



<https://doi.org/10.23913/ctes.v13i26.949>

Artículos científicos

**La satisfacción laboral y su relación con factores intrínsecos, extrínsecos
y sociodemográficos en una organización política de Durango**

*Job satisfaction and its relationship to intrinsic, extrinsic, and sociodemographic
factors in a political organization in Durango*

Sergio Ivan López Domínguez

Universidad Juárez del Estado de Durango, México

ivanlodo1990@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-5764-3160>

Manuela Vargas Hernández

Universidad Juárez del Estado de Durango, México

mimi.vargas@ujed.mx

<https://orcid.org/0009-0007-4502-9025>

María Concepción

Universidad Juárez del Estado de Durango, México

maría.sosa@ujed.mx

<https://orcid.org/0000-0002-6329-1154>

Jesús Guillermo Sotelo Asef

Universidad Juárez del Estado de Durango, México

chuy_sotelo@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-0560-866X>

Resumen

El presente estudio examinó qué factores están asociados con la satisfacción laboral (SL) en organizaciones políticas (OP), ya que estas son vías importantes para elegir quiénes administran los

gobiernos de los países. El objetivo general fue determinar la correlación entre la SL y sus dimensiones de satisfacción intrínseca (SI) y extrínseca (SE) en una OP de Durango. Los objetivos específicos fueron analizar la incidencia de variables sociodemográficas y describir la percepción de dichas dimensiones. Se empleó un enfoque cuantitativo, no experimental, de corte transversal y alcance descriptivo-correlacional. La información se obtuvo mediante encuesta aplicada a 64 participantes, utilizando un instrumento escala tipo Likert de cinco puntos con 15 ítems. Los datos no presentaron normalidad y se utilizaron pruebas no paramétricas: U de Mann-Whitney, Kruskal-Wallis y correlación rho de Spearman. Los resultados evidenciaron una percepción de la SL con una media de 3.36, para la SI mostró una media de 3.51 y la SE presentó una media de 3.26. No se encontraron diferencias estadísticamente significativas por género, pero sí por nivel educativo y estado civil. Asimismo, se identificaron coeficientes de correlación positivos, fuertes y significativas ($p < 0.00$) entre SL y SI con 0.843, y principalmente la SE con 0.971. Se concluye que, aunque los factores intrínsecos son mejor valorados y los extrínsecos tienen mayor relación con la SL. Estos hallazgos sugieren la necesidad de fortalecer políticas organizacionales orientadas tanto a condiciones laborales como al desarrollo personal, contribuyendo a una gestión estratégica del capital humano basada en evidencia.

Palabras clave: factores intrínsecos y extrínsecos; motivación laboral; sector público

Abstract

This study examined which factors are associated with job satisfaction (JS) in political organizations (POs), as these organizations play a key role in selecting those who administer national governments. The general objective was to determine the correlation between JS and its dimensions of intrinsic satisfaction (IS) and extrinsic satisfaction (ES) in a PO in Durango. The specific objectives were to analyze the impact of sociodemographic variables and to describe perceptions of these dimensions. A quantitative, non-experimental, cross-sectional design with a descriptive-correlational scope was employed. Data were collected through a survey administered to 64 participants, using a five-point Likert-type scale with 15 items. The data did not follow a normal distribution, so nonparametric tests were used: the Mann-Whitney U test, the Kruskal-Wallis test, and Spearman's rho correlation. The results showed a mean score of 3.36 for SL, 3.51 for SI, and 3.26 for SE. No statistically significant differences were found by gender, but differences were found by educational level and marital status. Furthermore, strong, positive, and statistically significant correlation coefficients ($p < 0.00$) were

identified between SL and SI (0.843) and, most notably, between SL and SE (0.971). It is concluded that, although intrinsic factors are rated higher, extrinsic factors are more strongly related to SL. These findings suggest the need to strengthen organizational policies focused on both working conditions and personal development, contributing to evidence-based strategic human capital management.

Keywords: intrinsic and extrinsic factors; public sector; work motivation

Fecha Recepción: mayo 2026

Fecha Aceptación: julio 2026

Introducción

En la actualidad, la satisfacción laboral (SL) de los colaboradores es un indicador relevante para las organizaciones, el cual se confirmó por Gibbs et al. (2023), los cuales dan a conocer que es fundamental para lograr el éxito de la organización. Para Suárez (2023), la evaluación de la SL tiende a ser subjetiva, puesto que la percepción depende de la experiencia laboral, de manera particular sobre dos grandes aspectos: 1) las condiciones físicas y psicológicas; y 2) las oportunidades existentes para un crecimiento profesional y reconocimiento en la organización. Por un lado, existen aspectos que inciden principalmente en la ejecución de las actividades, por otro lado, propiciar la motivación a través del otorgamiento de estímulos de crecimiento y desarrollo de nuevas habilidades.

Martínez et al. (2022) afirman que, si existe SL en los entornos de trabajo, se asocia con un efecto positivo en la productividad al momento de ejecutar las tareas. Esto se puede replicar en un servicio adecuado que va a satisfacer a los usuarios. Por tanto, la capacidad que deben tener las organizaciones de todos los sectores para atender esta situación tiene que apoyarse con estrategias pertinentes, medibles y que promuevan la mejora continua.

El sector público resulta ser un área particular respecto al análisis desde el enfoque de las ciencias económico-administrativas, de manera específica los esfuerzos, a través de diversas estrategias para atender situaciones relacionadas con la SL son importantes debido a que los servicios se dirigen a la

ciudadanía en general. Por una parte, Petrovsky et al. (2023) plantean la hipótesis del espejo de la satisfacción en la administración pública, la cual es capaz de predecir ya que existe una relación entre la SL y el rendimiento en el trabajo incide en la satisfacción de los ciudadanos. Por otra parte, Chiang et al. (2024) dan a conocer que la SL se percibe en niveles medios o bajos, lo que resalta la importancia de estudiar dicha variable en este contexto. Esto mismo se puede observar en los estudios de Papageorgiou et al. (2024); Pham et al. (2024); Nyabvudzi y Chinyamurindi (2025) para el sector público, y también en organizaciones sin fines de lucro (Abdallah, 2025).

