



UAI **Universidad Abierta
Interamericana**

FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y RELACIONES HUMANAS

UNIVERSIDAD ABIERTA INTERAMERICANA

TRABAJO DE INTEGRACIÓN FINAL (TIF)

**Satisfacción laboral y Proactividad en trabajadores de salud del
ámbito público y del ámbito privado**

Autor: Agustina Ferrara

Tutor: Lic. Victoria Gabotto

Título a obtener: Licenciatura en Psicología.

Febrero 2023

Índice General

Agradecimientos	3
Resumen.....	4
Abstract	5
Introducción	6
Planteamiento del Problema.....	6
Estado del Arte.....	7
Marco Teórico.....	10
Satisfacción Laboral.....	10
Proactividad.....	11
Pregunta de Investigación	13
Justificación y Relevancia.....	13
Objetivos	14
Objetivo General	14
Objetivos Específicos.....	15
Hipótesis.....	15
Metodología	15
Diseño	15
Participantes	16
Criterio de Exclusión.....	16
Instrumentos.....	16
Análisis de Datos	17
Resultados	18
Caracterización de la Muestra.....	18
Descripción de Variables	19
Tabla 3.....	19
Relación entre Variables	20
Diferencias entre Grupos.....	20
Conclusión	22
Discusión.....	23
Referencias.....	25
Anexos	32

Agradecimientos

Empezó el final del comienzo, después de 5 años, termino la primera etapa, el primer logro, después de tantas frustraciones, tantos deseos, tantas emociones juntas, aspiro que este sea el comienzo de algo maravilloso. Me siento orgullosa y afortunada de poder vivir estas cosas, y sentir tantas emociones.

Quiero agradecerle a mi Gabi, mi mamá, porque ella fue y es el motor que me da fuerzas y energías para seguir día a día, cuando sentía que “no podía más” con sus palabras, sus abrazos y sus mates a las 3am todo era un poquito más fácil.

Quiero agradecer a mi directora de tesis, la Licencia Victoria Gabotto, por la paciencia, la dedicación y su tiempo para ayudarte en cada paso de este gran trabajo. Y agradecer a cada uno de los docentes que pasaron por esos 5 años de mi vida. Me llevo algo de cada uno para mi futuro profesional y personal.

Con muchos miedos, muchas incertidumbres, muchos deseos, y muchas ansias hoy comienza un nuevo camino, por lo menos para mí, sin fin, lleno de aprendizaje, conocimientos, felicidad y aún más cosas lindas por vivir... Gracias por ser parte del proceso.. Allá voy!

Resumen

Objetivo: describir y relacionar la satisfacción laboral y la proactividad en trabajadores de salud del ámbito público y del ámbito privado. **Material y método:** la muestra estuvo conformada por N=93 trabajadores del área de salud pública y privada de Capital Federal y Gran Buenos Aires. Los mismos tenían edades comprendidas entre 21 y 50 años (M=32.06; DT=7.47; Mediana=30). Se utilizó el Cuestionario sobre Clima laboral y Proactividad (Abanto Correa y Santillán Rodas, 2019); la Escala de Satisfacción Laboral Genérica (MacDonald y MacIntyre, 1997) en su versión adaptada y validada en trabajadores argentinos (Salessi y Omar, 2016) y un cuestionario de datos sociodemográficos. **Resultados:** se encontró una correlación positiva entre la satisfacción laboral y las tres dimensiones de la proactividad: automotivación, compromiso y voluntad. También se observó que los trabajadores de salud privada se encontraban más automotivados que los de salud pública, los que trabajaban part-time registraban mayor compromiso que los trabajadores con jornada full-time y; quienes tenían menor antigüedad como trabajadores de salud (cinco años o menos) registraban mayores puntajes de automotivación. **Conclusión:** existe una relación significativa entre las variables de estudio, de manera que, un mayor grado de satisfacción laboral indica mayor proactividad en los trabajadores de salud del ámbito público y privado.

Palabras clave: proactividad – satisfacción laboral – trabajadores – salud pública – salud privada.

