



Satisfacción Laboral, Implicación en el Trabajo y Comportamientos Proactivos

Facultad de Psicología y Relaciones Humanas

Licenciatura en Psicología

Tesis de grado

Tutora: Lic. Lucila Arruabarrena

Estudiante: Lionel Mazzini (B00037746-P1)

Febrero, 2025

Índice

Agradecimientos	2
Resumen	3
Abstract.....	4
Introducción	5
Metodología	13
Diseño	13
Participantes.....	13
Instrumentos.....	14
Cuestionario sociodemográfico confeccionado ad hoc	14
Escala de Satisfacción Laboral Genérica.....	14
Cuestionario de Implicación en el Trabajo	15
Escala de Comportamientos Proactivos	15
Procedimiento.....	16
Aspectos éticos.....	16
Análisis de datos.....	17
Resultados.....	18
Datos descriptivos	18
Correlación entre variables	19
Comparación de grupos.....	20
Conclusión y discusión.....	22
Referencias Bibliográficas.....	26
Anexos.....	29

Agradecimientos

A mis compañeros y amigos, con los que compartí esta hermosa experiencia durante todos estos años, porque todo lo vivido con este grupo humano tan hermoso lo llevaré atesorado en mi corazón para siempre. Nada hubiera sido igual sin ustedes.

A cada uno de los docentes que se volcaron por completo en transmitir sus conocimientos desde la empatía, el respeto y el interés genuino, haciéndonos sentir parte de esta casa de estudio tan amada.

Entre todo este cuerpo docente, agradezco inmensamente a mi tutora, la Licenciada Lucila Arruabarrena, por su excelencia, su compromiso, pero, sobre todo, por su gran generosidad. Gracias por estar siempre, cualquier día, a cualquier hora, durante muchos años. Gracias totales...

A mi familia. A mis padres que desde nací lo dieron y me dieron todo. Ellos me inculcaron el valor de la educación y se esforzaron enormemente para que pueda acceder a ella. Los amo.

A mis hijos y nietos, a quienes les resté tantas horas familiares para estudiar o cursar. Gracias por la paciencia, la espera, por estar siempre pendientes, siempre al lado, compartiendo igual. Los amo más que a nada en el mundo.

A mi amada esposa, Fernanda. No tengo palabras ni forma de agradecer todo el apoyo, el amor, la contención, las escuchas eternas, los llantos y las risas... Gracias por estar siempre, por impulsarme, por sostenerme, por ser la persona más maravillosa del universo. Amor eterno.

A Dios, porque sin Él no soy nada, y nada tendría sentido.

Resumen

El bienestar y la productividad de los empleados son factores cruciales para el éxito organizacional, por lo tanto, el objetivo de esta investigación fue conocer la relación entre Satisfacción Laboral, Implicación en el Trabajo y Comportamientos Proactivos en una muestra de tipo no probabilístico intencional compuesta por 192 trabajadores de empresas privadas del Área Metropolitana de Buenos Aires [AMBA], con edades entre 19 y 69 años ($M=37.06$; $DT=11.34$), a quienes se le administraron tres instrumentos: la Escala de Satisfacción Laboral Genérica, el Cuestionario de Implicación en el Trabajo y la Escala de Comportamientos Proactivos; y un cuestionario sociodemográfico confeccionado ad hoc. Los resultados mostraron relaciones significativas entre todas las variables y sus dimensiones. Además, en cuanto al análisis de variables sociodemográficas, edad, antigüedad y puesto laboral se relacionaron positivamente con Satisfacción Laboral e Implicación en el Trabajo; Comportamientos Proactivos tuvo el mismo tipo de relación con edad, nivel de estudios y puesto laboral; y en cuanto a sus dimensiones, Comportamientos Proactivos Pro-organizacionales correlacionó positivamente con el puesto laboral actual, Comportamientos Proactivos Pro-sociales hizo lo propio con edad y antigüedad, y Comportamientos Proactivos Pro-individuales se asoció con edad, nivel de estudios y puesto laboral. En lo que se refiere a la comparación entre grupos, se hallaron puntuaciones más elevadas en Satisfacción Laboral y en Comportamientos Proactivos y dos de sus dimensiones en los trabajadores que consideran que su rol laboral está bien definido. Comprender las relaciones entre la satisfacción laboral, la implicación en el trabajo y los comportamientos proactivos de los trabajadores puede ayudar a generar ambientes de trabajo que favorezcan el desarrollo de mejores recursos psicológicos redundando en beneficios concretos para las organizaciones.

Palabras clave: satisfacción laboral, implicación en el trabajo, comportamientos proactivos, empresas privadas

Abstract

Employee well-being and productivity are crucial factors for organizational success. Therefore, the aim of this research was to understand the relationship between Job Satisfaction, Job Involvement, and Proactive Behaviors in a non-probabilistic intentional sample composed of 192 workers from private companies in the Metropolitan Area of Buenos Aires [AMBA], between the ages of 19 and 69 ($M=37.06$; $DT=11.34$). Three instruments were administered: the Generic Job Satisfaction Scale the Job Involvement Questionnaire, and the Proactive Behaviors Scale and ad hoc sociodemographic questionnaire. The results showed significant relationships between all variables and their dimensions. Additionally, regarding the analysis of sociodemographic variables, age, tenure, and job position were positively related to Job Satisfaction and Job Involvement; Proactive Behaviors showed the same type of relationship with age, education level, and job position. In terms of their dimensions, Pro-organizational Proactive Behaviors positively correlated with current job position, Pro-social Proactive Behaviors correlated positively with age and tenure, and Pro-individual Proactive Behaviors were associated with age, education level, and job position. Regarding the comparison between groups, higher scores in Job Satisfaction and Proactive Behaviors, as well as two of its dimensions, were found among workers who believe their job role is well-defined. Understanding the relationship between job satisfaction, job involvement, and proactive behaviors of employees can help create work environments that foster the development of better psychological resources, resulting in concrete benefits for organizations.

Keywords: job satisfaction, job involvement, proactive behaviors, private companies

Introducción

La nueva realidad organizacional impone dos exigencias fundamentales. Por un lado, la necesidad de incorporar personal calificado, eficaz y eficiente para realizar las tareas asignadas; y, por otro, disponer de miembros altamente motivados y satisfechos para lograr su visión, su misión y sus propósitos (Salessi, 2014). Paris y Omar (2008), plantean que los altos grados de felicidad y bienestar que experimentan los trabajadores satisfechos se ven reflejados en aumentos en la productividad, mayor compromiso y menores intenciones de renuncia, todos estos, aspectos relevantes para las organizaciones. Entender la relación de la satisfacción laboral, la implicación en el trabajo y los comportamientos proactivos colaboraría a propiciar estos escenarios de bienestar en los trabajadores, redundando en beneficios tangibles para las organizaciones.

La presente investigación se encuadra dentro del marco teórico de la Psicología Organizacional Positiva [POP], que considera al trabajador como el recurso más importante en la empresa. Desde esta perspectiva, se propone el análisis de fenómenos como la satisfacción laboral o el compromiso de los miembros con las organizaciones, temáticas que ponen el énfasis en los aspectos positivos, en contraposición a marcos teóricos anteriores en los que el énfasis está en el estudio de los aspectos negativos y sus consecuencias para las organizaciones (Lupano Perugini, 2017).