Lo anterior proporciona un contexto en el cual pueden enmarcarse los partidos políticos, ya que guardan cierto grado de similitud con organizaciones de la administración pública; sin embargo, tienen una estructura orgánica singular. De tal forma que la SL y otras variables de esta naturaleza representan ciertos componentes que debe importar a cualquier organización, ya que los principales elementos que la conforman son seres humanos, por lo tanto, una buena gestión de ellos es relevante.

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2025) destaca la importancia de la SL en las organizaciones y da a conocer que para 63% de los países que integran la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE] la SL supera al porcentaje relacionado con la satisfacción en la vida, sin embargo, advierte sobre la subjetividad que presenta la medición de dicha variable. Ello no le resta importancia a la medición, puesto que los datos obtenidos ofrecen una perspectiva y favorecen una toma de decisiones informada para mejorar en ese aspecto en diferentes sectores productivos.

Por otro lado, la OCDE (2024) sugiere incorporar elementos objetivos como los ingresos y las largas jornadas laborales, lo cual se alinea con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) ocho: trabajo decente y crecimiento económico. Este resalta la importancia de acceder a ingresos dignos, seguridad laboral y protección social (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2025), elementos que inciden en la SL.

La relevancia de este estudio radica en que pretende conocer la SL en los partidos políticos. Estas organizaciones gestionan las acciones partidistas en los países y tienen incidencia en quienes logran llegar a la posición de administradores de las organizaciones públicas. En el contexto mexicano la

definición de un partido político es: “[...] asociaciones de interés público que se conducen de acuerdo con ciertos principios e ideas con dos objetivos fundamentales: 1) canalizar y transmitir los intereses y demandas de la población para que sean consideradas en la toma de decisión gubernamental; y 2) posibilitar la participación de la población en el proceso político por medio de la elección de los representantes populares que ejercen el poder político” (Gobierno de México, 2025). Para efectos del presente se le denominará organización política (OP).

Las OP tienen funciones específicas, por lo tanto, es importante analizarlas desde un enfoque económico-administrativo. Esto va desde conocer la estructura orgánica con la que opera, hasta describir los procesos internos que articulan el buen funcionamiento para ofrecer servicios de calidad, puesto que la principal incidencia es en la ciudadanía en general. Por ejemplo, para Haugsgjerd et al. (2021) las OP desempeñan un papel fundamental ya que uno de los objetivos de ellas es atender los intereses sociales. Asimismo, Husted et al. (2021) resaltan que aquellos investigadores dedicados a analizar las organizaciones tienen una posición privilegiada en la actualidad a investigar cómo funcionan las OP y cómo pueden mejorar sus procesos administrativos y democráticos. De tal manera, se logra evidenciar que hay escasa literatura de la temática, una vez hecha la revisión documental, por lo que el presente trabajo es pertinente para la comunidad científica.

Por lo tanto, conocer la SL en una OP es necesario, dado que su desempeño tiene un impacto directo en la gobernanza interna y la calidad de los procesos. La importancia es que al comprender este fenómeno se pueden identificar los principales factores que posiblemente influyan en la motivación y compromiso, que generarán una dinámica de maduración organizacional, vinculada con enfoques de gestión pública y administraciones públicas actuales.

Los datos empíricos ofrecidos resultarán útiles para diseñar estrategias de gestión interna de la SL, mejorar el clima organizacional y la motivación en los individuos (Nguyen et al., 2020), dadas las complejidades a las que se enfrentan las OP y el sector público. Lo descrito anteriormente permitirá generar políticas de recursos humanos basadas en evidencia, como principal contribución en una OP.

En consecuencia, el objetivo general es determinar la correlación entre la SL y las dimensiones satisfacción intrínseca y la satisfacción extrínseca en una OP en Durango. Como objetivos específicos:

1) Conocer si el género, el último grado de estudios y el estado civil tienen incidencia en la SL; y 2) Describir la percepción sobre la SL, la satisfacción intrínseca y la satisfacción extrínseca. Las preguntas de investigación que surgen son: ¿Cuál es la correlación entre la SL y las dimensiones de satisfacción intrínseca y la satisfacción extrínseca en una OP de Durango?, ¿Qué variables sociodemográficas inciden en la SL? Y ¿Cuál es el nivel percibido que tienen sobre la SL, la satisfacción intrínseca y la satisfacción extrínseca?

El presente trabajo se estructura de la siguiente manera: se presenta un fundamento teórico pertinente de la SL; posteriormente la metodología con la cual se cumplieron los objetivos; luego se describen los resultados; se discuten los resultados con otros estudios similares; y se da paso al cierre del estudio con las conclusiones, limitaciones y futuras líneas de investigación.

La SL representa un indicador importante para las organizaciones y ha sido una preocupación desde tiempo atrás, lo cual ha llevado a desarrollar diversas teorías que explican ello. Por un lado, Palomo (2014) destaca cinco teorías en las que se apoya. Por otro lado, Murillo y Bazán (2025) destacan que las principales teorías son la de Maslow y la de Herzberg, denominada de los dos factores. Sin embargo, no son las únicas relevantes y distintos autores dan a conocer otras (Tabla 1).

Tabla 1. *Teorías de la SL*

Año	Teoría	Conceptualización
1943	Teoría de las necesidades de Maslow	Las motivaciones que se generan en el individuo surgen al interior de este, generada por las necesidades humanas. Se esquematizan en una pirámide, en la cual la base son las necesidades fisiológicas, luego las de seguridad, sociales, de aprecio y las de autorrealización en la cima de la pirámide (Murillo y Bazán, 2025).
1953	Teoría del refuerzo de Skinner	Esta teoría se compone de cuatro elementos: 1) refuerzo positivo, el cual es ofrecer un estímulo gratificante luego de presentar un comportamiento adecuado con el fin de aumentar la recurrencia; 2) el refuerzo negativo se da al momento de retirar un estímulo aversivo que genera un comportamiento adecuado; 3) el castigo consiste en introducir una consecuencia cuando se tiene un comportamiento no

deseado para lograr la reducción de la frecuencia; y 4) la extinción o eliminación constituye en renunciar a recompensas o reconocimientos a comportamientos que anteriormente fueron reforzados, lo que conduce a disminuir los mismos (Shinde, 2025).

