

EL INDICE DESCRIPTIVO DEL EMPLEO: TRADUCCION, ADAPTACION Y VALIDACION EN UNA MUESTRA DE EMPLEADOS EN PUERTO RICO

Ileana Lacot, Nilda López, Miguel E. Martínez\*  
Universidad de Puerto Rico

The purpose of this study was to translate and validate the Job Descriptive Index using a sample of 330 employees in Puerto Rico. The results showed validity and reliability indexes that compare favorably with those found in the United States samples. Also the subscales of the J.D.I. were correlated with age, academic background, length of service and salary. This correlation analysis produced significant coefficients between some of the subscales and age, length of service, and salary.

La satisfacción en el empleo es una de las áreas que se ha estudiado con mayor frecuencia en el campo de la psicología industrial organizacional. Existen tres razones implícitas para este fenómeno. Dichas razones pueden ubicarse en el ámbito cultural, funcional e histórico (Locke, 1983).

Desde el punto de vista cultural, nuestra sociedad considera como un valor la libertad individual, el desarrollo personal y el acceso al mercado de empleo del mayor número de individuos en edad productiva. Ello presume que todos tienen el derecho a un empleo que le produzca satisfacción y compensación adecuada (Locke, 1983).

A nivel funcional, el concepto de satisfacción en el empleo posee valores intrínsecos, aunque algunas investigaciones demuestran que se relaciona con otras variables como ausentismo, movilidad y ejecución. Aún cuando se desconoce si estas variables poseen una relación causal, se han podido relacionar distintos niveles de éstas con la satisfacción alta en el empleo (Muchinsky, 1987).

Por otro lado, la base histórica de los estudios en torno a la satisfacción en el empleo se estableció en el año 1912. En dicho año, Taylor realizó unas investigaciones donde resaltó el rol de las actitudes de los empleados

como determinantes de sus acciones en el contexto del trabajo (Locke, 1983).

En la literatura científica se ha establecido que la satisfacción en el empleo se ve afectada por una serie de elementos. Entre los mismos encontramos el salario, condiciones de trabajo, supervisión, relaciones con los compañeros de trabajo, tareas y funciones, seguridad en el empleo y oportunidades de desarrollo o mejoramiento (Weiss, Davis, England y Lofquist, 1967; Smith, Kendall y Hulin, 1969; Locke, 1983). Otros factores intervinientes son la movilidad, el ausentismo y la productividad (Chruden y Sherman, 1984).

Hasta el momento, se han desarrollado distintos instrumentos para medir la satisfacción en el empleo. Algunos de ellos hacen énfasis en la medición global de la satisfacción, mientras que otros recalcan aspectos específicos. Dadas las diferencias en los instrumentos utilizados, en muchos casos no es posible efectuar comparaciones ni establecer generalizaciones (Siegel y Lane, 1982). De estas medidas hay tres que han sido objeto de mucha investigación: el **Job in General Faces Scale**, el **Minnesota Satisfaction Questionnaire** y el **Job Descriptive Index**.

El **Job in General Faces Scale (JGFS)** (Kunin, 1955) pretende medir satisfacción global, sin utilizar palabras o frases. Es una escala sencilla que presenta seis dibujos de caras humanas que fluctúan desde alegre hasta triste. El individuo hace una marca de cotejo en la cara que

\*Los autores desean agradecer la colaboración de los doctores Gabriel Cirino y Eileen Colberg.

Dirección: Miguel E. Martínez Lugo, Departamento de Psicología, Universidad de Puerto Rico, Río Piedras, Puerto Rico 00931

refleja cómo se siente respecto a su empleo en general. Esta escala se considera un buen instrumento para medir satisfacción en general y es de amplia administración (Muchinsky, 1987; Scarpelo y Campbell, 1983).