Abstract

Objective: to describe and relate job satisfaction and proactivity in public and private health care workers. **Method:** the sample consisted of N=93 public and private health care workers from Capital Federal and Gran Buenos Aires. They were aged between 21 and 50 years ($M=32.06$; $SD=7.47$; Median=30). The Work Climate and Proactivity Questionnaire (Abanto Correa and Santillán Rodas, 2019); the Generic Job Satisfaction Scale (MacDonald and MacIntyre, 1997) in its adapted and validated version in Argentine workers (Salessi and Omar, 2016) and a sociodemographic data questionnaire were used. **Results:** a positive correlation was found between job satisfaction and the three dimensions of proactivity: self-motivation, commitment and willingness. It was also observed that private health workers were more self-motivated than public health workers, those who worked part-time were more committed than full-time workers, and those who had less seniority as health workers (five years or less) had higher self-motivation scores. **Conclusion:** there is a significant relationship between the study variables, so that a higher degree of job satisfaction indicates greater proactivity in public and private health workers.

Key words: proactivity - job satisfaction - workers - public health - private health.

Introducción

Planteamiento del Problema

Desde finales del siglo XX, la psicología organizacional comenzó a otorgar un rol activo a los trabajadores, quienes empezaron a ser considerados sujetos creadores de cambios y transformaciones (Parker y Bindl, 2017). Por este motivo, las investigaciones fueron centrándose en dilucidar los modos en que un trabajador puede influir sobre su propio trabajo y mejorar los resultados de la organización en la que trabaja (Grant y Ahsford, 2008). De esta manera, se sentaron las bases para la conformación de un nuevo constructo denominado proactividad, el cual refiere a los comportamientos auto-motivados que se orientan a producir cambios en el ambiente de trabajo con el propósito de alcanzar objetivos propios, del grupo o de la organización (Bateman y Crant, 1993; Parker y Collins, 2010; Tornau y Frese, 2013).

En torno a la proactividad, se ha observado que la satisfacción laboral constituye una de las variables que puede explicar los comportamientos proactivos en el trabajo. Esto indica que quienes se sienten satisfechos cumpliendo con sus funciones laborales, sin esperar recompensas a cambio, presentan mayor predisposición a emprender acciones que exceden las tareas asignadas de manera oficial (Beltrán-Martin, 2013). A la inversa, algunos investigadores señalan que los rasgos proactivos resultan predictores de la satisfacción en el trabajo. Esto se debe a que los trabajadores con personalidad proactiva logran eliminar rápida y eficazmente aquellas situaciones del contexto que puedan influir negativamente en su satisfacción laboral (Erdogan y Bauer, 2005; Pinazo et al., 1999).

El enfoque moderno contempla el capital humano como uno de los factores principales para las organizaciones, por lo que se lo considera un activo valioso. Hoy por hoy, las empresas buscan trabajadores proactivos y colaboradores (Mostert y Rathbone, 2007); por lo que ya no se focalizan únicamente en los aspectos financieros, sino que se centran en aspectos motivacionales, de compromiso y de sentido de pertenencia del

empleado (Goetzel et al., 2001). Las investigaciones sobre psicología organizacional advierten que las características del empleado se asocian directamente con su desempeño dentro de la organización, de modo tal que, trabajadores con una orientación proactiva aumentan el nivel de competitividad de la empresa (Owens, 2003; Sanyal y Guvenli, 2004). En este sentido, resulta relevante dirigir los esfuerzos científicos hacia la comprensión de los estados psicológicos positivos que puedan promover el desarrollo de habilidades, recursos y capacidades para constituir y consolidar espacios de trabajo saludables, favoreciendo la adaptación al cambio (Salanova et al., 2016; Salanova et al., 2019).

Cabe preguntarse qué sucede con la proactividad y la satisfacción laboral de los trabajadores en el ámbito de las instituciones sanitarias, tanto del ámbito público como privado. El interrogante surge a partir de considerar las características de la labor que desempeñan los profesionales de la salud, entre las que se detallan cumplir guardias de hasta 24 horas, trabajar por turnos, estar en contacto directo con enfermedades y en ocasiones, con fallecimientos (Gil-Monte et al., 2005).

Estado del Arte

La revisión de la bibliografía sobre la temática de la proactividad y la satisfacción laboral, ha permitido dar cuenta de una serie de estudios desarrollados durante los últimos años. Cabe resaltar que la mayor parte de las investigaciones corresponden a estudios internacionales que se han llevado a cabo en los continentes europeo y asiático.