Uno de los constructos fundacionales de la Psicología Organizacional Positiva es la satisfacción laboral. Dalal (2013) define a la misma como un conjunto de respuestas cognitivas y afectivas a la situación laboral con importantes implicancias en el comportamiento de los empleados. La considera como un activo estratégico ya que impacta favorablemente en los resultados organizacionales y en el bienestar de los trabajadores.

En los últimos años, como menciona Salessi (2014), el estudio de la satisfacción laboral se ha desplazado desde una posición periférica a un lugar central. Se caracteriza a este constructo como una actitud frente a las experiencias laborales, y expone el consenso académico actual para señalar el impacto positivo y los resultados benéficos de la satisfacción laboral, tanto para los empleados como para las organizaciones. Las evidencias

al respecto indican que cuando la satisfacción laboral aumenta se generan las condiciones para el desarrollo de actitudes favorables hacia uno mismo, como la motivación y predisposición a continuar trabajando en la empresa, hacia la organización, como los comportamientos de ciudadanía organizacional, y hacia sus miembros, como las conductas prosociales hacia los compañeros de trabajo; teniendo como resultado el enriquecimiento del clima laboral. En esta misma línea, Omar (2010), expone que los estudios realizados sobre este constructo evidencian que un alto índice de satisfacción laboral se relaciona con el compromiso y la motivación de los empleados.

A partir de estos conceptos de compromiso y motivación, se desprenden constructos como la implicación en el trabajo (*job involvement* en inglés), definiéndose el mismo como un estado cognitivo de identificación con el trabajo realizado. Fue Kanungo (1982) quién, al desarrollar un nuevo instrumento de medida para la implicación en el trabajo, buscó diferenciar este concepto de otros constructos que hasta ese entonces se utilizaban erróneamente como términos intercambiables. Tal es el caso de la centralidad en el trabajo, ya que mientras esta acentúa el valor del trabajo en general, la implicación se basa en la capacidad del trabajo actual para satisfacer las necesidades del individuo. Para delimitar estos dos constructos, se introdujo el concepto de implicación hacia el trabajo (*work involvement*, en inglés), separándolo de la implicación en el trabajo.

Esta ambigüedad conceptual de la psicología organizacional que involucra a la implicación en el trabajo también está presente en comparación con los conceptos de pasión por el trabajo, *engagement*, *flow* y compromiso organizacional. Aunque se pueden encontrar puntos en común entre estos constructos relacionados al compromiso, existen diferencias sustanciales. Por ejemplo, aunque la pasión e implicación por el trabajo son significativas en la vida de cada trabajador, la implicación no es un componente de la identidad del individuo, mientras que en la pasión esta condición es determinante. Luego, aunque *engagement* e implicación comparte una naturaleza motivacional, el *engagement* se ve influido por los pormenores cotidianos, situación que no se encuentra en la implicación, ya que no se ve afectada por las experiencias laborales diarias. En cuanto al *flow*, aunque

supone experiencias de placer, motivación e interés por la tarea al igual que la implicación, se diferencia de esta en que en el flow la actividad laboral es una experiencia temporal y no es necesariamente significativa en la vida de la persona. Por último, en comparación con el compromiso organizacional, la implicación en el trabajo se circunscribe al vínculo de la persona con su trabajo, independientemente de la organización en la que lo ejerza. Por todo lo expresado, se define a la implicación en el trabajo como una creencia determinada situacionalmente, basada en la percepción del potencial que tiene el trabajo actual para satisfacer las necesidades materiales y psicológicas más importantes del individuo (Kanungo, 1982; Morrow, 1983; Salessi y Omar, 2018; Salessi y Omar, 2019).

Sultana et al. (2024), investigaron la relación entre Satisfacción Laboral e Implicación en el Trabajo en empleados no académicos de una universidad y encontraron una relación significativa entre ambas variables. Además, el estudio reveló que, a mayor posición laboral, mayor implicación y satisfacción laboral, pero no mostró diferencias en cuanto a género en ninguna de las variables. Los autores concluyen que los esfuerzos efectivos para disminuir las disparidades de estatus entre los diversos roles laborales pueden ser una forma de aumentar la satisfacción y el compromiso de los empleados. Iniciativas como promover la cohesión entre grupos, crear un entorno laboral saludable y formar equipos multifuncionales pueden fortalecer el sentido de comunidad y colaboración, lo que a su vez puede favorecer la participación y el bienestar laboral a largo plazo.

En la misma línea, Culibrk et al. (2018) realizaron un estudio empírico destinado a identificar y cuantificar la relación entre las características del trabajo, el compromiso organizacional, la satisfacción laboral, la implicación en el trabajo y las políticas y procedimientos organizacionales. Los resultados confirmaron una relación positiva entre Satisfacción Laboral e Implicación en el trabajo, concluyendo que la motivación laboral extrínseca tiene un efecto más fuerte que la intrínseca, lo que puede explicarse por los bajos salarios y los fondos insuficientes para la vida cotidiana en los países con una economía en transición. Además, se encontraron diferencias estadísticamente significativas en cuanto a la posición de los empleados en la jerarquía de la organización, siendo más

altas las puntuaciones en las variables estudiadas en los puestos de mayor jerarquía. Por lo tanto, concluyen que los directivos están más satisfechos con su trabajo en general y están más comprometidos con la organización que el resto de los empleados; esto puede deberse a que tienen un trabajo más variado y mejores recompensas materiales y no materiales. En cuanto a la edad de los participantes se encontró una conexión estadísticamente significativa entre la edad y la satisfacción laboral, donde cuanto mayor es el empleado, menos satisfecho está con su trabajo y menos se preocupa por las características de su trabajo. Una razón para este resultado podría encontrarse nuevamente en la situación económica y la alta tasa de desempleo, lo que hace que los jóvenes se sientan satisfechos con el simple hecho de haber conseguido un trabajo en lugar de estar satisfechos con el trabajo en sí. La antigüedad laboral se relacionó negativamente con la satisfacción de los empleados, así como con las características del puesto, lo que va en línea con el efecto comentado anteriormente, ya que quienes llevan más tiempo en la empresa están menos satisfechos con su trabajo y se preocupan menos por él. Considerando el nivel de educación de los participantes, el estudio mostró que cuanto más educados son los empleados, menos involucrados están en su trabajo, aunque parecen preocuparse más por las características de su trabajo. Finalmente, no se encontraron diferencias significativas en cuanto al sexo de los trabajadores en ninguna de las variables.