El **Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)** (Weiss, Davis, England y Lofquist, 1967) es considerado uno de los instrumentos más populares para medir satisfacción. El MSQ intenta medir la satisfacción con aspectos del empleo que no se incluyen en otros instrumentos, tales como creatividad, independencia, relaciones humanas de supervisión, relaciones técnicas de supervisión y condiciones de trabajo. Contiene 100 reactivos que se contestan en un formato tipo Likert y genera información en 20 escalas separadas, incluyendo componentes de satisfacción intrínsecos y extrínsecos. Existe una forma corta que incluye 20 reactivos, uno por cada escala.

El tercer instrumento y el cual es el objeto de estudio en la presente investigación es el **Job Descriptive Index (JDI)**. El mismo fue introducido formalmente por Smith y colaboradores en el 1969. Provee medidas de satisfacción en cinco áreas específicas del empleo: empleo actual, salario, oportunidades de ascenso, supervisión y compañeros de trabajo. Además, incluye como complemento una sexta subescala para evaluar el empleo en general o global.

El JDI presenta en cada una de sus subescalas una lista de adjetivos o frases cortas donde se requiere que el individuo indique si las mismas describen o no el aspecto particular del empleo. Si el adjetivo describe el aspecto en el empleo, se le instruye para que escriba "S" (Sí); si no lo describe, debe escribir "N" (No) y en caso de indecisión, deberá escribir un signo de interrogación (?). Las respuestas se totalizan para proveer así un índice de satisfacción por cada subescala.

Como instrumento para medir satisfacción en el empleo, el JDI supera a los previamente presentados (JGFS y MSQ). Primero, enfatiza en aspectos más específicos del empleo en lugar de aspectos generales (Ferratt, Dunham Pierce, 1981; Hartman, Grigsby, Crino y Chhokar, 1986; Smith y colaboradores, 1969). En segundo lugar, para contestarlo no es necesario hacer uso de verbalizaciones elaboradas. Tampoco requiere capacidad del individuo para realizar abstracciones o entender aseveraciones largas o vagas. Sólo se necesita

que el empleado entienda el significado general de palabras simples o frases cortas (Smith y colaboradores, 1969). Finalmente, el JDI no exige que el participante conteste cuán satisfecho/a está con su empleo, sino que lo describa. Al hacer esto, se provee información que permite realizar inferencias respecto a su grado de satisfacción (Ferratt y colaboradores, 1981; Smith y colaboradores, 1969).

Al presente, el JDI es considerado como el instrumento más completo y cuidadosamente validado para medir satisfacción en el empleo (Soutar y Weaver, 1982; Williams, 1984). Sus subescalas presentan evidencia de validez discriminante y convergente (Smith y colaboradores, 1969; Soutar y Neaver, 1982). Los estudios de confiabilidad indican que el JDI es un instrumento estable y que posee la capacidad para distinguir entre cinco aspectos de satisfacción (Johnson, Smith y Tucker, 1982).

Tomando como base los argumentos presentados anteriormente y ante la necesidad de contar en Puerto Rico con instrumentos adecuados para evaluar la satisfacción en el empleo, los investigadores decidieron iniciar el proceso de validación del JDI. Específicamente, la presente investigación tiene los siguientes objetivos:

1. Traducir y adaptar el JDI para Puerto Rico.
2. Determinar la validez y confiabilidad de la versión en español.
3. Determinar si las variables edad, preparación académica, años de servicio y salario se relacionan significativamente con la satisfacción en el empleo, según medido con el JDI.

## Método

### Participantes de la investigación

En el presente estudio participaron un total de 330 empleados no docentes del Recinto de Ciencias Médicas de la Universidad de Puerto Rico. Los mismos fueron seleccionados por disponibilidad y se les garantizó su voluntariedad, anonimato y el derecho a abandonar la investigación cuando lo consideraran necesario.