En primer lugar, se destaca la investigación de Kuo et al. (2019), quienes buscaron investigar si la personalidad proactiva del empleado produce mejoras en la satisfacción laboral. Para ello llevaron a cabo un estudio con una muestra de trabajadores de gimnasios públicos de Taiwán, en el que observaron que los empleados proactivos registran mayor satisfacción con su trabajo. Entre sus conclusiones, destacaron la satisfacción laboral

como un indicador de experiencias positivas en el trabajo, el cual puede explicar las conductas proactivas de los trabajadores, como así también, su rendimiento laboral y éxito profesional.

En la misma línea, Wang y Lei (2021) destacaron que las características de personalidad proactiva del trabajador predicen en forma significativa su satisfacción laboral. Los resultados de su investigación se fundamentaron en una muestra de trabajadores de empresas mineras petrolíferas del noroeste de China.

En lo que respecta a la personalidad proactiva, un estudio realizado con trabajadores indios determinó que las características de proactividad de los sujetos van de la mano con una mejor satisfacción laboral, porque tienden a tomar acciones que les permitan cumplir con determinados ideales acerca de ellos mismos (Premchandran y Priyadarshi, 2018). En un trabajo similar, los investigadores Singh y Saharan (2022) investigaron la satisfacción y la proactividad en una muestra de educadores de facultades de pedagogía en India. Sus hallazgos dieron cuenta de una diferencia en la satisfacción laboral de los docentes en función de su nivel de proactividad, siendo que, los trabajadores más proactivos se mostraban más satisfechos con sus labores. Asimismo, en Pakistán se estudió el rol mediador de la motivación entre la proactividad y la creatividad de los médicos de hospitales públicos, observando relaciones significativas y positivas entre la personalidad proactiva y la creatividad y; entre la personalidad proactiva y la motivación. El dato reportado indica que los trabajadores de la salud con mayor proactividad se muestran más creativos y motivados en el desempeño de sus funciones laborales (Farooq et al., 2020).

Con relación a la satisfacción laboral y la proactividad, Astorne y Stefania (2017) realizaron un estudio con colaboradores de empresas de Perú, en el que concluyeron que la satisfacción de un trabajador tiene relación con su capacidad de adaptación a los cambios y con su proactividad. Sin embargo, estos factores no son los únicos que explican

la satisfacción, sino que también debe tenerse en cuenta factores adicionales vinculados a las características laborales que ofrece el lugar de trabajo, tales como el salario, las características de la tarea, la cantidad de horas de trabajo y/o la calidad/cantidad de producción pretendida por el empleador.

En el campo de la investigación sobre la temática, se ha despertado el interés por identificar qué ocurre con las personas que recientemente ingresan a un puesto de trabajo. En este sentido, Kowsikka y James (2019) analizaron la socialización de empleados recientemente contratados (menos de 1 año) en sectores bancarios de Sri Lanka. Se encontró que los recién llegados se involucran más en comportamientos proactivos con la intención de volverse miembros aceptables del lugar de trabajo, lo que les permite incrementar su satisfacción laboral. De manera similar, Bauer et al. (2019) tomaron una muestra de empleados de una empresa en Francia que habían sido contratados durante los últimos seis meses y estudiaron en ellos las consecuencias de los comportamientos proactivos. Sus conclusiones advierten que los recién llegados con características proactivas se integran al grupo con mayor facilidad y se encuentran más satisfechos que los recién llegados menos proactivos.

Cabe resaltar que no se han encontrado investigaciones argentinas que vinculen la proactividad con la satisfacción laboral de los profesionales de la salud. Sin embargo, una investigación realizada en San Luis, Argentina aportó datos significativos acerca de la personalidad y la satisfacción de una muestra de trabajadores de salud pública. Entre los resultados, se destacó que el grado de satisfacción con la propia labor se incrementa en aquellas personalidades caracterizadas por la agradabilidad, la responsabilidad, la apertura a la experiencia y bajos niveles de neuroticismo. Estos resultan ser los rasgos que describen a los sujetos con los recursos necesarios para desempeñar sus tareas laborales, resolver conflictos en el trabajo y conciliar su vida profesional con su vida privada (Hauser y García, 2017).

Marco Teórico

Satisfacción Laboral

Se entiende la satisfacción laboral como un constructo derivado de un conjunto de cualidades del sujeto, las cuales resultan genéticas, innatas y adquiridas a través de la experiencia. Algunos autores destacan que las variables de personalidad influyen en la satisfacción laboral de las personas; sin embargo, otros investigadores apuntan a que esta variable depende en mayor medida de aspectos de índole sociodemográfica y no de la personalidad (García Ramirez, 2014).

