativos. Además, el objetivo es hallar evidencias de validez y fiabilidad en el contexto de una universidad privada, con el fin de contribuir al avance en la evaluación de la satisfacción laboral en entornos académicos.

Método

Diseño

Este estudio es de tipo instrumental, ya que lo que se busca es analizar propiedades psicométricas. Por lo tanto, no incluye ni manipulación de variables ni busca explicar modelos teóricos (Ato et al., 2013).

Participantes

El estudio se realizó en 338 docentes de una universidad particular de Piura (Perú) quienes fueron seleccionados de manera no probabilística (Otzen & Manterola, 2017). Después de los procesos de filtraje la muestra final se estableció con un total de 270 participantes. Esta muestra se considera pertinente según los postulados de Kline (2023) y Wolf (2013). No se consideraron aquellos trabajadores con menos de tres meses de antigüedad.

El 46.3% fueron mujeres ($n = 125$) y el 53.7% varones ($n = 145$), la edad promedio de los trabajadores fue 43.2 años ($DE = 10.9$) con una edad mínima de 25 años y una máxima de 77. El 66.7% tenían el gra-

do de magíster, el 21.5% el grado de doctor y titulados el 11.9%; el 57% contaba con una antigüedad en la empresa mayor a tres años y un 43% menos de tres años.

Instrumentos

Escala de Satisfacción Laboral Genérica. Fue desarrollada originalmente por [Macdonald y MacIntyre \(1997\)](#) en Ontario, para ser usada en instituciones públicas y privadas de diferentes rubros empresariales y puestos de trabajo. Cuenta con diez ítems y una estructura unidimensional. En esta investigación se utiliza la adaptación al español por [Salessi y Omar \(2016\)](#), que cuenta con siete de los diez ítems originales valorados por una escala Likert con cinco puntos que va desde 1 (Totalmente en desacuerdo) hasta 5 (Totalmente de acuerdo), en la que se le pide al evaluado que marque la respuesta que caracteriza su forma de pensar y sentir con respecto a su centro de trabajo. La duración es de entre cuatro a ocho minutos, y puede aplicarse de forma individual o grupal ([Salessi & Omar, 2016](#)).

Escala de Anomía Organizacional (AO). Elaborada a partir del instrumento de cinco reactivos de Srole (1956), al que se modificaron y adicionaron tres ítems para que sea aplicable al ámbito organizacional ([Zoghbi, 2009](#)). Puede aplicarse de manera personal o grupal, la duración es de 5 a 10 minutos, está dirigida a docentes, y consta de ocho ítems que miden desórdenes anómicos percibidos en un instrumento que fluctúa entre 1 (máximo desacuerdo) y 7 (máximo acuerdo).

El estudio se realizó en 270 docentes de una universidad pública española, 68% varones y 32% mujeres, obtuvo un índice de confiabilidad alto ($\alpha = .84$; [Zoghbi, 2009](#)). Para la elaboración del presente estudio se obtuvieron las evidencias de validez de estructura interna por AFC con el estimador WLSMV y resultó un modelo unifactorial con índices de ajuste aceptables (CFI = .97, TLI .96, RMSEA = .19 y el SRMR = .06). La fiabilidad del instrumento fue alta ($\omega: .90$; $\alpha = .88$).

La Escala de Intenciones de Renunciar (IR). Elaborada por [Vaamonde \(2019\)](#) para medir la intención de renuncia en trabajadores argentinos. Es aplicable de manera colectiva o individual, se administra por un tiempo entre cinco a diez minutos

y está dirigida a personal que labora en una empresa. Tiene siete ítems que valoran la predisposición de los trabajadores para irse de la organización y emplea una escala Likert de cinco puntos que varían desde 1 (nunca), hasta 5 (siempre). Reportó una alta fiabilidad ($\alpha = .90$; Vaamonde, 2019). Para el presente estudio se obtuvieron las evidencias de validez con WLSMV, y resultó un modelo ajustado después de covariar los errores de ítems. Se confirmó la unidimensionalidad del instrumento (CFI = .97, TLI .96, RMSEA = .13 y el SRMR = .041) y la fiabilidad fue alta ($\omega: .90$; $\alpha = .90$).

Procedimiento

El proyecto se aprobó por el comité de ética de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, el 22 de febrero del 2024 (N° 213049). Después, se solicitó la lista de docentes a la oficina de personal de una universidad de Piura. Los cuestionarios se aplicaron a través de formularios virtuales para asegurar la confidencialidad de los participantes. El investigador envió a los correos electrónicos de los docentes el enlace para completar las encuestas y contestaron quienes aceptaron participar mediante el consentimiento informado.

Análisis de datos

El procesamiento de los datos se ejecutó con el programa RStudio 4.5.0 ([R Core Team, 2025](#)). En primer lugar, se realizó una limpieza de datos donde se codificaron las variables de estudio y se revisó los casos de respuestas de esfuerzo insuficiente o respuesta aleatoria. Para ello, se utilizó el análisis de variabilidad de respuesta intraindividual (IRV; [Dunn et al., 2018](#)) útiles para detectar patrones de respuesta con marcada ausencia o presencia de variabilidad en conjunto con la prueba *D* de *Mahalanobis*, útil para detectar casos extremos multivariantes ([Meade, 2012](#)). Dichos análisis se ejecutaron por medio del paquete Careless ([Yentes & Wilhelm, 2023](#)) y posterior al filtrado de participantes según los criterios de inclusión y exclusión.