- 1959 Teoría de los dos factores de Herzberg La teoría se compone por dos elementos fundamentales: 1) factores higiénicos, los cuales son las condiciones en las que se encuentra el trabajador, como el salario, los beneficios, las políticas de la organización, como se le supervisa y las relaciones laborales en general; 2) factores motivacionales, entre los cuales se encuentran la asignación adecuada de responsabilidades, libertad en la toma de decisiones, ascenso laboral, desarrollo y uso de habilidades, fijación de objetivos y evaluación de su desempeño (Palomo, 2014; Murillo y Bazán, 2025).
- 1960 Teoría X y Y de McGregor Esta sugiere que las personas y las organizaciones serán acreedoras a un beneficio, si se propicia un clima libre y flexible con el apoyo de una supervisión abierta y flexible. Propone dos tipos de personas en las organizaciones: las personas X no les gusta el trabajo, por ende nace la obligación de implementar acciones de control y dirección que los conduzca a perseguir los objetivos organizacionales; desde la teoría Y se asume que las personas tienen la capacidad de integrarse a los objetivos sin necesidad de presionar, es decir, actúan por iniciativa propia para resolver problemas y atender otras actividades (Palomo, 2014).
- 1961 Teoría de las necesidades aprendidas de McClelland Los individuos con alta necesidad de logro buscan metas desafiantes, aquellos con necesidad de poder buscan influir en otros, y quienes tienen necesidad de afiliación priorizan relaciones interpersonales positivas (Kinicki, 2021).

- 1961 Teoría de La motivación se origina en el descontento, sea del pasado o del March y presente, el cual provoca que el individuo evoque un sentimiento de Simon búsqueda de una serie de alternativas que le ayuden a mitigar la insatisfacción. Considera tres aspectos fundamentales: 1) cuanto mayor sea la recompensa esperada, incrementará la SL; 2) cuanto mayor sea la recompensa esperada, incrementará la aspiración; y 3) cuanto más alto sea el nivel de aspiración, más alto será la SL (Palomo, 2014).
- 1963 Teoría de Explica que las percepciones de trato justo o injusto derivadas de la equidad comparaciones sociales, entre individuos influyen en el de Adams comportamiento proactivo o en actitudes negativas dentro de las organizaciones (Kinicki, 2021).
- 1964 Teoría de La teoría parte del supuesto de que los individuos tendrán una las motivación cuando realizan sus funciones, pensando que estas expectativ brindarán una alta probabilidad de conseguir ciertas recompensas que as de para ellos serán valiosas. Sin embargo, los efectos de estas Vroom recompensas están relacionadas con el valor que el individuo le otorgue y así conseguir lo que es justo o equilibrado (Palomo, 2014).
- 1968 Teoría de A través de las recompensas es posible ofrecer satisfacción en el Lawler y trabajo. Por un lado, las recompensas extrínsecas son aquellas que son Porter proporcionadas por la organización, siendo controladas como el salario, la seguridad, el estatus, entre otro tipo de recompensas, con el fin de satisfacer las necesidades básicas. Por otro lado, las intrínsecas se encuentran en las necesidades propias de la autorrealización y de desarrollo, las cuales tienen el propósito de satisfacer las necesidades de nivel superior (Palomo, 2014).
- 1968 Teoría del El establecimiento de metas es un proceso motivacional mediante el establecim cual los individuos regulan su conducta en función de objetivos iento de claros, lo que influye directamente en el rendimiento laboral y la metas de autorregulación (Kinicki, 2021).
- Locke

1969	Modelo jerárquico ERC	Este modelo plantea tres grupos de necesidades, las cuales resultan ser fundamentales: 1) existencia, que es similar a la fisiológica y de seguridad de Maslow; 2) de relación, entendidas como aquellas (existencia sociales o de estatus; y 3) de crecimiento, relacionadas con el afecto , relación, y la autorrealización (Robbins y Judge, 2009). Sin embargo, este crecimiento permite movimiento entre niveles y no es rígida como lo plantea Alderfer
1978	Teoría de la contingencia de Morse y Lorsch	Esta teoría considera que la mayor satisfacción se presenta cuando se estimula la competencia, por lo que produce una sensación de eficacia en el desempeño, la cual surge de tres elementos primordiales: las características del trabajo, las necesidades del individuo y la forma en la que se organiza la empresa (Palomo, 2014).

Fuente: Elaboración propia con base en los autores

La satisfacción laboral constituye un elemento relacionado con el ambiente de trabajo, la productividad y la motivación en cualquier tipo de organización o institución (Avendaño et al., 2021). Esto supone que es un elemento que debe medirse de manera constante, con el fin de obtener datos y con base en ellos retroalimentar para incidir en el cumplimiento de los objetivos de manera adecuada, a través de las personas que integran la organización.

En la actualidad, según Dávila et al. (2021), las variables clima organizacional y la satisfacción laboral han venido experimentando cambios, como el trabajo remoto y los contratos precarios, los cuales están asociados en buena medida a los procesos originados por la globalización. Por un lado, esto representa un reto organizacional por generar un ambiente adecuado, que por ende incidirá de manera positiva en la satisfacción laboral, por otro lado, permite analizar las dinámicas globales que por su naturaleza tienden a impactar de manera general.

En este sentido, es importante considerar diversos elementos como: la vocación, las labores que se ejecutan, los sentimientos y los resultados que se deriven de la práctica laboral (Dávila et al., 2021). Además, según Ordoñez et al. (2023), son importantes los siguientes componentes: las condiciones

laborales, la motivación, el reconocimiento, los beneficios, la supervisión recibida, las políticas de la empresa y la relación con sus compañeros de trabajo. Esto permite que los colaboradores perciban en un sentido positivo las actividades realizadas sean valoradas y reconocidas, dado que si no existe este elemento ocasiona un incremento de la insatisfacción laboral que consecuentemente reduce la productividad de la organización (Cabanilla et al., 2022). Asimismo, Gibbs et al. (2023) destacan que la cohesión, la pertenencia al equipo y la visión compartida están relacionadas con una mayor satisfacción laboral.

Otra visión sobre la satisfacción laboral es la de Kautish et al. (2025), ya que para ellos representa el grado en que los empleados sienten que las características de su trabajo se ajustan positivamente a sus expectativas, lo que les lleva a sentir satisfacción y plenitud en la organización. Por lo tanto, el trabajador tiene que adaptarse al entorno organizacional y las complejidades de esto.