El 82% de los mismos pertenecían al sexo femenino y un 39% tenía entre 30 y 39 años de edad. La mayoría (61%) se encontraban casados/as y el 38% poseía una

preparación académica a nivel de bachillerato. El 60% ocupaba posiciones a nivel oficinesco con un nombramiento de tipo permanente (63%). Un 49% de los participantes tenía 9 años o menos de servicio en la organización y devengaba un salario entre \$701.00 a \$1,300.00 (80%).

### Instrumentos

Para la realización del estudio se utilizaron dos instrumentos. El primero de estos, **Instrumentos de datos sociodemográficos**, incluyó una serie de preguntas relacionadas con variables tales como sexo, edad, estado civil, preparación académica y otras.

El segundo instrumento fue el JDI traducido, adaptado e identificado como **Índice Descriptivo del Empleo (IDE)**. El mismo está compuesto por cinco subescalas: Empleo actual, Salario actual, Oportunidad de ascenso, Supervisión y Compañeros de Empleo. Cuenta además con una sexta subescala: Empleo en general, para medir satisfacción global. Tiene un total de 72 reactivos distribuidos de la siguiente forma: tres sub-escalas de 18 reactivos cada una (Empleo actual, Supervisión, Compañeros de trabajo) y dos subescalas de 9 ítems respectivamente (Salario actual, Oportunidad de ascenso). La subescala de Empleo general también cuenta con 18 aseveraciones.

### Procedimiento

Los investigadores solicitaron autorización escrita a la autora para la utilización, traducción y adaptación del JDI. Una vez obtenida dicha autorización se procedió a traducir el instrumento. La traducción fue sometida a la consideración de 16 evaluadores con el propósito de que expresaran las dificultades que veían en el instrumento en términos de sus instrucciones y reactivos. Esta información se tomó en consideración y se realizaron las debidas modificaciones.

Una vez se obtuvo el permiso para realizar la investigación en la organización, se procedió a efectuar un estudio piloto con el objetivo de anticipar cualquier dificultad, verificar que los/as participantes entendieran los instrumentos y determinar el tiempo aproximado que tomaría completarlos. Este estudio se realizó con 20

personas seleccionadas por disponibilidad y que formaban parte de la población de donde se obtuvo la muestra. Como resultado, se pudo verificar lo establecido por Smith y colaboradores (1969) de que el JDI puede contestarse en un período de tiempo corto, que es fácil de entender y que las instrucciones para su administración son adecuadas.

La administración final de los instrumentos se llevó a cabo por unidades de trabajo utilizando una persona contacto en cada unidad. A cada participante se le entregó un sobre, el cual contenía una comunicación de los investigadores y los instrumentos. Cada participante completaba los instrumentos individualmente, los incorporaba al sobre y los devolvía a la persona contacto dentro del tiempo establecido. Una vez transcurrida la fecha límite, los investigadores efectuaron visitas a las unidades para recoger el material.

### Resultados

Las respuestas de los participantes al IDE fueron evaluados siguiendo el procedimiento establecido por Smith y colaboradores (1969). Los promedios por subescala fluctuaron entre 18.52 y 42.30. El promedio más bajo se obtuvo en la subescala de Oportunidades de ascenso y el más alto en la subescala de Supervisión. En la Tabla 1 podemos ver los promedios y desviaciones típicas para cada subescala.

Se realizó el mismo análisis tomando en consideración la variable sexo. Como podemos observar en la Tabla 2, tanto para los hombres como para las mujeres, el promedio más alto estuvo en la subescala de Empleo en general. Comparando los promedios, podemos apreciar que no existen diferencias tan marcadas entre ambos grupos. Las subescalas de Salario actual y Oportunidades de ascenso mantuvieron la tendencia general, al ser los promedios más bajos.

Para determinar la consistencia interna del instrumento se llevó a cabo un análisis de confiabilidad alfa para cada una de las subescalas del IDE. Los coeficientes fluctuaron desde .79 (Empleo actual) hasta .92 (Compañeros de trabajo). (Véase Tabla 3).