Para el análisis descriptivo de ítems se evaluó la dinámica de respuestas, promedio, desviación estándar, alternativas con frecuencias menores a diez, asimetría y curtosis ([Bandalos & Finney, 2018](#)). Se revisaron las evidencias de estructura interna del instrumento a través de un AFC con

el estimador MLR, que proporciona estimaciones fiables en datos que no cumplen los supuestos de normalidad, es robusto en muestras pequeñas y medición de invarianza en casos donde otros estimadores presentan ciertas limitaciones (Brauer et al., 2023; Li, 2016; Sass, 2014). Se esperó obtener cargas factoriales mayores a .50 (Dominguez-Lara, 2018). Con respecto a los índices de ajuste, se consideró el RMSEA (< .08), SRMR (< .06), CFI y TLI (> .90) siguiendo las sugerencias de Keith (2019). En la medición de invarianza factorial (MIF) se establecieron tres niveles de restricción: configural, métrica y escalar. Se siguieron las directrices de Wu y Estabrook (2016) y los criterios de interpretación de Cheung y Rensvold (2002), siendo para $\Delta CFI \leq .01$ y $\Delta RMSEA \leq .015$. Estos análisis se ejecutaron con los paquetes lavaan (Rosseel, 2012), semTools (Jorgensen et al., 2025).

Las evidencias de validez en relación con otras variables se ejecutaron considerando el coeficiente de Spearman para revisar la correlación lineal y el Coeficiente Máximo de Información (MIC) para analizar dependencia monótonica. Se determinó la relación de los puntajes del instrumento según sexo y edad por medio de correlaciones punto biserial y Spearman, considerando el carácter ordinal de los ítems. Las relaciones se consideran de fuerza pequeña con valores $r_s < .24$, moderadas $r_s < .41$ y grandes $r_s > .41$ (Lovakov & Agadullina, 2021). Se utilizaron los paquetes minerva (Albanese et

al., 2012) y psych (Revelle, 2024).

Por último, se estimó la confiabilidad mediante el coeficiente omega (Trizano-Hermosilla & Alvarado, 2016) con un valor superior a .70 (Campo-Arias & Oviedo, 2008) y fiabilidad compuesta (Dominguez-Lara et al., 2016).

Resultados

El análisis descriptivo indicó que los ítems tienen una distribución que cumple en 6 ítems el supuesto de normalidad, siendo solo el ítem 1, el que presentó asimetría y leptocurtosis. La dinámica de respuestas mostró que el ítem 3,5,6 y 7 carecen de un patrón de marcado, siendo que las alternativas tengan similares porcentajes (tabla 1). Solo en el ítem 1, se encontró dos alternativas con frecuencias de marcado menores a diez.

El AFC mostró que el modelo original (M1) cuenta con índices de ajuste satisfactorios. Sin embargo, una inspección a los índices de modificación identificó una correlación de residuos entre los ítems 1 y 2. Estos se establecieron en un segundo modelo (M2), que, si bien mejoraron el ajuste del modelo, al revisar la frase de los ítems no se encontró similitudes destacables que sustentaran tal relación. Las cargas factoriales encontradas en ambos modelos fueron adecuadas y mayores a .50.

Tabla 1
Análisis Descriptivo de Ítems

	Dinámica de respuestas					M	DE	g1	g2	O<10
	1	2	3	4	5					
Ítem 1	2.6%	2.6%	11.5%	51.5%	31.9%	4.07	0.88	-1.3	2.4	1,2
Ítem 2	1.1%	5.6%	12.6%	47.4%	33.3%	4.06	0.88	-1.0	0.9	1
Ítem 3	4.1%	18.9%	31.5%	34.4%	11.1%	3.3	1.03	-0.2	-0.6	0
Ítem 4	0.4%	4.4%	11.1%	52.2%	31.9%	4.11	0.79	-0.9	1.0	1
Ítem 5	4.4%	15.6%	24.8%	36.7%	18.5%	3.49	1.1	-0.4	-0.6	0
Ítem 6	3.0%	14.4%	27.0%	37.0%	18.5%	3.54	1.04	-0.4	-0.5	1
Ítem 7	0.4%	5.2%	19.6%	49.3%	25.6%	3.94	0.83	-0.6	0.1	1

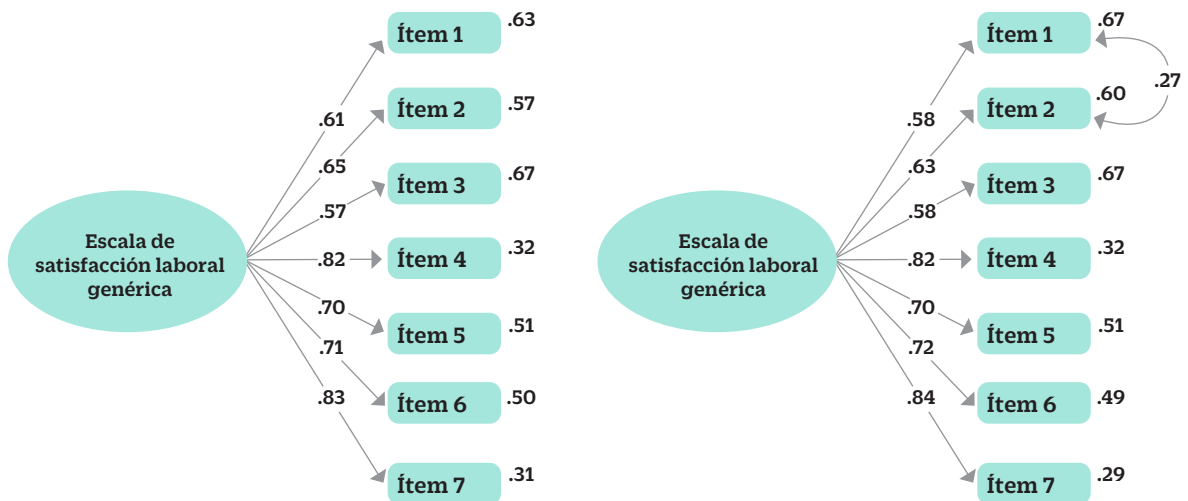
Nota. M: Media; DE: Desviación estándar; g1: asimetría; g2: curtosis; O<10: alternativas con frecuencias menores a diez.