Materiales y métodos

El presente estudio fue de tipo cuantitativo, no experimental, con alcance descriptivo-correlacional y de corte transversal. La técnica para obtener la información fue la encuesta, aplicada mediante un Google Forms. El instrumento utilizado es el denominado escala general de satisfacción, creado por Warr et al. (1979) y que fue empleado por Soria et al. (2019), el cual cuenta con opciones de respuesta en una escala de tipo Likert de cinco puntos, siendo: 1 = Totalmente en desacuerdo; 2 = Desacuerdo; 3 = Neutral; 4 = De acuerdo; y 5 = Totalmente de acuerdo. Estuvo compuesto por 15 ítems distribuidos en dos dimensiones: SI (por el puesto) con seis ítems y SE (general) con nueve. La muestra se obtuvo en los meses de febrero-abril del 2026, la cual fue de 64 individuos que laboran en la OP y el tipo de muestra utilizado fue por conveniencia. Esto fue debido a la accesibilidad que se otorgó para el levantamiento de la información. De acuerdo con Ato et al. (2013), el tipo de muestreo se justifica cuando los estudios emplean análisis factoriales y no se emplean muestras de tipo aleatorio. Asimismo, la muestra es adecuada para realizar los análisis en el presente estudio.

Procedimiento

Se creó un Google Forms que fue distribuido vía WhatsApp con la intervención del informante principal de la organización política. Esto garantizó la colaboración voluntaria para que los participantes atendieran la encuesta, y así se pudieron realizar los primeros análisis del cálculo de la confiabilidad y

la validez del constructo para brindar rigor científico. Es importante destacar que dicho instrumento fue tomado de otro estudio, en el cual estuvo previamente validado, sin embargo, la literatura exige que se revalide para conocer la estabilidad de dicho instrumento. López et al. (2024) sugieren que, por lo menos ejecutar el Análisis Factorial Exploratorio (AFE) como criterio de cumplimiento en la validez del constructo. Para los análisis se empleó el software estadístico IBM SPSS 27.

Para conocer la consistencia interna del instrumento se aplicó el coeficiente alfa de Cronbach, tanto para la variable como para cada una de las dimensiones (Tabla 2). Esto fue una prueba suficiente de consistencia interna.

Tabla 2. Confiabilidad

Variable	Número de ítems	Coeficiente	Dimensiones	Número de ítems	Coeficiente
Satisfacción	15	0.958	SI	6	0.892
laboral			SE	9	0.951

Fuente: Elaboración propia

Luego, para validar el constructo del instrumento se empleó el AFE. Sin embargo, como sugiere la literatura primero se debe cumplir con dos indicadores estadísticos principales: KMO y la prueba de esfericidad de Bartlett. Si no se cumple con los dos indicadores, el análisis factorial no puede efectuarse. El KMO debe ser mayor que 0.500 y de acuerdo con Vargas et al. (2024) hay tres criterios de interpretación: superior a 0.800 es considerado excelente; mayor que 0.500 es aceptable; e inferior que 0.500 es inaceptable (Vargas et al., 2024). La prueba de esfericidad de Bartlett es significativa ya que debe ser menor que 0.05. Este cumplimiento se observa en la tabla 3.

Tabla 3. Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de 0.839		
muestreo		
Prueba de esfericidad de Aprox.	Chi- 999.214	
Bartlett	cuadrado	
	gl	105
	Sig.	0.000

Fuente: Elaboración propia

Al observar que se cumplió con lo anterior, se procedió a analizar las comunalidades. Las comunalidades deben ser mayores que 0.500 (Khalid et al., 2024), lo que se puede verificar en la columna de extracción en la tabla 4. Sin embargo, el ítem *está satisfecho con su salario* se encuentra apenas por encima del umbral con 0.501.

Tabla 4. Comunalidades

Ítems	Inicial	Extracción
Está satisfecho con la responsabilidad que se le ha asignado	1.000	0.947
Está satisfecho con la variedad de tareas que realiza en su trabajo	1.000	0.827
Está satisfecho con la posibilidad de utilizar sus capacidades	1.000	0.773
Está satisfecho con su superior inmediato	1.000	0.793
Está satisfecho con su estabilidad en el trabajo	1.000	0.812
Está satisfecho con su horario de trabajo	1.000	0.810
Está satisfecho con el reconocimiento que obtiene por el trabajo bien hecho	1.000	0.706
Está satisfecho con las condiciones físicas del trabajo	1.000	0.815
Está satisfecho con el modo en que la organización está gestionada	1.000	0.848
Está satisfecho con su salario	1.000	0.501
Está satisfecho con la atención que se presta a las sugerencias que hace	1.000	0.870
Está satisfecho con sus compañeros de trabajo	1.000	0.763

Está satisfecho con las relaciones entre directivos y empleados	1.000	0.750
Está satisfecho con sus posibilidades de promocionar	1.000	0.841
Está satisfecho con la libertad para elegir su propio método de trabajo	1.000	0.733

Nota. Método de extracción: análisis de componentes principales. Fuente: Elaboración propia

Con base en Vargas et al. (2024), el porcentaje de varianza explicada debe ser mayor que 40%. En la tabla 5, se puede observar que se generan tres componentes y son capaces de explicar 78.49% de la varianza.

Si bien, el análisis empírico propuso una solución de tres dimensiones, no obstante, se decidió mantener el estudio bajo las dos dimensiones iniciales ya que estos responden a criterios de parsimonia, solidez conceptual y estabilidad factorial. Igualmente, conservar la estructura de dos dimensiones original permite preservar la comparabilidad con la teoría de la escala general de satisfacción de Warr et al. (1979) y los postulados clásicos de la teoría de los dos factores de Herzberg, evitando la división del constructo en sub-dimensiones emergentes atípicas derivadas exclusivamente de las variaciones o particularidades del contexto.

Como señalan Hair et al. (2019), aunque la extracción, mediante datos empíricos, sugiera un número mayor de factores por criterios estadísticos, el investigador debe priorizar la interpretación conceptual y la armonía teórica sobre las soluciones puramente matemáticas para evitar la sobre-extracción. De igual manera, Tabachnick y Fidell (2014) destacan que al adaptar o aplicar escalas validadas en contextos organizacionales específicos, prevalecer la estructura en sus dimensiones propuestas en un inicio incrementa la validez generalizable del modelo, justificando el uso del AFE como prueba de idoneidad y cargas factoriales de las variables sin comprometer la coherencia del constructo de origen.