En el desarrollo del JDI, Smith y colaboradores (1969) obtuvieron una confiabilidad promedio de .88 entre las subescalas de Empleo actual, Salario actual,

**TABLA 1****Promedios y desviaciones típicas de las sub-escalas del IDE**

Subescala	Promedio	Desviación Típica
1. Empleo actual	38.20	9.75
2. Salario actual	23.86	14.74
3. Oportunidades de ascenso	18.52	14.33
4. Supervisión	42.30	11.56
5. Compañeros de empleo	40.93	13.24
6. Empleo en general	40.69	8.21

**TABLA 2****Promedios y desviaciones típicas de las subescalas del IDE por sexo**

Subescala	Hombres		Mujeres	
	Promedio	Desviación típica	Promedio	Desviación típica
1. Empleo actual	40.26	8.72	37.77	9.92
2. Salario Actual	20.62	13.87	24.53	14.88
3. Oportunidades de ascenso	21.29	14.89	17.97	14.18
4. Supervisión	42.53	11.91	42.33	11.45
5. Compañeros de empleo	41.77	14.19	40.81	13.05
6. Empleo en general	45.29	8.40	44.38	9.42

**TABLA 3****Coefficientes de confiabilidad alfa para las subescalas del IDE**

Subescala	Coefficiente
1. Empleo actual	.79
2. Salario actual	.81
3. Oportunidades de ascenso	.81
4. Supervisión	.88
5. Compañeros de empleo	.92
6. Empleo en general	.87

Oportunidades de ascenso, Supervisión y Compañeros de empleo. Para la subescala de Empleo en general obtuvieron un coeficiente de .93. En la presente investigación se obtuvieron coeficientes altos que comparan favorablemente con los encontrados por los autores del instrumento. Estos resultados indican la existencia de consistencia interna en las subescalas del IDE.

Para obtener evidencia de la validez de constructo del IDE, se efectuó un análisis de correlación entre las seis

subescalas. Como puede observarse en la Tabla 4, estos coeficientes fluctuaron entre .16 y .71, todos significativos a nivel de .01. El coeficiente más bajo se obtuvo entre las subescalas Supervisión y Salario actual y el más alto entre Empleo en general y Empleo actual.

Se realizó además un análisis de correlación para ver cómo se relacionaban los resultados en las diferentes subescalas del IDE con las variables socio-demográficas edad, preparación académica, años de servicio y salario mensual. En la Tabla 5 podemos observar estos resultados.

**TABLA 4**  
**Matriz de correlación entre las subescalas del IDE**

Subescala	1	2	3	4	5	6
1. Empleo actual						
2. Salario actual	.18**					
3. Oportunidades de ascenso	.26**	.34**				
4. Supervisión	.43**	.16**	.28**			
5. Compañeros de empleo	.40**	.24**	.24**	.45**		
6. Empleo en general	.71**	.26**	.26**	.51**	.54**	

\*\*p < .01

**TABLA 5**  
**Correlaciones entre las subescalas del IDE y las variables sociodemográficas**

Subescalas	Edad	Preparación académica	Años de servicio	Salario mensual
1. Empleo actual	-.02	-.05	-.02	.10*
2. Salario actual	-.15**	-.05	-.13**	.07
3. Oportunidades de ascenso	-.14**	-.07	-.14**	-.07
4. Supervisión	-.10*	-.02	-.09*	-.04
5. Compañeros de empleo	-.03	-.04	-.07	-.02
6. Empleo en general	.03	-.07	.02	.08

\*p < .05

\*\*p < .01

Tomando como base los resultados encontrados en la presente investigación tenemos que el análisis de confiabilidad arrojó índices altos y positivos. Esto presenta evidencia respecto a la consistencia interna de las subescalas del IDE. Estos datos comparan favorablemente con los estudios realizados por Smith y colaboradores (1969).

Por otro lado, las correlaciones entre las subescalas indican que cada una representa y evalúa de forma adecuada diferentes aspectos relacionados con la satisfacción en el empleo. Esto confirma lo establecido por Smith y colaboradores (1969).