Tabla 2
Índices de Ajustes Globales e Incrementales

	X ²	gl	SRMR	RMSEA	CFI	TLI
Modelo original	32.57	14	.07	.07	.95	.93
Modelo con correlatos	22.59	13	.05	.05	.97	.96

Nota. RMSEA: Error cuadrático medio de aproximación; SRMR: Residual cuadrático estandarizado; CFI: Índice de ajuste comparativo; TLI: Índice Tucker-Lewis.

Figura 1
Diagramas de Modelos de la Escala SLG



Nota. A la izquierda modelo original, a la derecha modelo con correlación de residuos.

Se realizó una medición de invarianza factorial según sexo, edad y tiempo de antigüedad en la empresa. Se encontró para todos los casos la ausencia de invarianza en los distintos niveles de restricción. En el caso de agrupación por sexo, el CFI evidenció cambios mayores .01 aplicada la restricción métrica, en tiempo de antigüedad en la empresa dichos cambios fueron visibles en el CFI y RMSEA al nivel escalar. El análisis con menores impactos en los índices fue edad, que en el impacto acumulado obtuvo un RMSEA de .01. Estos resultados respaldan la inexistencia de diferencias estructurales según dichas variables (Tabla 3).

Para obtener las evidencias en relación con otras variables primero se exploró las correlaciones con

variables sociodemográficas, se encontró que seis de los siete ítems mostraban coeficientes de correlación entre -.18 a -.27 siendo que los participantes de sexo masculino tuvieron mayores puntajes que los de sexo femenino. La edad mostró correlaciones menores a .18 en todos los ítems. Los ítems obtuvieron fuerzas de asociación moderadas y grandes con anomia organizacional (rmedia = -.51) e intenciones de renunciar (rmedia = -.40), ambas con una dirección negativa y estadísticamente significativas, siendo teóricamente consistentes. Los valores de MIC fueron en ambos casos adecuados revelando dependencias moderadas y principalmente monótonicas (Tabla 4).

Tabla 3

Invarianza Factorial de la Escala SLG Según Sexo, Edad y Tiempo de Antigüedad en la Empresa

		χ^2 (gl)	SRMR	RMSEA	Δ RMSEA	CFI	Δ CFI	TLI
Sexo	configural	52.48(28)	.046	.08		.946		.919
	métrica	63.47(34)	.078	.08	0	.935	-.011	.919
	escalar	74.72(40)	.084	.08	0	.923	-.012	.919
Edad	configural	49.90(28)	.044	.076		.953		.93
	métrica	56.81(34)	.065	.07	-.006	.951	-.002	.94
	escalar	63.62(40)	.068	.066	-.004	.949	-.002	.947
Tiempo de antigüedad en la empresa	configural	59.97(28)	.047	.092		.935		.903
	métrica	68.03(34)	.075	.086	-.006	.931	-.004	.915
	escalar	88.63(40)	.087	.095	-.009	.901	-.03	.896

Tabla 4

Evidencias de Validez de Relación con Otras Variables de la Escala SLG

	Anomia organizacional		Intenciones de renunciar		edad	rbrsexo
	MIC	rs	MIC	rs		
Ítem 1	.33	-.51	.18	-.37	.09	-.19
Ítem 2	.23	-.42	.15	-.37	.13	-.08
Ítem 3	.16	-.36	.16	-.34	-.01	-.18
Ítem 4	.30	-.57	.20	-.49	.16	-.18
Ítem 5	.26	-.54	.13	-.35	.17	-.23
Ítem 6	.26	-.55	.20	-.42	.15	-.27
Ítem 7	.33	-.63	.17	-.46	.14	-.20

Nota. MIC: Coeficiente Máximo de Información; en negrita: $p < .05$.

Por otro lado, la fiabilidad obtenida para la escala fue adecuada presentando valores satisfactorios por medio de los coeficientes alfa, omega y fiabilidad compuesta respectivamente. M1: $\alpha = .86$; $\omega = .87$; $\rho_c = .86$. M2: $\alpha = .86$; $\omega = .85$; $\rho_c = .85$.

Discusión

Para las organizaciones educativas de orden superior, la SL es un activo estratégico clave por su relación con el compromiso (Annamalai, 2022; Esop & Timms, 2019) y el desempeño laboral (Cantú et al., 2023). Por tanto, en este estudio se propuso hallar las evidencias de validez y fiabilidad de la escala

SLG en profesores de una universidad particular de Piura. Los resultados fueron satisfactorios, se confirmó su estructura unidimensional compuesta por siete ítems, lo que posibilita su uso como medida breve en este contexto.

El modelo original mostró índices de ajuste satisfactorios. Empero, al explorar los índices de modificación, se propuso un segundo modelo con una correlación de residuos entre los ítems 1 y 2 el cual superó al anterior. En el plano estadístico, el segundo modelo muestra mejores resultados; sin embargo, en la práctica no se traduce en una mejora para la escala, puesto que al analizar de forma cualitativa los ítems correlacionados, se observa que la connotación de sus reactivos no

presenta una asociación clara y apuntan a sentidos distintos, descartando que la modificación sea sustantiva (Dominguez-Lara, 2019; Groskurth, 2024; Hermida, 2015). Si bien el AFC lo sugiere, en la práctica no se tiene evidencia sólida para mantener el cambio; tampoco procede su eliminación puesto que tienen cargas factoriales mayores a .50 y una varianza por debajo de .60. Por tanto, utilizar el modelo 1 sería una mejor opción, ya que preserva la parsimonia de la escala, lo que facilita su implementación como una herramienta de medida ágil de la SL en el contexto laboral de los docentes universitarios.

Respecto al descriptivo de ítems, el análisis de medias mostró que la mayoría de los ítems tienen concentraciones superiores al 50% en las categorías 4 ("de acuerdo") y 5 ("totalmente de acuerdo"); esto además de tener coeficientes de asimetría negativos, indican puntajes elevados de SL. Lo anterior coincide con la tendencia de los docentes a estar satisfechos, que también se ha encontrado en otros estudios en la que reportan puntajes medios y altos de SL (Chen, 2023; De los Heros et al., 2020). En efecto, nuestros hallazgos se alinean con las evidencias actuales que apuntan a que la autonomía, el reconocimiento (Chen, 2023) al igual que el propósito profesional (De los Heros et al., 2020) son factores que en los docentes aumentarían la experiencia de sentirse satisfechos al ejercer un trabajo académico en entornos universitarios.