Tabla 5. Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% de acumulado	Total	% de varianza	% de acumulado	Total	% de varianza	% de acumulado
1	9.577	63.845	63.845	9.577	63.845	63.845	5.563	37.087	37.087
2	1.171	7.805	71.649	1.171	7.805	71.649	4.311	28.739	65.826
3	1.026	6.842	78.492	1.026	6.842	78.492	1.900	12.666	78.492

Nota. Método de extracción: análisis de componentes principales. Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con Juárez y Abril (2024), las cargas factoriales presentadas en la matriz de componente rotado deben estar por arriba de 0.400. Se puede verificar que se cumple de manera satisfactoria con este indicador con cargas entre 0.457 y 0.954 (Tabla 6).

Tabla 6. Matriz de componentes rotados

Ítems	Componente		
	1	2	3
Está satisfecho con sus posibilidades de promocionar	0.865		
Está satisfecho con la atención que se presta a las sugerencias que hace	0.809		
Está satisfecho con sus compañeros de trabajo	0.783		
Está satisfecho con las relaciones entre directivos y empleados	0.774		
Está satisfecho con las condiciones físicas del trabajo	0.769		
Está satisfecho con el modo en que la organización está gestionada	0.752		
Está satisfecho con la libertad para elegir su propio método de trabajo	0.715		
Está satisfecho con su salario		0.457	
Está satisfecho con la posibilidad de utilizar sus capacidades		0.830	
Está satisfecho con su horario de trabajo		0.821	
Está satisfecho con su superior inmediato		0.763	
Está satisfecho con su estabilidad en el trabajo		0.759	
Está satisfecho con el reconocimiento que obtiene por el trabajo bien hecho		0.616	
Está satisfecho con la responsabilidad que se le ha asignado			0.954

Nota. Método de extracción: análisis de componentes principales. Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser. La rotación ha convergido en 6 iteraciones. Fuente: Elaboración propia

Para conocer la normalidad en el comportamiento de los datos se llevó a cabo la prueba de Kolmogorov-Smirnov (KS), ya que es la idónea para muestras mayores que 50. Asimismo, esta prueba permitió definir el uso de técnicas estadísticas paramétricas o no paramétricas. Como se puede observar en la tabla 7, el nivel de significación es $p < 0.05$, evidenciando que los datos tienen un comportamiento no normal. Por lo tanto, las técnicas estadísticas a emplear fueron no paramétricas.

Tabla 7. Prueba de normalidad

				SL
N				64
Parámetros normales ^{a,b}				
	Media			3.3646
	Desv. Desviación			1.00201
Máximas diferencias extremas	Absoluta			0.221
	Positivo			0.122
	Negativo			-0.221
Estadístico de prueba				0.221
Sig. asin. (bilateral) ^c				0.000
Sig. Monte Carlo	Sig.			0.000
(bilateral) ^d	Intervalo de confianza al 99%	Límite inferior		0.000
		Límite superior		0.000

Nota. a. La distribución de prueba es normal. b. Se calcula a partir de datos. c. Corrección de significación de Lilliefors. d. El método de Lilliefors basado en las muestras 10000 Monte Carlo con la semilla de inicio 2000000. Fuente: Elaboración propia

En consecuencia, las pruebas no paramétricas utilizadas fueron: prueba U de Mann-Whitney para género, Kruskal-Wallis para escolaridad y estado civil y coeficiente de correlación de rho de Spearman para la variable y sus dimensiones.

Resultados

Datos sociodemográficos

Los encuestados por género se distribuyen de la siguiente manera: 35 del sexo femenino y 29 del masculino. Para identificar si hay diferencias entre el género respecto a la satisfacción laboral se concluye que, la prueba U de Mann-Whitney no es estadísticamente significativa, por lo que no es posible considerar que hombres o mujeres, para este estudio, perciban mayor satisfacción laboral (Tabla 8).

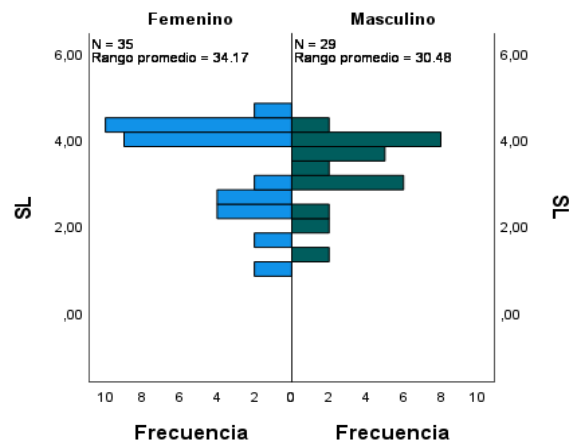
Tabla 8. *Prueba U de Mann-Whitney de la SL según género*

N	64
U de Mann-Whitney	449.000
W de Wilcoxon	884.000
Estadístico de prueba	449.000
Error estándar	73.975
Estadístico de prueba estandarizado	-0.791
Sig. Asintótica (prueba bilateral)	0.429

Fuente: Elaboración propia

En la figura 1 se puede observar que no hay una diferencia significativa entre ambos géneros y la satisfacción. Esta homogeneidad pudiera ser una contribución para el análisis de organizaciones políticas, lo que habla de condiciones laborales adecuadas para ambos géneros y tienen una percepción favorable.

Figura 1. *Diferencias de género en grafico de barras divergentes*



Fuente: Elaboración propia

En la tabla 9, el resultado obtenido de $p = 0.042$ para último grado de estudios y $p < 0.001$ para estado civil indica la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre los grupos con los niveles de satisfacción. Esto implica que el grado académico constituye un factor relacionado con la percepción que los individuos tienen sobre su satisfacción laboral dentro de la organización política evaluada. Sin embargo, el estado civil tiene mayor relación con una mejor percepción de la SL, ya que el nivel de significancia es < 0.05 .