En concordancia con los resultados principales de estas investigaciones, estudios que involucraron otros constructos también encontraron relaciones significativas entre satisfacción laboral e implicación en el trabajo; tal es el caso de una investigación que buscó determinar la relación entre el capital psicológico y el estrés, la ansiedad, el burnout, la satisfacción laboral y la implicación en el trabajo. De igual manera, una investigación que examinó los mecanismos a través de los cuales el liderazgo orientado al cambio influye en el desempeño laboral y la satisfacción laboral de los empleados, y cuáles son los efectos directos y mediadores de las demandas de aprendizaje percibidas y de la implicación en el trabajo, exhibió en sus resultados una relación positiva entre satisfacción laboral e implicación en el trabajo. Las conclusiones de este estudio demuestran cómo los líderes con

un comportamiento orientado al cambio pueden influir en el desempeño y satisfacción laboral al reducir las demandas de aprendizaje y aumentar la participación laboral (Demir, 2018; Mikkelsen y Olsen, 2019).

Por otro lado, Fernández Salinero et al. (2020), al evaluar la influencia de la implicación laboral sobre la satisfacción laboral mediada por el uso de habilidades profesionales y moderada por la identificación grupal, no encontraron una relación estadísticamente significativa entre la implicación en el trabajo y la satisfacción laboral, pero encontraron que los altos valores de identificación grupal dañaban los valores de satisfacción laboral; por lo que concluyeron que aunque algunos sujetos pueden necesitar identificación social para utilizar sus habilidades profesionales, la identificación grupal puede perjudicar la satisfacción laboral, ya que identificarse como miembro de un grupo de trabajo en lugar de una organización genera conflicto y, por tanto, un sujeto puede utilizar sus competencias con su grupo de trabajo, pero no con la organización en su conjunto.

En este contexto de entornos inciertos y cambiantes, las organizaciones necesitan un nuevo tipo de empleado que debe ir más allá de los requisitos de tareas estrechas, además de caracterizarse por un rol de trabajo transformado, con autoiniciativa y abarcando comportamientos proactivos sin necesidad de supervisión (Belschak et al., 2010).

Strauss et al. (2013) describen a esta proactividad como los esfuerzos de los empleados para iniciar un cambio positivo en la organización y la diferencian de la adaptabilidad, es decir, de la respuesta de comportamiento positivo al cambio continuo.

Por su parte, Salessi y Omar (2017a) caracterizan a la concepción de proactividad en la investigación contemporánea como comportamental antes que disposicional, y como un proceso motivacional autoiniciado, centrado en el futuro y orientado a producir cambios. Su naturaleza dimensional implica categorías según el nivel en el que se desarrollan las acciones proactivas: la proactividad pro-individual se centra en mejorar el propio desempeño del empleado, la proactividad pro-social busca potenciar el funcionamiento del equipo y la proactividad pro-organizacional se enfoca en contribuir a que la organización logre sus metas. En cuanto a las causas de la proactividad, las autoras comparten evidencia

sobre el rol predictivo de la personalidad proactiva, la responsabilidad, la apertura a la experiencia, la afectividad positiva y ciertos rasgos cognitivos, como la orientación al aprendizaje, la necesidad de pensar y el pensamiento orientado al futuro; pero destacan que más allá del rol individual que acarrearán estas variables, en la actualidad las posturas interaccionistas tienen mayor consenso. En este sentido, Parker y Wang (2015) han subrayado que los comportamientos proactivos están moldeados por estados motivacionales influidos, a su vez, por las diferencias individuales, por elementos situacionales como el contexto laboral y por la interacción de estos dos.

Baluart Pacheco y La Madrid Alvarado (2022) señalan que a nivel mundial existe una disminución de talentos en el trabajador, por lo que las empresas tienen dificultades para contratar debido a que no encuentran las competitividades que buscan. De todas formas, las organizaciones no bajan sus estándares de búsqueda, orientándose a trabajadores que tengan comportamientos proactivos y que se encuentren implicados en el trabajo. Por esto, las autoras realizaron un estudio correlacional, encontrando que la implicación en el trabajo y los comportamientos proactivos y sus dimensiones se relacionan de manera significativa y directa con un tamaño de efecto pequeño. En sus conclusiones, señalan que los trabajadores con alta implicación laboral sugieren soluciones ante eventuales problemas, están motivados a aprender nuevos conocimientos y ayudan al logro de las metas organizacionales; a la vez que buscan ser más eficientes y optimizan el trabajo en equipo. Además, los trabajadores con comportamientos proactivos logran beneficiar a la organización porque son previsores y tienen diferentes opciones como soluciones ante los problemas, por lo que generan cambios positivos en su entorno laboral. De manera general, concluyen que, al estar implicados en su trabajo, los trabajadores generan comportamientos proactivos para el logro de los objetivos.

Teniendo en cuenta todo lo expuesto, esta investigación, enfocada teóricamente desde los postulados de la Psicología Organizacional Positiva busca colaborar para poner el foco en los valores positivos y las capacidades; potenciando las virtudes, tanto de las

empresas como de sus trabajadores, buscando alcanzar altos niveles de desarrollo y bienestar en las organizaciones.

Además, se espera impactar en las empresas para generar mejores condiciones laborales desde todas sus áreas, logrando así incrementar el compromiso de sus trabajadores y generar comportamientos proactivos, con las mejoras en la eficiencia que estos cambios traen aparejadas. De este modo, tanto los trabajadores como las empresas lograrían beneficiarse mutuamente, generando una sinergia que podría afectar al resto de la comunidad donde cada empresa se encuentre ubicada

Esta investigación será de utilidad para los profesionales de psicología con orientación laboral brindando herramientas para intervenir con el fin de promover ambientes laborales que contribuyan al florecimiento de mejores recursos psicológicos en los trabajadores, derivando esto en mayores niveles de compromiso y bienestar.

Asimismo, los profesionales a cargo de las áreas de recursos humanos de las empresas dispondrán de estrategias para introducir prácticas organizacionales que fomenten mejores ambientes laborales para impulsar el compromiso y el bienestar de los trabajadores, viéndose recompensadas las empresas con desempeños de mayor calidad.

Finalmente, este estudio busca llenar el vacío de conocimiento en lo que a este tipo de investigaciones se refiere, ya que en el estado actual del arte no se han encontrado muchas investigaciones que relacionen las variables incluidas en este trabajo. Además, con relación a Comportamientos Proactivos, este estudio constituiría una contribución genuina ya que se han encontrado muy pocos antecedentes que relacionen esta variable con Implicación en el Trabajo, pero no se han encontrado estudios recientes que relacionen esta variable con Satisfacción Laboral.

El objetivo de esta investigación fue conocer la relación entre Satisfacción Laboral, Implicación en el Trabajo y Comportamientos Proactivos en trabajadores del sector privado del AMBA; resultando este de la pregunta ¿Cuál es la relación entre Satisfacción Laboral, Implicación en el Trabajo y Comportamientos Proactivos en trabajadores del sector privado del AMBA?

En cuanto a los objetivos específicos, fueron: analizar el nivel de Satisfacción Laboral, el nivel de Implicación en el Trabajo y el nivel de Comportamientos Proactivos en trabajadores de empresas privadas del AMBA. Se caracterizó la muestra de acuerdo a variables sociodemográficas y se exploraron posibles diferencias/relaciones en las variables mencionadas en función de las mismas (sexo, edad, nivel de estudios, antigüedad laboral, puesto laboral y rol laboral).