Por otro lado, no se evidenció invarianza según sexo y edad; y el tiempo de antigüedad en la empresa mostró limitaciones. Estudios previos han reportado que trabajadores con mayor experiencia (Cavanagh et al., 2020; Kollmann et al., 2020) y mayor edad (Cruz & Bernui 2019; Eryilmaz et al., 2025) tienden a mostrar niveles de satisfacción diferentes. En concordancia, nuestros resultados pueden explicarse a la luz de los cambios en la prioridad profesional, los cambios en la expectativa de carrera y que, a mayor edad o mayor trayectoria laboral en la universidad, los docentes se adaptan mejor a las dinámicas organizacionales.

Se confirmó la validez convergente de la SLG. En el orden teórico, los ítems de la SLG mostraron fuerzas de asociación moderadas y grandes con la anomia organizacional (r media = -.51) e intención de renunciar (r media = -.40). En ambos casos la

dirección fue negativa, siendo consistentes con la teoría de las variables elegidas (Vaamonde, 2019; Zoghbi, 2009) y estudios empíricos en docentes universitarios (Annamalai, 2022; Fukui et al., 2020; Salessi & Omar, 2016; Shah et al., 2020; Thin et al., 2021; Zhang et al., 2022; Zoghbi 2009). Por otra parte, en el orden sociodemográfico se encontró que los varones obtuvieron mayores puntajes, seis de los siete ítems de la escala tuvieron asociaciones entre -.18 a -.27 siendo estas destacables en comparación de la edad en donde se obtuvo correlaciones menores a .18 en todos los ítems.

La confiabilidad se estimó con el coeficiente de omega y con la fiabilidad compuesta (Dominguez-Lara et al., 2016; Trizano-Hermosilla & Alvarado, 2016) y el resultado obtenido indica alta consistencia interna entre los ítems ($>= .87$). Esto coincide con dos estudios previos, uno con la adaptación brasileña de la escala (Andrade et al., 2020) y el otro realizado en el Perú en un *call center* (Grados, 2023). Esto representa una mejora con respecto a otros estudios como los realizados en Corea del Sur (Bai et al., 2013) y Argentina (Salessi & Omar, 2016) en los que se utilizó el coeficiente alfa para reportar la fiabilidad. Sin embargo, el alfa de Cronbach podría subestimar la consistencia real de las escalas con pocos ítems, lo que resalta la importancia de utilizar otros métodos (Flora, 2020; Goodboy & Martin, 2020; Ventura-León & Peña-Calero, 2020).

Por lo tanto, la SLG al ser un instrumento breve puede utilizarse como una herramienta de tamizaje. En ese escenario, las áreas gestión del talento humano de las universidades podrían considerarla como un recurso ágil para cuantificar indicadores relacionados con el bienestar de los docentes y orientar sus intervenciones en la promoción de la SL como una vía para mejorar las actitudes del profesorado en su dinámica laboral. Esta acción podría considerarse a partir de propuestas preventivas ante la experiencia del *burnout* (Samadi et al., 2020; Zhang et al., 2022) y del estrés (Han et al., 2020; Parveen & Bano, 2019) problemáticas que responden a la sobrecarga laboral (Heffernan & McKay, 2019; Velasco-Mieses, 2022).

Además, siendo el personal docente el recurso humano más valioso que tienen las universidades, los bajos puntajes de SL pueden ocasionar impactos adversos en el aprendizaje de los estudiantes

(Annamalai, 2022). En ese sentido, construir una relación duradera a partir de una experiencia emocional agradable en el trabajo podría ayudar a elevar los puntajes de SL. Por tanto, la validación de la SLG representa una valiosa aportación científica porque durante la revisión de la literatura no se encontró estudios previos que hayan reportado sus propiedades psicométricas en docentes de educación superior; en consecuencia, esta investigación abre una línea de estudio del bienestar en docentes universitarios, y su empleo puede asegurar que las mediciones del atributo sean más fiables y las interpretaciones de sus puntajes sean más consistentes.

Una de las limitaciones del estudio es que no contempló el análisis de comprensibilidad de los ítems, al ser una muestra con características específicas requiere explorar el entendimiento que se tiene de la escala, por lo que se recomienda realizar entrevistas cognitivas a una muestra piloto en la que explore la claridad de los ítems (Guisado-Gil et al., 2022). Por otra parte, el uso de un muestreo no probabilístico puede restringir la generalización de los resultados más allá de esta muestra específica de docentes, por lo que estudios posteriores deberían replicar el estudio en otro tipo de universidades (asociativas, societarias, públicas) y enfatizar el muestreo probabilístico o muestreo estratificado. Además, si bien el uso de métodos de análisis con estimadores robustos para la validez de estructura interna ha demostrado un buen ajuste, posteriores estudios deben explorar otras formas de evidencias de validez como las basadas en las consecuencias del uso del test (AERA, 1999) y el funcionamiento diferencial del ítem (Liu & Jane, 2021; Olliden, 2003).