Tabla 9. *Prueba de Kruskal-Wallis para último grado de estudios y estado civil*

Variable	Ultimo grado de estudios	Estado civil
N	64	64
Estadístico de prueba	8.207 ^a	18.034 ^a
Grado de libertad	3	3
Sig. asintótica (prueba bilateral)	0.042	0.000

Nota. a. Las estadísticas de prueba se ajustan para empates. Fuente: Elaboración propia

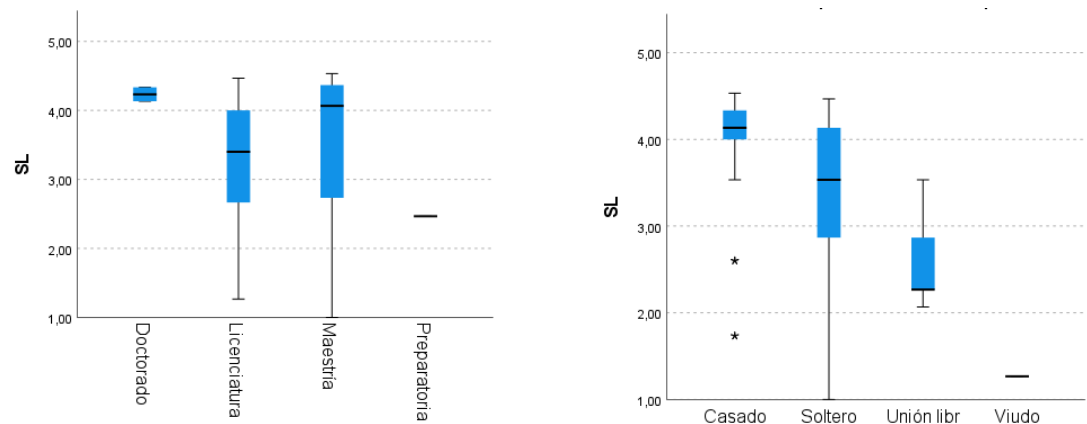
La figura 2 muestra la distribución de la SL de los participantes según su último grado de estudios y estado civil. Visualmente, se observa que los individuos con doctorado tienden a presentar niveles de satisfacción relativamente altos y homogéneos, con una dispersión mínima. En contraste, los grupos de

licenciatura y maestría muestran una variabilidad considerable, reflejando percepciones más heterogéneas respecto de su experiencia laboral. Por otro lado, quienes poseen nivel de preparatoria exhiben niveles de satisfacción más bajos y con variabilidad, lo cual sugiere una percepción más uniforme pero menos favorable de su entorno laboral.

Estos resultados sugieren que los niveles educativos superiores, particularmente doctorado y maestría, tienden a asociarse con percepciones más favorables sobre la satisfacción laboral, mientras que aquellos con menor escolaridad presentan percepciones más bajas.

Para el estado civil los individuos que están casados perciben una mayor SL con una homogeneidad adecuada. No obstante, los solteros tienen una media de 3.5 en cuanto a la percepción con la SL. El estado civil bajo una unión libre y el viudo (a) no tiene relevancia ante la SL, lo que pudiera suponer una observación sesgada por el tamaño de la muestra.

Figura 2. Gráficos de caja del último grado de estudios y el estado civil



Fuente: Elaboración propia

La percepción que tienen sobre la SI muestra la media más alta, lo que se traduce en una inclinación por aspectos relacionados con las responsabilidades asignadas, las diversas tareas, el uso de sus capacidades, la satisfacción con el jefe, la estabilidad que le brindan a los participantes en el trabajo y el horario de trabajo en el que se desempeña.

Le sigue la SL, la cual tiene una media entre las dos dimensiones. Finalmente, la SE tiene la media más baja y destacan los siguientes elementos como lo es el reconocimiento por el buen trabajo realizado, las condiciones físicas del área de trabajo, la manera en que se gestiona la organización, el salario, atención a las sugerencias, el compañerismo y las relaciones con directivos, entre otras.

No obstante, la percepción emitida por los encuestados permite afirmar que en general la SL es percibida de manera pertinente. Así como, en las dimensiones SI y SE es adecuada, ya que están por encima del punto medio de la escala (Tabla 10).

Tabla 10. *Estadísticos descriptivos*

Variables y dimensiones	Rango	Mínimo	Máximo	Mediana	Error estándar	Desviación estándar	Asimetría	Error estándar	Curtosis	Error estándar
SI	3.83	1.00	4.83	3.5156	0.12197	0.97577	-0.826	0.299	-0.209	0.590
SE	3.78	1.00	4.78	3.2639	0.13748	1.09985	-0.448	0.299	-0.853	0.590
SL	3.53	1.00	4.53	3.3646	0.12525	1.00201	-0.723	0.299	-0.515	0.590

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a las correlaciones (Tabla 11), la SI tiene un coeficiente menor con la SL y la que tiene un coeficiente mayor de relación es la SE. Es importante aclarar que ambas correlaciones son fuertes, positivas y estadísticamente significativas con $p < 0.05$.

Tabla 11. *Correlaciones de la SL con SI y SE*

		SI	SE
Correlación de rho de Spearman	Coeficiente de correlación	0.843	0.971
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000
	N	64	64

Fuente: Elaboración propia

Discusión

Los hallazgos de la percepción de la SL respecto a las variables sociodemográficas muestran coincidencias parciales con la literatura. Estudios como el de Sousa y Sousa (2000) señalan que la variable del nivel educativo puede influir en la percepción de la SL, aunque con efectos heterogéneos según el contexto organizacional. En la OP, algunas variables sociodemográficas presentaron diferencias significativas, como lo es el nivel de estudios y el estado civil, lo cual podría deberse a las características particulares del entorno institucional en Durango. Esto sugiere que la SL no es un fenómeno homogéneo, sino contextual y dependiente de factores estructurales y culturales.

Asimismo, los resultados sobre la percepción entre SI y SE coinciden con estudios recientes. Papageorgiou et al. (2024) encontraron que en organizaciones públicas los empleados tienden a valorar más los factores intrínsecos como el desarrollo profesional, frente a los extrínsecos como el salario y el reconocimiento. Esto también se observa en el presente estudio, lo cual podría corresponder a al cambio en las expectativas laborales, donde el significado del trabajo adquiere mayor relevancia. Sin embargo, es importante que estos resultados sean interpretados con cautela, ya que la SL y sus dimensiones SI y SE se insertan en el sector público con una media a baja, como lo evidencian los hallazgos recientes de Chiang et al. (2024) en el contexto latinoamericano.