Al correlacionar las variables socio-demográficas con las diferentes subescalas del IDE encontramos coeficientes bajos, aunque significativos. Observamos unas correlaciones negativas entre la edad y la satisfacción con el salario actual, oportunidades de ascenso y la supervisión. También se encontraron correlaciones negativas entre los años de servicio y los elementos de satisfacción antes mencionados. Por último, hubo una correlación positiva entre el salario mensual y la satisfacción con el empleo actual. Estos resultados refuerzan los hallazgos de Yavaprabhas (1984) respecto a la satisfacción en el empleo y las variables de edad y años de servicio (antigüedad).

En resumen, podemos establecer que la investigación logró los objetivos trazados al inicio. El IDE fue traducido y adaptado al español, no presentando problemas en su administración a esta muestra. Además, se pudieron determinar coeficientes aceptables de confiabilidad y validez para esta traducción.

Los investigadores están conscientes de que las características de la muestra utilizada limitan la generalización de los resultados. Entre estas características podemos mencionar el tipo de organización de donde proviene esta muestra, área geográfica, carácter no aleatorio de los participantes y tipo de empleado. Es por esto que recomiendan y exhortan a que en futuras investigaciones se utilice el IDE con muestras diferentes, para de esa forma comparar resultados y acumular información sobre este instrumento en el contexto organizacional puertorriqueño. Por medio de este estudio se dota a la comunidad psicológica de la traducción y

adaptación de uno de los instrumentos más recomendados (Soutar y Weaver, 1982; Williams, 1984) para evaluar el concepto de satisfacción en el empleo.

### Referencias

- Chruden, H.J. y Sherman, A.W. (1984). Managing human resources. Ohio: South-Western Publishin Co.
- Ferratt, T.W., Dunham, R.B., & Pierce, J.L. (1981). Self-report measures of job characteristics and affective responses: An examination of discriminant validity. Academy of Mangement Journal, 24, 780-794.
- Hartman, S., Grigsby, D.W., Crino, M.D. y Chhokar, J.S. (1986). The measurement of job satisfaction by action tendencies. Educational and Psychological Measurement, 46, 317-329.
- Johnson, S.M., Smith, P.C., & Tucker, S.M. (1982). Response format of the Job Descriptive Index: Assessment of reliability and validity by the multitrait-multimethod matrix. Journal of Applied Psychology, 67, 500-505.
- Kunin, T. (1955). The construction of a new type of attitude measure. Personnel Psychology, 8, 65-78.
- Locke, E.A. (1983). The nature and causes of job satisfaction. En Dunnette, M.D. Handbook of industrial and organizational psychology. New York: John Wiley and Sons.
- Muchinsky, P.M. (1987). Psychology applied to work. Illinois: The Dorsey Press.
- Scarpelo, V., y Campbell, J.P. (1983). Job satisfaction: Are all the parts there? Personnel Psychology, 36, 577-600.
- Siegel, L y Lane, I.M. (1982). Personnel and organizational psychology. Illinois: Richard D. Irwin, Inc.
- Smith, P.C., Kendall, L.M., y Hulin, C.L. (1969). The measurement of satisfaction in work and retirement. Chicago: Rand McNally.
- Soutar, G.N. y Weaver, J.R. (1982). The measurement of shop-floor job satisfaction: The convergent and discriminant validity of the worker opinion survey. Journal of Occupational Psychology, 55, 27-33.
- Weiss, D.J., Davis, R.V., England, G.W. y Lofquist, L.H. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Minnesota: Industrial Relations Center, University of Minnesota
- Williams, J.E. (1984). A sample methodology for site-

specific instrument selection. Evaluation Review, 8,  
726-733.

determinants of job satisfaction in the public sector.  
Dissertation Abstracts International, 45, 3448.

Yavaprabhas, S. (1984). A causal model of the