Las hipótesis principales planteadas son que, (a) a mayor Satisfacción Laboral, mayor Implicación en el Trabajo; (b) a mayor Satisfacción Laboral, mayores Comportamientos Proactivos; y (c) a mayor Implicación en el Trabajo, mayores Comportamientos Proactivos. Además, como hipótesis secundarias, se consideró que, (d) a mayor edad, menor Satisfacción Laboral; (e) a mayor nivel educativo, menor Implicación en el Trabajo; (f) a mayor antigüedad, menor Satisfacción Laboral; y, (g) a mayor puesto laboral, mayor Implicación en el Trabajo y Satisfacción Laboral.

Metodología

Diseño

El análisis de esta investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo no experimental ya que no se manipuló una variable independiente, de alcance correlacional en tanto se propuso una relación bidireccional entre las variables y de temporalidad transversal ya que se administraron los instrumentos una única vez durante la investigación (Hernández Sampieri et al., 2014).

Participantes

En cuanto al criterio de selección de la muestra, al estar orientada por las características de esta investigación y no por un criterio estadístico de generalización, la misma se llevó a cabo por muestreo no probabilístico de tipo intencional, seleccionándose los casos representativos en la población estudiada (Hernández Sampieri et al., 2014, Rubio y Varas, 1999).

Se tuvieron en cuenta los siguientes criterios de inclusión: ser mayor de 18 años y trabajar en empresas del sector privada del AMBA. Quedaron excluidos todos aquellos participantes con una antigüedad menor a tres meses en la empresa. Se consideró adecuado excluir a los participantes con estas características, dado que la ley de trabajo vigente en Argentina establece que el contrato de trabajo por tiempo indeterminado está sujeto a un período de prueba de 3 meses y, durante este período, el trabajador puede ser despedido sin que corresponda pagarle indemnización, siendo esto un posible condicionante en el comportamiento de los trabajadores no efectivizados (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, s.f.).

Finalmente, la muestra estuvo conformada por un grupo seleccionado de 192 participantes con edades entre 19 y 69 años ($M=37.06$; $DT=11.34$) con una antigüedad en la empresa de entre 4 meses y 34 años ($M=7.96$; $DT=8.31$).

Instrumentos

Cuestionario sociodemográfico confeccionado ad hoc

Para relevar las variables sociodemográficas se utilizó un cuestionario compuesto por preguntas que brindan información respecto a sexo (1. Femenino, 2. Masculino), edad, nivel de estudios alcanzado (1. Primario incompleto, 2. Primario completo, 3. Secundario incompleto, 4. Secundario completo, 5. Terciario incompleto, 6. Terciario completo, 7. Universitario incompleto, 8. Universitario completo, 9. Posgrado incompleto, 10. Posgrado completo), antigüedad en la empresa, puesto laboral (1. Empleado/operario, 2. Supervisor, 3. Gerente, 4. Director de departamento, 5. Presidente/vicepresidente, 6. Director ejecutivo, 7. Otros) y claridad de rol laboral (1. Sí, 2. No).

Escala de Satisfacción Laboral Genérica (Macdonald y MacIntyre, 1997; adaptación argentina: Salessi y Omar, 2016)

Para medir Satisfacción Laboral, se administró la Escala de Satisfacción Laboral Genérica de Macdonald y MacIntyre (1997), en su versión adaptada a trabajadores argentinos por Salessi y Omar (2016). Este instrumento unidimensional consta de 7 ítems con formato de respuesta tipo Likert de 5 puntos, variando de 1 (nunca) a 5 (siempre) donde a mayor puntuación mayor presencia del atributo. La validez estructural del instrumento se realizó mediante un análisis factorial exploratorio [AFE], seguido de un análisis factorial confirmatorio [AFC]. La validez convergente del instrumento fue explorada mediante correlaciones entre los puntajes de satisfacción laboral y otras medidas organizacionalmente relevantes, como compromiso, confianza y cinismo organizacional. La fuerza y dirección de las correlaciones entre la satisfacción con otras variables organizacionalmente relevantes aportan evidencias sobre la validez de la escala adaptada. La confiabilidad del instrumento se estableció a partir del cómputo del coeficiente alfa de Cronbach con un valor de .848 para la muestra evaluada en el presente estudio.

Cuestionario de Implicación en el Trabajo (Kanungo, 1982, adaptación argentina: Salessi y Omar, 2018)

En cuanto a Implicación en el Trabajo, a partir de la conceptualización e instrumento de Kanungo (1982), se utilizó la adaptación argentina del Cuestionario de Implicación en el Trabajo de Salessi y Omar (2018). El instrumento está integrado por una dimensión de 9 ítems, de los cuales 7 ítems son directos (ítems 1, 2, 4, 5, 6, 8 y 9), y 2 ítems son inversos (ítems 3 y 7), valorados sobre una escala tipo Likert de cinco puntos desde 1 (totalmente en desacuerdo) a 5 (totalmente de acuerdo) donde a mayor puntuación mayor presencia del atributo. La validez convergente y discriminante se determinaron mediante el cálculo de la varianza media extraída [AVE] y de su raíz cuadrada, respectivamente. La validez de criterio se analizó a partir del cálculo de las correlaciones entre los constructos estudiados, mediante el cómputo del coeficiente rho de Spearman. La escala posee un alfa de Cronbach de .725 para la muestra de esta investigación.

Escala de Comportamientos Proactivos (Belschak y Den Hartog, 2010; adaptación argentina: Salessi y Omar, 2017b)

Por último, para evaluar Comportamientos Proactivos, se administró la Escala de Comportamientos Proactivos (Belschak y Den Hartog, 2010), en su versión argentina de Salessi y Omar (2017b). El instrumento está integrado por 10 ítems presentados en formato Likert de 5 puntos desde 1 (totalmente en desacuerdo) a 5 (totalmente de acuerdo). Los reactivos se distribuyen a lo largo de tres sub-escalas, contando Comportamientos Proactivos Pro-organizacionales con 3 ítems (ítems 1, 2 y 3), Comportamientos Proactivos Pro-sociales con 4 ítems (ítems 4, 5, 6 y 7) y Comportamientos Proactivos Pro-individuales con 3 ítems (ítems 8, 9 y 10), donde a mayor puntuación mayor presencia del atributo. Se obtuvo evidencia de validez convergente, discriminante y concurrente. La validez convergente y discriminante se determinaron mediante el cálculo de la varianza media extraída [AVE], y de su raíz cuadrada, respectivamente. La validez concurrente se analizó a partir del cálculo de las correlaciones entre los constructos estudiados, por medio del

cómputo del coeficiente de rho Spearman. Los resultados demuestran evidencias de validez, invarianza factorial y confiabilidad de la versión argentina del instrumento. La escala total posee un alfa de Cronbach de .836 para la muestra evaluada en este estudio.

Procedimiento

El contacto con la muestra se realizó en tres etapas. En una primera etapa se divulgó la convocatoria para participar de la investigación por medio de un *flyer* publicado en redes sociales, principalmente WhatsApp, Instagram y Facebook. En el mismo, se incluyó un link de acceso a un formulario de Google proporcionando el tema, los requisitos de inclusión y la información relevante, además de cada una de las escalas que evalúan las variables de investigación y un cuestionario sociodemográfico. También se explicitaron los propósitos académicos de la investigación, el anonimato de los participantes y la confidencialidad de la información proporcionada. La muestra se recolectó entre los meses de junio y agosto de 2024.