Es importante considerar la relación significativa existente entre la SL y sus dimensiones intrínseca y extrínseca, lo cual es consistente con los postulados clásicos de Herzberg, pero también con evidencia empírica reciente. En este sentido, estudios como el de Bakker y Demerouti (2017) han demostrado que los factores intrínsecos, como el sentido del trabajo y la autonomía, tienen un impacto más fuerte en el

compromiso laboral, mientras que los factores extrínsecos operan como condiciones necesarias, pero no suficientes. Del mismo modo, el presente estudio confirma que ambas dimensiones coexisten y se complementan en la relación de la SL dentro de organizaciones públicas, reforzando la idea de un enfoque integrador en la gestión del recurso humano.

Finalmente, los resultados obtenidos aportan evidencia empírica relevante para la toma de decisiones organizacionales, particularmente en el diseño de estrategias de gestión del recurso humano. En coincidencia con lo propuesto por Judge et al. (2017), la satisfacción laboral se vincula con el desempeño organizacional, la retención de las personas y el bienestar.

Conclusiones

La SL en las organizaciones del sector público es compleja, dada las características de ello y más en contextos latinoamericanos. Por lo tanto, se puede concluir que la SL constituye un fenómeno multidimensional en el que convergen de manera significativa tantos factores intrínsecos como extrínsecos. En particular, se evidencia que la SI ligada a las actividades y tareas en el trabajo y las oportunidades de desarrollo desempeña un papel central en la percepción global de bienestar laboral de los colaboradores. Mientras que la SE vinculada a condiciones organizacionales como salario, estabilidad y políticas institucionales pertinentes funciona como un factor para evitar estados de insatisfacción. Esta complementariedad aporta evidencia que brinda la vigencia de los enfoques teóricos clásicos, pero también su reinterpretación en contextos organizacionales contemporáneos, especialmente en el sector público y particularmente en OP. Asimismo, se identificó que ciertas variables sociodemográficas son elementos que ayudan a mantener niveles adecuados de SL, lo cual sugiere que la gestión del recurso humano debe considerar la heterogeneidad de la fuerza laboral y adoptar estrategias diferenciadas que respondan a perfiles específicos.

Desde una visión práctica, los resultados aportan evidencia empírica relevante para la toma de decisiones organizacionales, al destacar la necesidad de diseñar políticas integrales que no se limiten a incentivos económicos, sino que también fortalezcan dimensiones psicológicas y motivacionales del trabajo. En este sentido, las organizaciones que promuevan entornos laborales que favorezcan la autonomía, el reconocimiento y el desarrollo profesional podrán tener una mejor relación con la SL y mejorar

indicadores clave como el de desempeño, la retención del personal y el compromiso organizacional. De igual forma, el estudio refuerza la importancia de considerar el contexto institucional y cultural en el análisis de la SL, puesto que los resultados muestran que su incidencia no es homogénea, sino que depende de las características propias del entorno organizacional analizado.

Como todas las investigaciones presenta algunas limitaciones que deben ser consideradas al interpretar los resultados. Por un lado, el diseño transversal impide establecer relaciones causales entre las variables analizadas, limitando el alcance de las conclusiones a asociaciones estadísticas. Por otro lado, la muestra al ser de tamaño reducido y al ser seleccionada por conveniencia, debido a que se obtuvo mediante un procedimiento de selección no probabilístico. También que el análisis no se robusteció con pruebas post hoc. Otra limitación fue que el estudio se realizó en una OP específica en el contexto de Durango, lo que restringe la generalización de los resultados a otros sectores o regiones. Sin embargo, es evidencia para que otras regiones de México, Latinoamérica y el mundo repliquen el análisis de dichas organizaciones.

Futuras líneas de investigación

Con base en lo anterior, se proponen futuras líneas de investigación para poder profundizar en la comprensión del fenómeno. En primer lugar, realizar estudios longitudinales que permitan analizar la evolución de la SL a lo largo del tiempo y establecer relaciones causales más robustas. A modo de ejemplo un modelado de ecuaciones estructurales. Realizar la validación del instrumento con análisis factorial confirmatorio (AFC). En segundo lugar, sería pertinente incorporar variables adicionales como el liderazgo, la cultura organizacional y el clima laboral, con el fin de construir modelos explicativos más integrales. En tercer lugar, el uso de metodologías mixtas podría enriquecer el análisis al complementar los datos cuantitativos con evidencia cualitativa que permita comprender en mayor profundidad las percepciones y experiencias de los trabajadores que exploren las razones de las diferencias observadas por escolaridad y estado civil.

Referencias

- Abdallah, M. A. (2025). The effect of emotional intelligence on job satisfaction: a study on Lebanese non-profit organizations. *International Journal of Organizational Analysis*, 33(12), 228-241. <https://doi.org/10.1108/IJOA-02-2025-5223>
- Ato, M., López, J. J. y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. <https://doi.org/10.6018/ANALESPS.29.3.17851>
- Avendaño, C. W., Luna, P. H. y Rueda, V. G. (2021). Satisfacción laboral de los docentes: un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 26(5), 190-201. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.13>
- Bakker, A. B. y Demerouti, E. (2017). J Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Cabanilla, G. G., Cando, C. C. y Valencia, C. M. (2022). Satisfacción laboral como determinante de la productividad del capital humano. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(3), 403-408. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2857>
- Chiang, V. M., Escalona, T. K. y Rivera, C. M. (2024). Compromiso organizacional y satisfacción laboral, análisis de clases latentes en trabajadores de administración pública y privada. *Ciencias Administrativas* (23), 1-13. <https://doi.org/10.24215/23143738e132>
- Dávila, M. R., Agüero, C. E., Ruiz, N. J. y Guanilo, P. C. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 26(5), 663-677. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>
- Gibbs, J. L., Eisenberg, J., Fang, C. y Nan, W. J. (2023). Examining how organizational continuities and discontinuities affect the job satisfaction of global contractors. *Journal of International Management*, 29, 1-15. <https://doi.org/10.1016/j.intman.2023.101046>
- Gobierno de México. (2025). *Sistema de Información Legislativa (SIL)*. <https://sil.gobernacion.gob.mx/Glosario/definicionpop.php?ID=178>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. y Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8va. ed.). Cengage. https://eli.johogo.com/Class/CCU/SEM/_Multivariate%20Data%20Analysis_Hair.pdf