Referencias

- Abreu, E., Souza, M. A. d., & Fleury, L. F. d. O. (2018). Influence of anomie and organizational commitment on the turnover intention in organizations. *Actualidades en Psicología*, 32(125), 51-69. <https://doi.org/10.15517/ap.v32i125.30341>
- Albanese, D., Filosi, M., Visintainer, R., Riccadonna, S., Jurman, G., & Furlanello, C. (2012). Minerva and minepy: a C engine for the MINE suite and its R, Python and MATLAB wrappers. *Bioinformatics*, 29(3), 407-408. <https://doi.org/10.1093/bioinformatics/bts707>
- Alonso Martín, P. (2008). Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24, 25-40. <http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sciarttext&pid=S1576-59622008000100002&nrm=iso>
- American Educational Research Association, American Psychological Association, & National Council on Measurement in Education. (1999). *Standards for educational and psychological testing*. Washington, DC: American Educational Research Association
- Andrade, A. L. d., Omar, A., & Salessi, S. (2020). Generic Job Satisfaction Scale: Psychometric qualities of the version adapted to Portuguese. *Avaliação Psicológica*, 19, 361-370. <http://doi.org/10.15689/ap.2020.1904.15804.02>
- Annamalai, S. (2022). Influence of perceived equity, job enrichment, and burnout among educators in Indian private universities on job satisfaction and the desire to quit. *Frontiers in Education*, 7. <https://doi.org/10.3389/feduc.2022.991068>
- Ato, M., López-García, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 29(3), 1038-1059. <http://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Bai, X., Kwok, T., Chan, N., & Ho, F. (2013). Determinants of job satisfaction in foreign domestic helpers caring for people with dementia in Hong Kong. *Health & Social Care in the Community*, 21. <https://doi.org/10.1111/hsc.12029>
- Bandalos, D. L., & Finney, S. J. (2018). Factor analysis: Exploratory and confirmatory. In *The reviewer's guide to quantitative methods in the social sciences* (pp. 98-122). Routledge.
- Berrio-Ríos, L. V., Osorio-Barreto, D., & Díaz-Jurado, N. (2021). Factores asociados a la satisfacción laboral del personal administrativo de una universidad pública en la ciudad de Manizales: un análisis preliminar. *Revista Eleuthera*, 23(2), 101-123. <https://doi.org/10.17151/eleu.2021.23.2.6>
- Brauer, K., Ranger, J., & Ziegler, M. (2023). Confirmatory factor analyses in psychological test adaptation and development: A nontechnical discussion of the WLSMV estimator. *Psychological Test Adaptation and Development*, 4(1), 4-12. <https://doi.org/10.1027/2698-1866/a000034>

- Butson, M., Du, E., Jeanes, R., & Tower, J. (2023). Human resource retention strategies to reduce swim instructor turnover intention. *Managing Sport and Leisure*, 1–19. <https://doi.org/10.1080/23750472.2023.2180081>
- Campo-Arias, A., & Oviedo, H. C. (2008). Revisión/review propiedades psicométricas de una escala: la consistencia interna. *Revista de Salud Pública*, 10(5), 831–839. <https://n9.cj/glibu>
- Cantú, Norma S., Pedraza, Norma A., & Madero, Sergio M. (2023). Relationship between work environment, satisfaction, commitment, and performance of human capital in a higher education campus. *Formación Universitaria*, 16(4), 11–20. <https://doi.org/10.4067/s0718-50062023000400011>
- Cavanagh, T. M., Kraiger, K., & Henry, K. L. (2020). Age-related changes on the effects of job characteristics on job satisfaction: A longitudinal analysis. *International Journal of Aging Human Development*, 91(1), 60–84. <https://doi.org/10.1177/0091415019837996>
- Caycho-Rodríguez, T., Neto, J., Tomás, J. M., Valencia, P. D., Ventura-León, J., Neto, F., Reyes-Bossio, M., & Vilca, L. W. (2020). Psychometric properties of the satisfaction with job life scale in Portuguese workers: A systematic study based on the IRT and CFA modeling. *Heliyon*, 6(6), e03881. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03881>
- Chen, C. Y. (2023). Are Professors satisfied with their jobs? The factors that influence professors' job satisfaction. *Sage Open*, 13(3). <https://doi.org/10.1177/21582440231181515>
- Cheung, G. W., & Rensvold, R. B. (2002). Evaluating goodness-of-fit indexes for testing measurement invariance. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 9(2), 233–255. https://doi.org/10.1207/S15328007SEM0902_5
- Chiavenato, I. (2022). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (4^o ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.
- Cruz Boulosa, V., & Bernui Leo, I. (2019). Satisfacción laboral en docentes de la facultad de medicina de una universidad pública. *Anales de la Facultad de Medicina*, 80(4), 494–497. <https://doi.org/10.15381/anales.v80i4.16151>
- De Los Heros Rondeni, M. G., Murillo López, S. C., & Solana Villanueva, N. (2020). Satisfacción laboral en tiempos de pandemia: el caso de docentes universitarios del área de salud. *Revista de Economía del Caribe*, (26), 1–21. <https://doi.org/10.14482/ecoca.26.158.7>
- Dimitrov, D. M. (2010). Testing for factorial invariance in the context of construct validation. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 43(2), 121–149. <https://doi.org/10.1177/0748175610373459>
- Domínguez-Lara, S. (2018). Propuesta de puntos de corte para cargas factoriales: una perspectiva de fiabilidad de constructo. *Enfermería Clínica*, 28(6), 401–402. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2018.06.002>
- Domínguez-Lara, S. (2019). Correlation between residuals in confirmatory factor analysis: a brief guide to their use and interpretation. *Interacciones*, 5(3), e207. <https://doi.org/10.24016/2019.v5n3.207>
- Domínguez-Lara, S. A., Paramio-Pérez, G., Almagro, B. J., Hernando, Á., & Aguaded, I. (2016). Errores correlacionados y estimación de la fiabilidad en estudios de validación: comentarios al trabajo validación de la escala ehealth literacy (eHEALS) en población universitaria española. *Revista Española de Salud Pública*, 90. <https://n9.cj/bhbq5g>
- Dunham, R. B., Smith, F. J., & Blackburn, R. S. (1977). Validation of the Index of Organizational Reactions with the JDI, the MSQ, and Faces Scales. *Academy of Management Journal*, 20(3), 420–432. <https://doi.org/10.5465/255415>
- Dunn, A. M., Heggstad, E. D., Shanock, L. R., & Theilgard, N. (2018). Intra-individual response variability as an indicator of insufficient effort responding: Comparison to other indicators and relationships with individual differences. *Journal of Business and Psychology*, 33(1), 105–121. <https://doi.org/10.1007/s10869-016-9479-0>
- Eryilmaz, N., Kennedy, A. I., Strietholt, R., & Johansson, S. (2025). Teacher job satisfaction: International evidence on the role of school working conditions and teacher characteristics. *Studies in Educational Evaluation*, 86, 101474. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2025.101474>
- Esop, M., & Timms, C. (2019). Relevance of organisational support on academics' affective commitment and turnover intentions. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 11(1), 118–128. <https://doi.org/10.1108/jarhe-07-2018-0126>
- Fernández-Muñoz, J. J., & Topa, G. (2018). Older workers and affective job satisfaction: Gender invariance in Spain. *Frontiers in psychology*, 9, 930. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00930>
- Fisher, G. G., Matthews, R. A., & Gibbons, A. M. (2016). Deve-