Por su parte, Granero Lázaro (2017) interpreta la satisfacción laboral como el resultado del comportamiento organizacional y de la calidad de vida laboral de cada individuo.

A pesar de las múltiples perspectivas, todas las definiciones de satisfacción laboral coinciden en postular una relación entre el medio de trabajo y el trabajador. La interacción entre ambos da lugar a una serie de experiencias particulares en cada individuo que determinan su actitud laboral, un elemento clave de la satisfacción. En otras palabras, la satisfacción laboral se vincula en forma directa con la experiencia del sujeto dentro de una organización, la cual se transforma en la percepción del trabajador y genera un componente afectivo (Frías Castro, 2014).

Los especialistas en comportamiento organizacional han puesto el foco de atención en la satisfacción laboral durante años, convirtiéndola en una de las actitudes más estudiadas en el ámbito de las organizaciones. Desde las primeras publicaciones (Hoppock, 1935) hasta los estudios más actuales (Chaudhuri y Naskar, 2014) la satisfacción en el trabajo se ha considerado un activo estratégico para la obtención de óptimos resultados dentro de las organizaciones.

El presente trabajo toma como punto de partida una definición bidimensional de la satisfacción laboral, la cual contempla dos perspectivas. Por una parte, la perspectiva

afectiva considera el constructo como un sentimiento positivo experimentado por el sujeto al llevar adelante una función laboral que le resulta interesante, en un contexto en el que se siente a gusto y dentro de una organización que lo motiva a seguir trabajando (Judge y Klinger, 2008). Por otra parte, la perspectiva cognitiva refiere a una evaluación o juicio objetivo que cada sujeto hace sobre su trabajo (Weiss, 2002). Estas dos perspectivas se han fusionado en una conceptualización superadora del constructo que integra ambos aspectos (Judge y Kammeyer Mueller, 2012). De esta manera, se presenta la satisfacción laboral como un constructo unidimensional ampliamente utilizado en el campo de la investigación (Schlett y Ziegler, 2014). Para su evaluación, los autores MacDonald y Mc Intyre desarrollaron en el año 1997, la escala de satisfacción laboral genérica, la cual ha sido validada en población argentina y permite medir el grado de satisfacción de los trabajadores en el trabajo que desempeñan.

Según lo planteado por Meliá y Peiró (1989), la satisfacción laboral se describe como una actitud general resultante de muchas actitudes específicas relacionadas con aspectos del trabajo y la organización. Se debe tener en cuenta, que esta ocupa el lugar central en la experiencia de trabajo de una persona; de esta manera, un sujeto con alto nivel de satisfacción en su puesto de trabajo, tiene actitudes positivas hacia el mismo, mientras que, por lo contrario, una persona que esta insatisfecha con su labor no las presenta (Robbins y Judge, 2009).

Proactividad

Covey (1996, 2007) entiende la proactividad como una capacidad de las personas que se forma con el carácter, la cual se va fortaleciendo como actitud a partir de la autoevaluación, la toma de decisiones y la formación de un lenguaje proactivo que le permita al sujeto alcanzar metas en forma progresiva (Dehnad, 2017; Xifra, 2009). Dicha

actitud puede volver permanente en la medida en que la persona obtiene cierto éxito, ya sea a nivel personal o profesional.

En otras palabras, la proactividad es una capacidad de autodomínio (Bradshaw et al., 2018; Geertshuis et al., 2014, Keskinilic-Kara y Zafer-Gunes, 2017) que se desarrolla en función del contexto cultural de la persona y de los comportamientos disciplinares que este promueve, pero también, por el desarrollo de comportamientos que se ponen en marcha para lograr la adaptación y el compromiso con una determinada labor (Larson et al., 2018; Pennaforte, 2016; Salessi y Omar, 2017).

Ser proactivo no implica solamente tomar la iniciativa, sino que hace referencia al ser humano como el encargado de su vida. En este sentido, la conducta es el resultado de las decisiones del individuo y no de las condiciones ambientales. Covey (1996) refiere a esto, marcando la diferencia entre el ser humano y otros animales, siendo los humanos los únicos en condiciones de hacerse responsables de sus actos y no actuar instintivamente. Por ello, es importante reconocer la responsabilidad sobre sí mismo en la proactividad.