- Haugsgjerd, A. E., Woien, H. V., Marshall, D., Rasmussen, A. y Webb, P. D. (2021). Competition and interaction: Party ties to interest groups in a multidimensional. *European Journal of Political Research*, 60, 275-294. <https://doi.org/10.1111/1475-6765.12403>
- Husted, E., Moufahim, M. y Fredriksson, M. (2021). Political Parties and Organization Studies: The party as a critical case of organizing. *X and Organization Studies*, 43(8),1-15. <https://doi.org/10.1177/01708406211010979>
- Juárez, V. M. y Abril, V. E. (2024). Adaptación y validación de una escala de actitudes incluyentes hacia personas trans en Sonora. *Entreciencias: Diálogos En La Sociedad Del Conocimiento*, 12(26), 1-14. <https://doi.org/10.22201/enesl.20078064e.2024.26.87584>
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer, M. J. D. y Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and change. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356–374. <https://doi.org/10.1037/apl0000181>
- Kautish, P., Marc, L. W. y Lavuri, R. (2025). Values, wellbeing, and job satisfaction in telework: Evidence from IT-enabled service firms. *Technology in Society*, 80, 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2024.102762>
- Khalid, K. S., Shiwakoti, N., Stasinopoulos, P., Chen, Y. y Warren, M. (2024). Exploratory factor analysis for cybersecurity regulation and consumer data in autonomous vehicle acceptance: Insights from four OECD countries. *Transportation Research Interdisciplinary Perspectives*, 25, 1-21. <https://doi.org/10.1016/j.trip.2024.101084>
- Kinicki, A. (2021). Organizational behavior: A practical, problem-solving approach (3rd ed.). McGraw-Hill. https://uomustansiriyah.edu.iq/media/attachments/183/183_2024_06_09!08_44_59_PM.pdf
- López, M. G. García, T. M., Jaenes, S. J. C. y López, M. E. (2024). QUGRAFOR 2. Adaptación y revalidación de un cuestionario de nivel de formación de entrenadores de rugby. *Retos*, 53, 196-207. <https://doi.org/10.47197/retos.v53.101525>
- Martínez, N. I., Luján, V. P., Trelles, P. L., García, V. L. y Cango, C. J. (2022). Satisfacción laboral en colaboradores de entidades públicas y financieras del Perú. *Ciencias del Agro, Ingeniería y Tecnología*, (36), 388-399. <http://dx.doi.org/10.46925//rdluz.36.25>
- Murillo, M. A. y Bazán, d. Y. (2025). Enfoques teóricos del teletrabajo y satisfacción laboral. *CPA Panamá*, 3(1), 116-134. <https://doi.org/10.48204/2953-3147.6631>

- Nguyen, P. Y., Thanh, N. N. y Thuy, N. Q. (2020). Public service motivation, organizational social capital, workplace environment, and knowledge sharing behavior within the public sector. *Journal of Southwest Jiaotong University*, 55(3), 1-14. <https://doi.org/10.35741/issn.0258-2724.55.3.24>
- Nyabvudzi, T. y Chinyamurindi, W. (2025). The impact of technology factors on work engagement, decent work and job satisfaction in the South African public service: a path analysis approach. *Employee Relations: The International Journal*, 47(9), 82-98. <https://doi.org/10.1108/ER-02-2024-0120>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE]. (2024). *How's Life? 2024: Well-being and Resilience in Times of Crisis*, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/90ba854a-en>
- Ordoñez, J. G., Ordoñez, S. S. y Zurita, A. S. (2023). La satisfacción laboral y su relación con la satisfacción del cliente: Estado del arte. *SCIÉENDO*, 26(2), 215-220. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2023.031>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2025). *Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2025). *La felicidad: una métrica clave para entender el trabajo digno*. <https://ilostat.ilo.org/es/happiness-a-key-metric-to-understanding-decent-work/>
- Palomo, V. M. (2014). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. CDMX: ESIC Editorial.
- Papageorgiou, K., Athanasios, C., Alexopoulos, A. y Milioris, K. (2024). Job Satisfaction in Public Administration employees: The Case of Greek Tax Auditors in the Ministry of Finance. *Sarcouncil Journal of Public Administration and Management*, 3(6), 11-26. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14341745>
- Petrovsky, N., Xin, G. y Yu, J. (2023). Job Satisfaction and Citizen Satisfaction with Street-level Bureaucrats: Is There a Satisfaction Mirror? *Journal of Public Administration Research and Theory*, 33(2), 279-295. <https://doi.org/10.1093/jopart/muac022>
- Pham, T. P., Van Nguyen, T., Van Nguyen, P. y Ahmed, Z. U. (2024). The pathways to innovative work behavior and job performance: Exploring the role of public service motivation, transformational leadership, and person-organization fit in Vietnam's public sector. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 10(3) 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2024.100315>

- Robbins, S. P. y Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional*. (13va ed.) Pearson Educación.
https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Shinde, S. (2025). The Role of Reinforcement Strategies in Employee Retention: A Conceptual Analysis Based on Skinner Theory. *International Journal of Management and Development Studies*, 14(5), 18-24.
https://www.researchgate.net/publication/392515230_The_Role_of_Reinforcement_Strategies_in_Employee_Retention_A_Conceptual_Analysis_Based_on_Skinner_Theory
- Soria, R. A., Pedraza, M. N. y Bernal, G. I. (2019). El clima organizacional y su asociación con la satisfacción laboral en una institución de educación superior. *Acta Universitaria*, 29, 1-14.
<http://doi.org/10.15174.au.2019.2205>
- Sousa, P. A. y Sousa, P. A. A. (2000). Well-being at work: a cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction. *The Journal of Socio-Economics*, 29(6), 517-538.
[https://doi.org/10.1016/S1053-5357\(00\)00085-8](https://doi.org/10.1016/S1053-5357(00)00085-8)
- Suárez, G. F. (2023). Satisfacción laboral en la administración pública caso INPE. *Revista de Climatología*, 23, 4142-4148. <https://doi.org/10.59427/rcli/2023/v23cs.4142-4148>
- Tabachnick, B. G. y Fidell, L. S. (2014). *Using Multivariate Statistics* (6th ed.). Pearson.
https://api.pageplace.de/preview/DT0400.9781292034546_A24616694/preview-9781292034546_A24616694.pdf
- Vargas, B. N., Vera, N. J. A. y Sainz, P. M. Á. (2024). Validación de un instrumento para medir competencias digitales en educación primaria. *Entreciencias: Diálogos en la Sociedad del Conocimiento*, 12(26), 1-14. <https://doi.org/10.22201/enesl.20078064e.2024.26.88380>
- Warr, P., Cook, J. y 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>