- loping and investigating the use of single-item measures in organizational research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(1), 3-23. <https://doi.org/10.1037/a0039139>
- Flora, D. B. (2020). Your Coefficient Alpha Is Probably Wrong, but Which Coefficient Omega Is Right? A Tutorial on Using R to Obtain Better Reliability Estimates. *Advances in Methods and Practices in Psychological Science*, 3(4), 484-501. <https://doi.org/10.1177/2515245920951747>
- Funk, M., & Lorenz, T. (2024). Assessing age discrimination in workplaces: psychometric exploration of the Workplace Age Discrimination Scale (WADS-G). *Frontiers in Psychology*, 15, 1345923. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1345923>
- Fukui, S., Rollins, A. L., & Salyers, M. P. (2020). Characteristics and job stressors associated with turnover and turnover intention among community mental health providers. *Psychiatric Services*, 71(3), 289292. <https://doi.org/10.1176/appi.ps.201900246>
- Goodboy, A. K., & Martin, M. M. (2020). Omega over alpha for reliability estimation of unidimensional communication measures. *Annals of the International Communication Association*, 44(4), 422-439. <https://doi.org/10.1080/23808985.2020.1846135>
- Grados Lozano, L. F. (2023). Propiedades psicométricas de una escala de satisfacción laboral en una empresa transnacional. *Liberabit. Revista Peruana De Psicología*, 29(1), e681. <https://doi.org/10.24265/liberabit.2023.v29n1.681>
- Groskurth, K., Bluemke, M., & Lechner, C. M. (2024). Why we need to abandon fixed cutoffs for goodness-of-fit indices: An extensive simulation and possible solutions. *Behavior Research Methods*, 56(4), 3891-3914. <https://doi.org/10.3758/s13428-023-02193-3>
- Guisado-Gil, A. B., López-Hermoso, C., Ramírez-Duque, N., Fernández-Rubio, G., Muñoz, R., Santos-Rubio, M. D., & Sánchez-Hidalgo, M. (2022). Adaptación transcultural a la versión española del cuestionario Structured History of Medication Use para la conciliación de la medicación al ingreso. *Medicina Clínica*, 158(1), 7-12. <https://doi.org/10.1016/j.medcli.2020.10.020>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Han, J. J., Perron, B. E., Yin, H. B., & Liu, Y. M. (2021). Faculty stressors and their relations to teacher efficacy, engagement and teaching satisfaction. *Higher Education Research & Development*, 40(2), 247-262. <https://doi.org/10.1080/07294360.2020.1756747>
- Han, J. Y., Yin, H. B., Wang, J. J., & Zhang, J. (2020). Job demands and resources as antecedents of university teachers' exhaustion, engagement and job satisfaction. *Educational Psychology*, 40(3), 318-335. <https://doi.org/10.1080/01443410.2019.1674249>
- Heffernan, T. A., & McKay, A. (2019). The academic exodus: the role of institutional support in academics leaving universities and the academy. *Professional Development in Education*, 45(1), 102-113. <https://doi.org/10.1080/19415257.2018.1474491>
- Hermida, R. (2015). The problem of allowing correlated errors in structural equation modeling: Concerns and considerations. *Computational Methods in Social Sciences (CMSS)*, 3(1), 05-17. <https://n9.cl/9nilu9>
- Jiang, N., Zhang, H., Tan, Z., Gong, Y., Tian, M., Wu, Y., Zhang, J., Wang, J., Chen, Z., Wu, J., Lv, C., Zhou, X., Yang, F., & Yin, X. (2022). The relationship between occupational stress and turnover intention among emergency physicians: A mediation analysis. *Frontiers in Public Health*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.901251>
- Jorgensen, T. D., Pornprasertmanit, S., Schoemann, A. M., & Rosseel, Y. (2025). *semTools: Useful tools for structural equation modeling*. R package version 0.5-7901. <https://doi.org/10.32614/CRAN.package.semTools>
- Judge, T. A., Zhang, S. C., & Glerum, D. R. (2020). Job satisfaction. In *Essentials of job attitudes and other workplace psychological constructs* (1 ed., pp. 207-241). Routledge.
- Keith, T. Z. (2019). *Multiple regression and beyond: An introduction to multiple regression and structural equation modeling* (3ra. Ed.). Routledge
- Kerschen, A. M., Armstrong, E. P., & Hillman, T. N. (2006). Job satisfaction among staff, clinical, and integrated hospital pharmacists. *Journal of Pharmacy Practice*, 19(5), 306-312. <https://doi.org/10.1177/0897190007300517>
- Kline, R. B. (2023). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford Publications.
- Kollmann, T., Stöckmann, C., Kensbock, J. M., & Peschl, A. (2020). What satisfies younger versus older employees, and why? An aging perspective on equity theory to explain interactive effects of employee age, monetary rewards, and task contributions on