Algunas conceptualizaciones de la proactividad contemplan 3 aspectos que forman parte del constructo: automotivación, compromiso y voluntad. La automotivación es una capacidad que resulta necesaria para la ejecución de logros y la determinación de metas u objetivos; se trata de una fuerza interna que impulsa al sujeto a moverse hacia adelante (Abanto Corra y Santillan Rodas, 2019). Según Raffino (2022), el compromiso es la toma de consciencia acerca de la importancia de cumplir con algo que se ha propuesto y acordado con anterioridad, una persona comprometida puede llegar a tener éxito en sus proyectos futuros. Por último, la voluntad es una capacidad que permita la toma de decisión y el ordenamiento del propio comportamiento.

De acuerdo con Parker y Bindl (2017), los comportamientos proactivos pueden identificarse fácilmente cuando: se realizan de manera voluntaria y debido a motivos

intrínsecos; se orientan hacia el futuro, lo que da cuenta de que el individuo se anticipa a situaciones problemáticas o toma provecho de las oportunidades; están orientados a producir cambios personales, interpersonales o ambientales. De esta manera, las conductas proactivas pueden agruparse en tres categorías: las que se orientan a mejorar el desempeño individual (objetivo individual), las que se orientan a mejorar el desempeño de los compañeros (objetivos grupales) y las que se orientan a lograr metas de la institución (objetivos organizacionales) (Belschak y Den Hartog, 2010).

Por último, Saavedra (2004), tomando los aportes de Edith Grotberg, habla de la capacidad humana para hacer frente a las adversidades y complicaciones de la vida, en cuanto a cómo superarlas o incluso el ser transformado por ellas. Íntimamente relacionado a la resiliencia se encuentra el concepto de “proactividad”, que implica ser responsable de los propios comportamientos, elecciones, respuestas a los estímulos y obstáculos que ofrece la vida. La resiliencia implica proactividad como la noción de “voluntad autónoma”, entendida como la capacidad de reaccionar sobre la base de la propia autoconciencia con independencia de cualquier otra influencia del medio/contexto exterior.

Pregunta de Investigación

¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la proactividad en trabajadores de salud? ¿Qué diferencias existen en la satisfacción laboral y la proactividad de los trabajadores de salud según variables sociodemográficas?

Justificación y Relevancia

Se considera que el presente trabajo indaga una problemática que no ha sido lo suficientemente abordada en nuestro país, considerando que la mayoría de los estudios relevados datan de la satisfacción laboral y la proactividad de trabajadores en otros países del mundo, tales como India, Sri Lanka, Francia, China, Taiwán, entre otros. A su vez,

toma en cuenta que las condiciones de trabajo, tanto en el ámbito público como privado, tienen influencia en la salud y en la percepción de bienestar del empleado (Pazos Tomalá, 2021).

La justificación teórica del estudio parte de considerar los aportes de investigadores como Thomas et al. (2010); Tornau y Frese (2013), quienes reconocieron que la proactividad en el trabajo puede contribuir a incrementar la satisfacción y el compromiso laboral. De esta manera, será posible indagar cómo se vinculan la satisfacción laboral y la proactividad en trabajadores de salud y más específicamente, el estudio de estas variables en el sector público y en el sector privado; lo que resultará un aporte al campo de la investigación. En este sentido, Mori et al. (2020) destacó la importancia de seguir investigando qué es lo que contribuye a incrementar la satisfacción de los empleados.

En cuanto a la justificación práctica, los resultados del estudio podrán ser útiles para el desarrollo de planes de acción, que se orienten a incrementar la satisfacción y la proactividad de los trabajadores de salud de ambos sectores. Los psicólogos laborales que trabajan en empresas u organizaciones podrán valerse de esta información para incrementar sus herramientas o recursos a la hora de desempeñar sus funciones laborales. La justificación social apunta a que puedan desarrollarse políticas destinadas a reforzar y facilitar las condiciones de trabajo que promueven la satisfacción y la proactividad de los trabajadores de salud, buscando crear un clima laboral propicio, que contribuya a reducir el estrés, mejorar el bienestar y brindar una atención adecuada.

Objetivos

Objetivo General

Describir la relación que existe entre la satisfacción laboral y la proactividad en trabajadores de salud del ámbito público y del ámbito privado.