En una segunda etapa, se procedió a seleccionar la muestra descartando posibles *outliers* y excluyendo los casos que no cumplieran con los criterios mencionados anteriormente.

La tercera y última etapa consistió en recolectar los datos y llevar a cabo el análisis de estos.

Aspectos éticos

La presente investigación se basa en la Declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial (2013) como propuesta de principios éticos en lo que concierne a los principios de privacidad y confidencialidad, los del consentimiento informado y los de la inscripción y la publicación de la investigación y difusión de resultados.

Análisis de datos

La totalidad de los datos fue volcada en el software estadístico SPSS 25.0. Se realizó el análisis descriptivo de las variables sociodemográficas: sexo, nivel de estudios alcanzado, puesto laboral y claridad de rol laboral. Seguidamente, se efectuó un análisis de las medidas de tendencia central y dispersión de las variables Satisfacción Laboral, Implicación en el Trabajo, Comportamientos Proactivos y sus dimensiones, y de la edad y la antigüedad en la empresa. Luego, se realizó la prueba de normalidad resultando las variables psicológicas Satisfacción Laboral, Implicación en el Trabajo, Comportamientos Proactivos y sus dimensiones de distribución no paramétrica, por lo que para el análisis de correlación entre estas variables se utilizó el estadístico Rho de Spearman, mismo estadístico que se utilizó para relacionar las variables psicológicas con las variables sociodemográficas Edad, Antigüedad en la empresa, Nivel de estudios y Puesto laboral. Finalmente, se efectuó una comparación de grupos para Sexo y Rol laboral, donde el estadístico utilizado fue U de Mann Whitney.

Resultados

Datos descriptivos

De acuerdo con lo expresado en la descripción de datos sociodemográficos (ver Tabla I), la muestra presenta un predominio del sexo femenino y, en cuanto al nivel de estudios alcanzados, la mayoría posee estudios universitarios incompletos. Además, en relación con el puesto laboral actual, se encontró una amplia mayoría en el sector de empleados u operarios, contrastando con un menor porcentaje de trabajadores del sector medio, y pocos casos del sector ejecutivo. También es alto el porcentaje de trabajadores que consideran que su rol laboral está bien definido.

Tabla I.

Descripción de datos sociodemográficos

Variables	Valores	Fi	f%
Sexo	Femenino	108	56.3
	Masculino	84	43.8
Nivel de estudios	Primario completo	1	0.5
	Secundario incompleto	10	5.2
	Secundario completo	19	9.9
	Terciario incompleto	19	9.9
	Terciario completo	16	8.3
	Universitario incompleto	65	33.9
	Universitario completo	47	24.5
	Posgrado incompleto	4	2.1
	Posgrado completo	11	5.7
Puesto laboral actual	Empleado/operario	133	69.3
	Supervisor	27	14.1
	Gerente	17	8.9
	Director de departamento	5	2.6
	Presidente/vicepresidente	2	1
	Director ejecutivo	8	4.2
Claridad de rol laboral	Sí	149	77.6
	No	43	22.4

Como se observa en los puntajes de las variables SL, IT, CP, CPPO, CPPS y CPPI (ver Tabla II), las medias no se aproximan a los valores mínimo y máximo, por lo que se afirma que estas variables no están influenciadas por valores atípicos.

Tabla II.

Estadística descriptiva de las variables

Variable	M (DS)	Min.	Max.
SL	26.60 (4.982)	8	35
IT	24.98 (5.207)	15	40
CP	40.19 (5.173)	16	50
CPPO	11.51 (1.912)	3	15
CPPS	16.75 (2.424)	8	20
CPPI	11.94 (2.012)	3	15

Nota: SL=Satisfacción Laboral, IT=Implicación en el Trabajo, CP=Comportamientos Proactivos, CPPO=Comportamientos Proactivos Pro-Organizacionales, CPPS=Comportamientos Proactivos Pro-Sociales, CPPI=Comportamientos Proactivos Pro-Individuales

Correlación entre variables

En cuanto a Satisfacción Laboral, se observó una relación significativa directa de asociación moderada con Comportamientos Proactivos, al igual que con su dimensión Comportamientos Proactivos Pro-organizacionales. Además, esta variable se relacionó positivamente con Implicación en el Trabajo, Comportamientos Proactivos Pro-sociales y Pro-individuales, con un efecto débil. Lo mismo sucedió en la correlación de Satisfacción Laboral con Edad, Antigüedad Laboral y Puesto Laboral Actual, todas relaciones significativas directas de efecto débil. No se hallaron relaciones significativas entre Satisfacción Laboral y Nivel de Estudios.

Por otro lado, Implicación en el trabajo correlacionó de forma directa con efecto débil con Comportamientos Proactivos y sus dimensiones, al igual que con Edad, Antigüedad Laboral y Puesto Laboral Actual. Esta variable no se relacionó significativamente con Nivel de Estudios.

Comportamientos Proactivos, además de asociarse positivamente con un efecto alto con sus tres dimensiones, se asoció con un efecto bajo con Edad, Nivel de Estudios y

Puesto Laboral Actual. No se encontró relación entre Comportamientos Proactivos y Antigüedad Laboral.

Comportamientos Proactivos Pro-organizacionales correlacionó positivamente con Puesto Laboral Actual con un efecto débil, pero no se relacionó con Edad, Antigüedad Laboral y Nivel de Estudios.

Comportamientos Proactivos Pro-sociales obtuvo una relación de tipo directa y efecto débil con Edad y Antigüedad Laboral, no relacionándose esta dimensión con Nivel de Estudios y Puesto Laboral.

Finalmente, Comportamientos Proactivos Pro-individuales se asoció positivamente con Edad, Nivel de Estudios y Puesto Laboral, por medio de una relación de tipo directa con fuerza de vínculo débil. No se encontró relación entre esta dimensión y Antigüedad Laboral (ver Tabla III).

Tabla III.

Relación entre variables Satisfacción Laboral, Implicación en el Trabajo, Comportamientos Proactivos y sus dimensiones, y variables sociodemográficas Edad, Antigüedad Laboral, Nivel de Estudios y Puesto Laboral

Variable	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. SL	-	.370**	.444**	.430**	.337**	.349**	.174*	.156*	.036	.216**
2. IT		-	.346**	.298**	.234**	.337**	.166*	.181*	.025	.228**
3. CP			-	.765**	.804**	.813**	.157*	.104	.156*	.191**
4. CPPO				-	.388**	.543**	.135	.063	.136	.246**
5. CPPS					-	.508**	.146*	.205**	.068	.079
6. CPPI						-	.145*	-.038	.145*	.147*
7. Edad							-	.608**	.187**	.248**
8. Antigüedad								-	.085	.351**
9. Estudios									-	.254**
10. Puesto										-

Nota: Estadístico utilizado: Rho de Spearman; siendo **p<.01 y *p<.05.