- job satisfaction. *Human Resource Management*, 59(1), 101-115. <https://doi.org/10.1002/hrm.21981>
- Kunin, T. (1998). The construction of a new type of attitude measure. *Personnel Psychology*, 51(4), 823 - 824. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1998.tb00739.x>
- Lester, P. E. (1987). Development and factor analysis of the teacher job satisfaction questionnaire (TJSQ). *Educational and Psychological Measurement*, 47(1), 223-233. <https://doi.org/10.1177/0013164487471031>
- Li, C.-H. (2016). Confirmatory factor analysis with ordinal data: Comparing robust maximum likelihood and diagonally weighted least squares. *Behavior Research Methods*, 48(3), 936-949. <https://doi.org/10.3758/s13428-015-0619-7>
- Liu, X., & Jane Rogers, H. (2021). Treatments of differential item functioning: A comparison of four methods. *Educational and Psychological Measurement*, 82(2), 225-253. <https://doi.org/10.1177/00131644211012050>
- Lovakov, A., & Agadullina, E. R. (2021). Empirically derived guidelines for effect size interpretation in social psychology. *European Journal of Social Psychology*, 51(3), 485-504. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2752>
- Macdonald, S., & MacIntyre, P. (1997). The generic job satisfaction scale. *Employee Assistance Quarterly*, 13(2), 1-16. https://doi.org/10.1300/J022v13n02_01
- Meade, A. W., & Craig, S. B. (2012). Identifying careless responses in survey data. *Psychological Methods*, 17(3), 437-455. <https://doi.org/10.1037/a0028085>
- Mendez Wong, A., & Valera Castro, D. (2018). Endomarketing: Satisfacción Laboral desde la perspectiva de género y edad. *European Scientific Journal, ESJ*, 14(31), 112. <https://doi.org/10.19044/esj.2018.v14n31p112>
- Merino, M. D., Privado Zamorano, J., & Durán, R. (2021). Satisfaction with Life Scale (SWLS) adapted to work: Psychometric Properties of the Satisfaction with Work Scale (SWWS). *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 37(3), 557-566. <https://doi.org/10.6018/analesps.430801>
- Meyer, R. D., Dalal, R. S., & Hermida, R. (2010). A review and synthesis of situational strength in the organizational sciences. *Journal of Management*, 36(1), 121-140. <https://doi.org/10.1177/0149206309349309>
- Mocha Bonilla, J. A. (2022). Motivación y formación docente para la enseñanza de la educación física: una revisión sistemática. En E. Galak (Eds), *¿Qué educación, para qué cuerpos y qué sensibilidades? Una agenda de investigación* (pp. 85-107). Editorial Fahce. <https://doi.org/10.24215/978-950-34-2189-5>
- Nagy, M. S. (2002). Using a single-item approach to measure facet job satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(1), 77-86. <https://doi.org/10.1348/096317902167658>
- Oliden, P. E. (2003). Sobre la validez de los tests. *Psicothema*, 15(2), 315-321.
- Ortegón Salazar, M. S. (2014). Alienación y anomia: Dolores de la sociedad contemporánea. *Suma de Negocios*, 5(11), 78-85. [https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70022-9](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70022-9)
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://doi.org/10.4067/s0717-95022017000100037>
- Parveen, H. & Bano, M. (2019). Relationship between teachers' stress and job satisfaction: Moderating role of teachers' emotions. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 34(2), 353-366. <https://doi.org/10.33824/PJPR.2019.34.2.19>
- Patlán Pérez, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y como medirlo? *Salud Uninorte*, 35(1), 156-184. <https://n9.cl/if4pb>
- Platania, S., Caponnetto, P., Morando, M., Maglia, M., Auditore, R., & Santisi, G. (2021). Cross-cultural adaptation, psychometric properties and measurement invariance of the Italian version of the Job Satisfaction Scale. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 11(3), 1073-1087. <https://doi.org/10.3390/ejihpe11030080>
- Pujol-Cols, L. J., & Dabos, G. E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 3-18. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- R Core Team (2025). *R: A language and environment for statistical computing*. R Foundation for Statistical Computing, Vienna, Austria. <https://www.r-project.org>.
- Ramos-Vera, C., Soza-Herrera, J. J., Quispe-Callo, G., Serpa-Barrientos, A., Calizaya-Milla, Y. E., & Saintila, J. (2023). Structure and factorial invariance of the Grit-Original scale and convergent validity of the network with job satisfaction and happiness. *Frontiers in Psychology*, 14, 1-12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1234594>
- Revelle, W. (2024). *psych: Procedures for psychological, psychometric, and personality research* (Version 2.4.2) [R package]. Northwestern University. <https://cran.r-project.org/package=psych>
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento organi-*