Objetivos Específicos

1. Comparar la proactividad laboral y la satisfacción laboral en función de los datos sociodemográficos (edad, género, entre otros).
2. Describir la satisfacción laboral y la proactividad de los trabajadores de salud.
3. Comparar la satisfacción laboral y la proactividad en trabajadores de salud del ámbito público y del ámbito privado.

Hipótesis

H1: Existe una relación positiva entre la satisfacción laboral y la proactividad en la muestra de trabajadores de salud del ámbito público y del ámbito privado.

H2: Los trabajadores de salud del ámbito privado presentan mayor satisfacción laboral y proactividad que los trabajadores del ámbito público.

H3: Independientemente del ámbito de trabajo, los trabajadores de salud con menos antigüedad laboral presentan mayor proactividad.

Metodología

Diseño

Se realizó un estudio cuantitativo, dado que se basa en el análisis de datos numéricos; con un diseño no experimental, ya que no se manipulan deliberadamente las variables a investigar; y un alcance descriptivo, basado en la descripción de fenómenos, sucesos o eventos que permite la recolección de datos para su posterior análisis; correlacional porque se busca medir el grado de relación entre dos o más categorías, conceptos o variables intervinientes en la investigación; y comparativo, ya que implica fundamentalmente la comparación de grupos por medio de estadísticos tales como las medias. La secuencia de tiempo fue transversal, dado que los datos fueron recolectados en un determinado momento (León y Montero, 2003).

Participantes

Se implementó un muestreo no probabilístico intencional. Los participantes fueron seleccionados en función de algunas de sus características por conveniencia del investigador y la selección de la muestra requirió de conocimiento previos sobre la población de estudio (León y Montero, 2003). El muestreo se llevó a cabo durante los meses de noviembre y diciembre del año 2022 y se obtuvo una muestra de N=93 trabajadores del área de salud pública y privada de Capital Federal y Gran Buenos Aires.

Criterio de Exclusión

Se excluyeron de la muestra los protocolos de aquellos participantes que trabajaban fuera del Conurbano Bonaerense.

Instrumentos

Cuestionario de datos sociodemográficos compuesto por preguntas relativas a género, edad, lugar de residencia, gestión en la que trabaja, jornada laboral, relación contractual, antigüedad laboral (ver anexo II).

Cuestionario sobre Clima laboral y Proactividad (Abanto Correa y Santillán Rodas, 2019). Aunque el cuestionario está diseñado para evaluar el clima laboral y la proactividad, en el presente estudio, sólo se utilizaron las medidas de proactividad, considerando que estas eran de relevancia para cumplir con los objetivos de la investigación. Consta de 7 ítems distribuidos en 3 dimensiones: automotivación (se asocia a la autoconciencia y la mejora del desempeño), compromiso (se vincula con la responsabilidad, la eficiencia y el cumplimiento de horas extra) y voluntad (contempla indicadores como la actitud positiva y el deseo de apoyo). Utiliza un formato de respuesta tipo Likert de 5 puntos, donde 1= “totalmente en desacuerdo” y 5= “totalmente de acuerdo”. El puntaje total de la escala y sus dimensiones se obtiene por la suma de los

puntajes de los ítems. De acuerdo a la medición del coeficiente de alfa de Cronbach, el instrumento de medición alcanzo un valor de 0,825, teniendo una fiabilidad aceptable.

Escala de Satisfacción Laboral Genérica (MacDonald y MacIntyre, 1997) en su versión adaptada y validada en trabajadores argentinos (Salessi y Omar, 2016). Se trata de un instrumento diseñado para la medición del grado de satisfacción laboral del trabajador. Está compuesto por 7 ítems que deben responderse utilizando un formato de respuesta tipo likert de 5 puntos, donde 1= “nunca” y 5= “siempre”. La puntuación de la escala se obtiene sumando los puntajes de los ítems y dividiendo el valor por la cantidad de ítems. Se ha demostrado que la escala resulta confiable para medir la satisfacción con el trabajo, siendo que el coeficiente de consistencia interna fue aceptable ($\alpha = .87$).

Procedimiento

Se garantizó el acceso a la muestra por medio de referencias y cercanía del investigador a la población de estudio. Se invitó a los sujetos a participar voluntariamente en la investigación, indicándoles el objetivo general de la misma. Se aclaró que la información proporcionada sería anónima, por lo que se garantizaría confidencialidad de los datos, siendo estos utilizados para fines académicos y/o científicos. Quienes decidieron participar del estudio aceptaron un consentimiento informado en el que se detallaba esta información y completaron un cuestionario autoadministrado creado a través de la plataforma Google Forms, el cual fue compartidos mediante link de acceso y respondido sin límites de tiempo.