Comparación de grupos

Satisfacción Laboral obtuvo una puntuación significativamente más elevada en quienes consideran que su rol laboral está bien definido. Lo mismo sucedió con

Comportamientos Proactivos y dos de sus dimensiones: Comportamientos Proactivos Pro-organizacionales y Comportamientos Proactivos Pro-individuales; mientras que en Comportamientos Proactivos Pro-sociales y en Implicación en el Trabajo no se hallaron diferencias entre los grupos (ver Tabla IV).

Tabla IV.

Diferencia de grupos en función de Claridad de Rol Laboral

Variable	Sí (n=149)	No (n=43)	Z	U	p.
	Rangos promedio				
SL	109.34	52.02	-5.971	1291.000	.000**
IT	99.76	85.20	-1.517	2717.500	.129
CP	100.80	81.60	-2.684	2345.000	.007**
CPPO	103.04	73.84	-3.109	2229.000	.002**
CPPS	99.80	85.06	-1.561	2711.500	.118
CPPI	100.80	81.60	-2.040	2563.000	.041*

Nota: Estadístico utilizado: U. de Mann Whitney; siendo **p<.01 y *p<.05.

Finalmente, no se hallaron diferencias de grupo estadísticamente significativas en relación al sexo de los participantes en ninguna de las variables.

Conclusión y discusión

Esta investigación tuvo como objetivo conocer si existe relación entre Satisfacción Laboral, Implicación en el Trabajo y Comportamientos Proactivos y sus dimensiones en trabajadores del sector privado del Área Metropolitana de Buenos Aires.

Como hipótesis principales se planteó que, (a) a mayor Satisfacción Laboral, mayor Implicación en el Trabajo; (b) a mayor Satisfacción Laboral, mayores Comportamientos Proactivos; (c) y a mayor Implicación en el Trabajo, mayores Comportamientos Proactivos. Las hipótesis fueron confirmadas, ya que se hallaron relaciones significativas de tipo directa entre Satisfacción Laboral, Implicación en el Trabajo y Comportamientos Proactivos y sus dimensiones en el grupo propuesto.

Estos resultados coinciden con investigaciones previas que plantean que altos niveles de satisfacción laboral se relacionan con el compromiso y con conductas que promueven el cambio positivo entre los empleados, promoviendo la eficiencia en pos del logro de objetivos tanto propios, como grupales y organizacionales; redundando esto en mayor productividad y permanencia laboral (Baluarte Pacheco y La Madrid Alvarado, 2022; Culibrk et al., 2018; Demir, 2018; Mikkelsen y Olsen, 2019; Salessi, 2014; Sultana et al., 2024).

En cuanto a las hipótesis secundarias, se planteó que (g) cuanto mayor fuera el puesto del trabajador, tendría mayor Implicación en el Trabajo y mayor Satisfacción Laboral. Los resultados confirmaron estas hipótesis, ya que el puesto laboral se relacionó positivamente con todas las variables. Esto concuerda con lo expuesto por otros estudios, que concluyeron que la satisfacción y el compromiso se da cuanto mayor es el puesto del trabajador y esto se relaciona con el tipo de trabajo y las recompensas obtenidas por los puestos de mayor jerarquía (Culibrk et al., 2018; Sultana et al., 2024).

Además, se planteó que (d) la edad se relacionaría negativamente con Satisfacción Laboral, pero los resultados hallados rechazaron esta hipótesis ya que esta variable se relacionó de forma positiva, no sólo con Satisfacción Laboral, sino también con Implicación

en el Trabajo, y con Comportamientos Proactivos y dos de sus dimensiones. Lo mismo sucedió con (f) la relación indirecta hipotetizada entre la antigüedad laboral y Satisfacción Laboral, porque los resultados obtenidos reflejaron una relación directa entre ambas variables. Estos resultados contradicen lo expuesto por otros investigadores (Culibrk et al., 2018). Adicionalmente, es deseable expresar que la antigüedad laboral también se relacionó positivamente con Implicación en el Trabajo.

Tampoco se confirmó la hipótesis planteada en cuanto a la (e) relación entre el nivel de estudios alcanzado e Implicación en el Trabajo, ya que estas variables no se relacionaron, al contrario de lo planteado por un estudio previo (Culibrk et al., 2018). Esta variable sociodemográfica solo se relacionó significativamente con Comportamientos Proactivos y su dimensión pro-individual.

Los resultados antes mencionados podrían explicarse teniendo en consideración el contexto donde ha sido realizada esta investigación, ya que los escasos antecedentes encontrados en función de las variables estudiadas son de países con marcadas diferencias en lo económico-cultural. En los países con economías en crisis, el poder adquisitivo, las tasas de desempleo y la disparidad en los niveles salariales, provoca un ajuste en el comportamiento de los trabajadores, quienes otorgan más valor al salario y a las perspectivas de crecimiento en la organización, lo que impacta en los niveles de satisfacción y compromiso que estos experimentan (Culibrk et al., 2018; Fernández Salinero et al., 2020; Sultana et al., 2024).

En cuanto a las limitaciones afrontadas al realizar este trabajo, es dable mencionar la falta de homogeneidad en la composición de la muestra con relación a algunas variables sociodemográficas, sobre todo en Puesto Laboral, donde se encontró una diferencia notable entre la cantidad de casos pertenecientes a puestos de menor jerarquía en comparación con los puestos directivos. Por lo que se recomienda, para futuras investigaciones, buscar una muestra más homogénea en relación a esta variable, o lograr una muestra de puestos gerenciales exclusivamente para medir las variables psicológicas estudiadas.

En el mismo sentido, aunque se evidencia mayor heterogeneidad en cuanto al nivel de estudios alcanzado, la muestra estuvo mayormente conformada por empleados con estudios de nivel terciario o superior. Esto podría tener relación con el alto puntaje afirmativo que obtuvo la variable Claridad de Rol, ya que la posibilidad de encontrar empleados en trabajos relacionados a sus carreras académicas podría tener efecto en la percepción de claridad de rol de sus puestos.

En cuanto a la zona de residencia de la población estudiada, en los formularios se explicitó que debían pertenecer al AMBA, lo que puede haber generado alguna confusión ya que algunos casos respondieron el formulario aclarando que pertenecían a CABA, desconociendo que la misma corresponde al AMBA, por lo que se recomienda dejar esto en claro para futuras ocasiones. Pero más allá de esto, sería de utilidad ampliar la zona de residencia de un nivel regional a uno provincial o, incluso, nacional, para lograr una muestra más representativa.

Lo mismo se recomienda para el tipo de organización, donde futuros estudios podrían incluir empresas del sector estatal y del tercer sector a fines de comparar las variables evaluadas entre trabajadores de distintos tipos de organización.

Aunque las hipótesis principales de esta investigación fueron confirmadas, es importante señalar dos cuestiones para tener en cuenta en estudios posteriores.

Por un lado, sería útil evaluar el rol moderador de la identificación grupal en la relación entre la implicación y la satisfacción laboral, ya que, si el trabajador se identifica más con su grupo de pares que con la organización en sí, podría reflejar menores niveles de satisfacción e implicación por desarrollar su potencial enfocándose en lo grupal antes que en lo organizacional (Fernández Salinero et al., 2020).