- zacional (L. E. Pineda Ayala, Trans.; 17^o. ed.). Pearson Educación S.A.
- Rosseel, Y (2012). lavaan: An R package for structural equation modeling. *Journal of Statistical Software*, 48(2), 1-36. <https://doi.org/10.18637/jss.v048.i02>
- Russell, S. S., Spitzmüller, C., Lin, L. F., Stanton, J. M., Smith, P. C., & Ironson, G. H. (2004). Shorter can also be better: The abridged job in general scale. *Educational and Psychological Measurement*, 64(5), 878-893. <https://doi.org/10.1177/0013164404264841>
- Salessi, S. M., & Omar, A. G. (2016). Satisfacción laboral genérica. Propiedades psicométricas de una escala para medirla. *Alternativas en Psicología*, 20(34), 93-108. <http://hdl.handle.net/11336/53885>
- Salessi, S., de Andrade, A. L., & Omar, A. (2020). Invarianza factorial de la escala de satisfacción laboral genérica en Argentina y Brasil. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 38(2). <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.7477>
- Samadi, L., Bagheri, M. S., Sadighi, F., & Yarmohammadi, L. (2020). An investigation into EFL instructors' intention to leave and burnout: Exploring the mediating role of job satisfaction. *Cogent Education*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2020.1781430>
- Sass, D. A., Schmitt, T. A., & Marsh, H. W. (2014). Evaluating model fit with ordered categorical data within a measurement invariance framework: A comparison of estimators. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 21(1), 167-180. <https://doi.org/10.1080/10705511.2014.882658>
- Shah, I. A., Yadav, A., Afzal, F., Shah, S. M. Z. A., Junaid, D., Azam, S., Jonkman, M., De Boer, F., Ahammad, R., & Shanmugam, B. (2020). factors affecting staff turnover of young academics: job embeddedness and creative work performance in higher academic institutions. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.570345>
- Spector, P.E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693- 713. <https://doi.org/10.1007/BF00929712>
- Spurk, D., Abele, A. E., & Volmer, J. (2011). The career satisfaction scale: Longitudinal measurement invariance and latent growth analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(2), 315-326. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2011.02028.x>
- Srole, L. (1956). Social integration and certain corollaries: An exploratory study. *American Sociological Review*, 21, 709-716. <https://doi.org/10.2307/2088422>
- Steyn, R., & de Bruin, G. P. (2020). An investigation of gender-based differences in assessment instruments: A test of measurement invariance. *SA Journal of Industrial Psychology*, 46(1), 1-12. <https://doi.org/10.4102/sajip.v46i0.1699>
- Sucuoğlu, E., & Karnley, W. A. (2022). An assessment of job satisfaction among faculty members of the universities. *Pegem Journal of Education and Instruction*, 13(1), 334-348. <https://doi.org/10.47750/pegegog.13.01.37>
- Tentama, F., Merdiaty, N., & Subardjo, S. (2021). The job satisfaction of university teachers. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 15(1), 48-54. <https://doi.org/10.11591/edulearn.v15i1.17054>
- Thin, S. M., Nakpun, T., Nitadpakorn, S., Sorofman, B. A., & Kittisopee, T. (2021). What drives pharmacists' turnover intention: A systematic review. *Pharmacy Practice-Granada*, 19(4), Article 2559. <https://doi.org/10.18549/PharmPract.2021.4.2559>
- Traynor, M., & Wade, B. (1993). The development of a measure of job satisfaction for use in monitoring the morale of community nurses in four trusts. *Journal of Advanced Nursing*, 18(1), 127-136. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.1993.18010127.x>
- Trizano-Hermosilla, I., & Alvarado, J. M. (2016). Best Alternatives to Cronbach's alpha reliability in realistic conditions: Congeneric and asymmetrical measurements. *Frontiers in Psychology*, 7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00769>
- Tsahuridu, E. E. (2011). An Exploration of factors affecting work anomia. *Journal of Business Ethics*, 99(2), 297-305. <http://www.jstor.org/stable/41476198>
- Vaamonde, J. (2019). Intenciones de renunciar al trabajo: Propiedades psicométricas de una escala y relaciones con la percepción de apoyo y la identificación organizacional. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 38(1), 26-43. <https://doi.org/10.21772/ripo.v38n1a03>
- van Saane, N., Sluiter, J. K., Verbeek, J. H. A. M., & Frings-Dresen, M. H. W. (2003). Reliability and validity of instruments measuring job satisfaction—a systematic review. *Occupational Medicine*, 53(3), 191-200. <https://doi.org/10.1093/occmed/kgg038>
- Velasco-Mieses, J. C. (2022). Productivismo académico y científico en el Perú. *Revista Científica de Sistemas e Informática*, 2(2), e407. <https://doi.org/10.51252/rcsi.v2i2.407>

- Velásquez, O., Ruiz, A. G., Abensur, C. A., Teodori de la Puente, R., & Norabuena Castañeda, J. C. (2022). El licenciamiento: Contrarreforma y camino a la supresión de la libertad en la universidad peruana. *Revista Universidad y Sociedad*, *14*, 137-147. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2543>
- Ventura-León, J., & Peña-Calero, B. N. (2020). El mundo no debería girar alrededor del alfa de Cronbach \geq ,70. *Adicciones*, *33*(4), 369. <https://doi.org/10.20882/adicciones.1576>
- Villarreal-Zegarra, D., Torres-Puente, R., Castillo-Blanco, R., Cabieses, B., Bellido-Boza, L., & Mezones- Holguin, E. (2021). Development of the set of scales to assess the job satisfaction among physicians in Peru: validity and reliability assessment. *BMC Public Health*, *21*(1), 1932. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-11964-6>
- Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, *52*(2), 129–148. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x>
- Weiss, D., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). *Minnesota Satisfaction Questionnaire--Long Form (MSQ)* [Database record]. *APA PsycTests*. <https://doi.org/10.1037/t05540-000>
- Wolf, E. J., Harrington, K. M., Clark, S. L., & Miller, M. W. (2013). Sample size requirements for structural equation models: An evaluation of power, bias, and solution propriety. *Educational and Psychological Measurement*, *73*(6), 913–934. <https://doi.org/10.1177/0013164413495237>
- Wu, H., & Estabrook, R. (2016). Identification of confirmatory factor analysis models of different levels of invariance for ordered categorical outcomes. *Psychometrika*, *81*(4), 1014–1045. <https://doi.org/10.1007/s11336-016-9506-0>
- Yarim, M. A., & Çelik, S. (2021). Organizational anomie: A qualitative research on educational institutions. *Open Journal for Educational Research*, *5*(2), 161-176. <https://doi.org/10.32591/coas.ojer.0502.04161a>
- Yentes R.D., & Wilhelm, F. (2023). *careless: Procedures for computing indices of careless responding*. R package version 1.2.2.
- Zhang, Q., Li, X. Y., & Gamble, J. H. (2022). Teacher burnout and turnover intention in higher education: The mediating role of job satisfaction and the moderating role of proactive personality. *Frontiers in Psychology*, *13*, e1076277. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1076277>
- Zoghbi Manrique de Lara, P. (2009). La anomia como moderador de la relación entre percepciones de justicia organizativa y el uso negligente de internet en el trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, *25*, 99-112. <https://n9.cl/Ozxove>