Análisis de Datos

La información obtenida fue procesada con el software IBM-SPSS (Statistical Package For The Social Sciences) versión 26. Se describieron las variables de estudio utilizando frecuencias y medidas de tendencia central. Se exploró la distribución de cada variable a través de la prueba Kolmogorov-Smirnov, observándose que podía asumirse

anormalidad en cada una de ellas ($p < .05$), por lo que se decidió trabajar con estadísticos no paramétricos: Rho de Spearman para las correlaciones, U de Mann Whitney para las comparaciones de grupos bicategoriales y H de Kruskal-Wallis para las comparaciones de grupo policategoriales. El nivel de significación se estableció para todos los análisis en $p=.05$.

Resultados

Caracterización de la Muestra

Tabla 1.

Características sociodemográficas de los participantes de la muestra.

	<i>Trabajadores de la salud</i>	<i>% (n)</i>
Género	Femenino	80.6 (75)
	Masculino	19.4 (18)
Lugar de residencia	CABA	14.0 (13)
	AMBA	86.0 (80)
Gestión	Salud pública	22.6 (21)
	Salud privada	77.4 (72)
Jornada laboral	Part-time	58.1 (54)
	Full-time	41.9 (39)
Relación contractual	Monotributista	26.9 (25)
	Relación de dependencia	53.8 (50)
	Ambos	19.4 (18)
Tiempo trabajando en salud	Menos de 5 años	55.9 (52)
	Entre 5 y 10 años	26.9 (25)
	Más de 10 años	17.2 (16)

En la Tabla 1, se presentan las características sociodemográficas de los trabajadores de la salud incluidos en la muestra. Los mismos tenían edades comprendidas entre 21 y 50 años ($M=32.06$; $DT=7.47$; Mediana=30). En lo referente al género, el 80.6% de la muestra se identificaba con el género femenino y el 19.4% restante, con el género masculino. En cuanto al lugar de residencia, el 86% residía en AMBA y el 13% en CABA. Según la gestión de la institución en la que trabajaban, el 77.4% de los participantes pertenecía a salud privada y el 22.6% a salud pública. El 58.1% de la muestra cumplía una jornada part-time de trabajo, mientras que, el 41.9% trabajaba bajo la modalidad full-time. En torno a la relación contractual, el 53.8% trabajaba bajo relación de dependencia,

el 26.9% era monotributista y el 19.4% restante, trabajaba tanto en relación de dependencia como de manera independiente (monotributista). Por último, el 55.9% tenía menos de 5 años de antigüedad como trabajador de la salud, el 26.9% tenía entre 5 y 10 años de antigüedad y el 17.2% restante, más de 10 años de ejercicio.

Descripción de Variables

Tabla 2.
Descripción de las variables de estudio.

	<i>Media (Desvío Típico)</i>	<i>95% Intervalo de confianza</i>	<i>Rango</i>	<i>Número muestral</i>
Satisfacción laboral	24.49 (4.75)	[23.52 – 25.47]	12-34	93
Automotivación	8.12 (1.49)	[7.81 – 8.43]	4-10	
Compromiso	11.44 (2.02)	[11.03 – 11.86]	6-15	
Voluntad	8.87 (1.16)	[8.63 – 9.11]	6-10	

En la Tabla 2 se presentan las frecuencias y medidas de tendencia central de las variables de estudio: medias, desvíos típicos, intervalos de confianza, rangos y número muestral. Se observa que los sujetos obtienen un promedio de puntajes de 24.49 para satisfacción laboral, el puntaje mínimo obtenido fue de 12 puntos y el máximo fue de 34. En lo que respecta a la proactividad, se obtuvieron promedios de 8.12 puntos para automotivación, con un puntaje mínimo de 4 y un máximo de 10; una media de 11.44 para compromiso, con un puntaje mínimo de 6 puntos y un máximo de 15; y finalmente, el promedio de puntajes obtenido por los participantes en voluntad fue 8.87, con un puntaje mínimo de 6 puntos y un máximo alcanzado de 10 puntos.

Tabla 3.
Prueba de normalidad de las variables.