Finalmente, aunque el presente estudio se realizó teniendo en cuenta las posturas interaccionistas, donde se tienen en cuenta las diferencias individuales, los elementos situacionales y la interacción de estos factores, sería importante evaluar el rol predictivo de la personalidad proactiva en los comportamientos proactivos debido al impacto individual

que podría acarrear esta variable en los niveles de Comportamientos Proactivos y sus dimensiones (Parker y Wang, 2015; Salessi y Omar, 2017a).

Considerando lo que ya se evidenció, esta investigación, en línea con el enfoque de la Psicología Organizacional Positiva, destaca la importancia de las relaciones existentes entre variables estudiadas. Además de confirmar las relaciones entre la satisfacción y la implicación de los empleados en su trabajo, este estudio contribuye genuinamente al estado del arte al corroborar relaciones significativas entre estos constructos y los comportamientos proactivos. De esta manera, este trabajo será de utilidad para que, tanto desde las organizaciones como desde los profesionales de psicología de las áreas afines, se busque generar mejores condiciones laborales logrando escenarios de bienestar en los trabajadores para alcanzar altos niveles de desarrollo en las empresas.

Referencias Bibliográficas

- Asociación Médica Mundial. (2013). *Declaración de Helsinki de la AMM - Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos*. AMM.
<https://www.wma.net/es/polices-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>
- Baluart Pacheco, L. F., y La Madrid Alvarado, K. G. (2022). *Implicación en el trabajo y comportamientos proactivos en trabajadores de una empresa privada de Villa El Salvador* [Tesis de Grado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/114706>
- Belschak, F. D., y Den Hartog, D. N. (2010). Pro-self, prosocial, and pro-organizational foci of proactive behaviour: Differential antecedents and consequences. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(2) 475-498.
<https://doi.org/10.1348/096317909X439208>
- Belschak, F. D., Den Hartog D. N., y Fay D. (2010). Exploring positive, negative and context-dependent aspects of proactive behaviours at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(2), 267–273.
<https://doi.org/10.1348/096317910X501143>
- Culibrk, J., Delic, M., Mitrovic, S. y Culibrk, D. (2018) Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Involvement: The Mediating Role of Job Involvement. *Frontiers in Psychology*, 9(132). <http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00132>
- Dalal, R. S. (2013). Job attitudes: Cognition and affect. En N. W. Schmitt, S. Highhouse y I. B. Weiner (Eds.). *Handbook of psychology* (pp. 341-366). John Wiley & Sons Inc.
- Demir, S. (2018). The Relationship between Psychological Capital and Stress, Anxiety, Burnout, Job Satisfaction, and Job Involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*, 75, 137-153. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1181447>
- Fernández Salinero, S., García Collantes, A., Rodríguez Cifuentes, F., y Topa, G. (2020). Is Job Involvement Enough for Achieving Job Satisfaction? The Role of Skills Use and

- Group Identification. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(12). <https://doi.org/10.3390/ijerph17124193>
- Hernández Sampieri, R., Collado, C. F., y Baptista Lucio, M. P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341-349. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.67.3.341>
- Lupano Perugini, M. L. (2017). Validación de una Escala sobre Work Engagement. Perfiles asociados a alta Performance y Satisfacción Laboral. *Ciencias Psicológicas*, 11(2), 127-137. <https://doi.org/10.22235/cp.v11i2.1482>
- Macdonald, S., y MacIntyre, P. (1997). The Generic Job Satisfaction Scale. *Employee Assistance Quarterly*, 13(2), 1-16. https://doi.org/10.1300/J022v13n02_01
- Mikkelsen, A., y Olsen, E. (2019). The influence of change-oriented leadership on work performance and job satisfaction in hospitals – the mediating roles of learning demands and job involvement. *Leadership in Health Services*, 32(1), 37-53. <https://doi.org/10.1108/LHS-12-2016-0063>
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (s.f.). *Marco legal*. Argentina.gob.ar. <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/buscastrabajo/conocetusderechos/marcolegal>
- Morrow, P. C. (1983). Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment. *Academy of Management Review*, 8(3), 486-500. <https://doi.org/10.5465/amr.1983.4284606>
- Omar, A. (2010). Las organizaciones positivas. En A. Castro Solano (Comp.), *Fundamentos de Psicología Positiva* (pp. 137-182). Paidós.
- Paris, L., y Omar, A. (2008). Predictores de satisfacción laboral en médicos y enfermeros. *Estudios de Psicología*, 13(3), 233-244. <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2008000300006>
- Parker, S. K., y Wang, Y. (2015). Helping people to ‘make things happen’: A framework for proactivity at work. *International Coaching Psychology Review*, 10(1), 62-75. <https://doi.org/10.53841/bpsicpr.2015.10.1.62>

- Rubio, M. J., y Varas, J. (1999). *El análisis de la realidad en la intervención social. Métodos y técnicas de investigación*. Editorial CCS.
- Salessi, S. (2014). Satisfacción Laboral: Acerca de su conceptualización, medición y estado actual del arte. *Revista de Psicología*, 10(19), 67-83.
<https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/6077>
- Salessi, S., y Omar, A. (2016). Satisfacción Laboral Genérica. Propiedades psicométricas de una escala para medirla. *Alternativas en Psicología*, 20(34), 93-108.
<https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/53885>
- Salessi, S., y Omar, A. (2017a). Comportamientos proactivos en el trabajo: una puesta al día. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 9(3), 82-103.
<https://revistas.unc.edu.ar/index.php/racc/article/view/17800>
- Salessi, S., y Omar, A. (2017b). Comportamientos proactivos en el trabajo: adaptación y análisis psicométrico de una escala. *Actualidades en Psicología*, 32(124), 33-49.
<https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/71311>
- Salessi, S., y Omar, A. (2018). Cuestionario de implicación en el trabajo: Propiedades psicométricas de su adaptación en Argentina. *Revista Mexicana de Psicología*, 35(2), 179-192. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/162131>
- Salessi, S., y Omar, A. (2019). Implicación con el trabajo en la investigación contemporánea: Actualización y estado del arte. *Papeles del Psicólogo*, 40(1), 46–56. <https://doi.org/10.23923/pap.psicol2019.2882>
- Strauss, K., Griffin, M. A., Parker, S. K., y Mason, C. M. (2013). Building and Sustaining Proactive Behaviors: *The Role of Adaptivity and Job Satisfaction*. *Journal of Business and Psychology*, 30(1), 63–72. <https://doi.org/10.1007/s10869-013-9334-5>
- Sultana, M. S., Dey, B. K., Rahman, A., y Naher, L. (2024). Job Satisfaction and Job Involvement among Non-Academic University Employees in Bangladesh. *Chittagong University Journal of Biological Sciences*, 10(1), 201–216.
<https://doi.org/10.3329/cujbs.v10i1.74255>

Anexos

Cuestionario

¡Hola! Mi nombre es Lionel y me encuentro realizando mi tesis para acceder a la Licenciatura de Psicología en la Universidad Abierta Interamericana [UAI], y con este fin estoy realizando una investigación sobre "Satisfacción Laboral, Compromiso con el Trabajo y Comportamientos Proactivos en trabajadores del sector privado del AMBA".

Si tiene más de 18 años, trabaja en una empresa privada y reside en AMBA, sería de gran ayuda que complete esta encuesta. La participación es anónima, voluntaria y requiere menos de 10 minutos. Los datos recabados son confidenciales y serán utilizados solo a fines académicos. No existen respuestas correctas o incorrectas. Al responder este cuestionario está brindando su consentimiento.

¡Muchas gracias por su colaboración!

Sexo:

- ☐ Femenino
- ☐ Masculino

Edad:

☐ _____

¿Reside en AMBA (CABA / GBA)?

- ☐ Si
- ☐ No

Nivel de estudios alcanzado

- ☐ Primario incompleto
- ☐ Primario completo
- ☐ Secundario incompleto
- ☐ Secundario completo
- ☐ Terciario incompleto
- ☐ Terciario completo
- ☐ Universitario incompleto
- ☐ Universitario completo
- ☐ Posgrado incompleto
- ☐ Posgrado completo

Tipo de organización donde trabaja:

- ☐ Privada
- ☐ Estatal

☐ Otro: _____

¿Hace cuanto ingresó a trabajar en esta empresa? *

- ☐ Menos de 3 meses
☐ Más de 3 meses

¿Cuánto tiempo hace que trabaja en esta empresa?

☐ _____

Puesto laboral actual

- ☐ Empleado/operario
☐ Supervisor
☐ Gerente
☐ Director de departamento
☐ Presidente/vicepresidente
☐ Director ejecutivo
☐ Otro: _____

¿Cree que su rol laboral está bien definido?

- ☐ Sí
☐ No

Indique la opción que más lo identifique en relación a las siguientes afirmaciones:

En mi trabajo puedo aplicar mis capacidades y habilidades.

- ☐ Nunca ☐ Casi nunca ☐ A veces ☐ Casi siempre ☐ Siempre

En mi trabajo recibo reconocimiento por mi buen desempeño.

- ☐ Nunca ☐ Casi nunca ☐ A veces ☐ Casi siempre ☐ Siempre

Me siento bien trabajando para esta empresa.

- ☐ Nunca ☐ Casi nunca ☐ A veces ☐ Casi siempre ☐ Siempre

Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo.

- ☐ Nunca ☐ Casi nunca ☐ A veces ☐ Casi siempre ☐ Siempre

Mi trabajo me da seguridad laboral.

- ☐ Nunca ☐ Casi nunca ☐ A veces ☐ Casi siempre ☐ Siempre

Mi salario es apropiado.

- ☐ Nunca ☐ Casi nunca ☐ A veces ☐ Casi siempre ☐ Siempre

Considerándolo en términos generales tengo un buen trabajo.

- ☐ Nunca ☐ Casi nunca ☐ A veces ☐ Casi siempre ☐ Siempre

Indique su grado de acuerdo o desacuerdo en relación a las siguientes afirmaciones:

Estoy totalmente comprometido con mi trabajo.

- ☐ Totalmente en desacuerdo ☐ En desacuerdo ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo ☐ De acuerdo ☐ Totalmente de acuerdo

Las cosas más importantes que me pasan tienen que ver con mi trabajo.

☐ Totalmente en desacuerdo ☐ En desacuerdo ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo ☐ De acuerdo ☐ Totalmente de acuerdo

Mi trabajo es sólo una pequeña parte de mí.

☐ Totalmente en desacuerdo ☐ En desacuerdo ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo ☐ De acuerdo ☐ Totalmente de acuerdo

Tengo una conexión con mi trabajo muy difícil de romper.

☐ Totalmente en desacuerdo ☐ En desacuerdo ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo ☐ De acuerdo ☐ Totalmente de acuerdo

La mayoría de mis objetivos personales están relacionados a mi trabajo.

☐ Totalmente en desacuerdo ☐ En desacuerdo ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo ☐ De acuerdo ☐ Totalmente de acuerdo

Vivo, como y respiro por mi trabajo.

☐ Totalmente en desacuerdo ☐ En desacuerdo ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo ☐ De acuerdo ☐ Totalmente de acuerdo

A menudo me siento “desenganchado” de mi trabajo.

☐ Totalmente en desacuerdo ☐ En desacuerdo ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo ☐ De acuerdo ☐ Totalmente de acuerdo

Mi trabajo ocupa un lugar central en mi vida.

☐ Totalmente en desacuerdo ☐ En desacuerdo ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo ☐ De acuerdo ☐ Totalmente de acuerdo

Me gustaría estar trabajando la mayor parte del tiempo.

☐ Totalmente en desacuerdo ☐ En desacuerdo ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo ☐ De acuerdo ☐ Totalmente de acuerdo

Muchos de mis intereses giran en torno a mi trabajo.

☐ Totalmente en desacuerdo ☐ En desacuerdo ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo ☐ De acuerdo ☐ Totalmente de acuerdo

Sugiero soluciones para los problemas de mi organización.

☐ Totalmente en desacuerdo ☐ En desacuerdo ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo ☐ De acuerdo ☐ Totalmente de acuerdo

Aprendo nuevos conocimientos que beneficiarán a mi organización.

☐ Totalmente en desacuerdo ☐ En desacuerdo ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo ☐ De acuerdo ☐ Totalmente de acuerdo

Optimizo la distribución de mi trabajo para ayudar a que la organización logre sus metas.

☐ Totalmente en desacuerdo ☐ En desacuerdo ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo ☐ De acuerdo ☐ Totalmente de acuerdo

Comparto mis conocimientos con mis compañeros.

☐ Totalmente en desacuerdo ☐ En desacuerdo ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo ☐ De acuerdo ☐ Totalmente de acuerdo

Colaboro con las tareas de mis compañeros, aunque no esté obligado a hacerlo.

☐ Totalmente en desacuerdo ☐ En desacuerdo ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo ☐ De acuerdo ☐ Totalmente de acuerdo

Oriento a los nuevos compañeros.

☐ Totalmente en desacuerdo ☐ En desacuerdo ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo ☐ De acuerdo ☐ Totalmente de acuerdo

Ayudo a que mis compañeros concreten sus ideas.

☐ Totalmente en desacuerdo ☐ En desacuerdo ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo ☐ De acuerdo ☐ Totalmente de acuerdo

Busco nuevos modos de realizar mi trabajo para ser más eficiente.

☐ Totalmente en desacuerdo ☐ En desacuerdo ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo ☐ De acuerdo ☐ Totalmente de acuerdo

Me capacito para desarrollarme profesionalmente.

☐ Totalmente en desacuerdo ☐ En desacuerdo ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo ☐ De acuerdo ☐ Totalmente de acuerdo

Asumo tareas que contribuyen al desarrollo de mi carrera laboral.

☐ Totalmente en desacuerdo ☐ En desacuerdo ☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo ☐ De acuerdo ☐ Totalmente de acuerdo

Link Cuestionario Forms

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd2_Vmdj2yWknDJhQKgTJeUvuxpdssQiFI-AFNbtOBGb7EQpw/viewform?usp=sf_link