	<i>Prueba de Kolmogorov-Smirnov Sig.</i>
Satisfacción laboral	.019
Automotivación	.000
Compromiso	.000
Voluntad	.000

En la Tabla 3 se presentan las significaciones de las variables obtenidas a través de la prueba Kolmogorov-Smirnov. Se decidió implementar este estadístico dado que el número muestral superaba los 60 casos y se encontró que las variables de estudio se distribuían en forma asimétrica, dado que las significaciones no superaban el nivel de significación de $p=.05$.

Relación entre Variables

Tabla 4.
Correlación entre las variables de estudio.

	<i>Satisfacción laboral</i>	<i>Automotivación</i>	<i>Compromiso</i>	<i>Voluntad</i>
Satisfacción laboral	.	.407**	.470**	.228*
Automotivación		.	.333**	.522**
Compromiso			.	.293**
Voluntad				.

Nota. **: ($p<.01$). *: ($p<.05$). Prueba utilizada: Rho de Spearman.

En la Tabla 4 se observa una correlación positiva entre la satisfacción laboral y las tres dimensiones de la proactividad: automotivación, compromiso y voluntad. Esto indica que la satisfacción laboral de los trabajadores de la salud aumenta junto con sus comportamientos proactivos. Las fuerzas de correlación son débiles (en los casos en los que se observan coeficientes de correlación entre 0 y 0.399) y moderadas (en los casos en los que se observan coeficientes de correlación entre 0.400 y 0.699).

Diferencias entre Grupos

Tabla 5.
Diferencias según gestión del establecimiento de trabajo.

	Salud pública M	Salud privada M	u.	p.
Satisfacción laboral	40.52	48.89	620.00	.210
Automotivación	36.67	50.01	539.00	.041
Compromiso	37.38	49.81	554.00	.060
Voluntad	39.19	49.28	592.00	.114

Prueba utilizada: U de Mann Whitney.

En la Tabla 5 se observan diferencias según la gestión del establecimiento, siendo que, los trabajadores de salud privada se muestran más automotivados que los de salud pública.

Tabla 6.
Diferencias según jornada laboral.

	Part-time M	Full-time M	u.	p.
Satisfacción laboral	46.70	47.41	1037.00	.901
Automotivación	48.56	44.85	969.00	.502
Compromiso	52.78	39.00	741.00	.014
Voluntad	49.51	43.53	917.50	.268

Prueba utilizada: U de Mann Whitney.

En la Tabla 6 se observan diferencias según la jornada laboral, siendo que, los trabajadores de salud con jornada part-time se encuentran más comprometidos que los de jornada full-time.

Tabla 7.
Diferencias según tiempo trabajando en salud.

	Menos de 5 años M	Entre 5 y 10 años M	Más de 10 años M	h.	p.
Satisfacción laboral	47.33	47.36	45.38	0.07	.965
Automotivación	52.21	34.10	50.22	8.29	.016
Compromiso	45.84	45.28	53.47	1.14	.564
Voluntad	47.56	42.74	51.19	1.16	.561

Prueba utilizada: H de Kruskal Wallis.

En la Tabla 7 se observan diferencias según el tiempo trabajando en salud, siendo que, los trabajadores con menos de 5 años de antigüedad se encuentran más automotivados que los trabajadores más antiguos.

Cabe resaltar que las demás variables sociodemográficas incluidas en los cuestionarios (género, edad, entre otros) no dieron lugar a diferencias estadísticamente significativas por lo que no se incluyeron tablas en la sección de resultados.

Conclusión

El objetivo principal de este trabajo fue describir y relacionar la satisfacción laboral y la proactividad en trabajadores de salud del ámbito público y del ámbito privado. Para conseguirlo, se evaluaron tres dimensiones de la proactividad (automotivación, compromiso, voluntad) y una escala de satisfacción laboral. De esta manera, se evidenció la correlación entre ambas variables.

Los resultados obtenidos muestran que el compromiso representa la dimensión de la proactividad en la que los trabajadores de salud obtienen mayores puntajes. Asimismo, las medidas de tendencia central permiten dar cuenta de que la satisfacción laboral de los participantes resulta moderada.

En lo que respecta al análisis de correlaciones, se pudo observar una relación positiva entre la satisfacción laboral y la proactividad, es decir, que la satisfacción con el trabajo aumenta junto con la automotivación, el compromiso y la voluntad de los trabajadores de salud. Los resultados obtenidos permiten confirmar la hipótesis 1 (*“existe una relación positiva entre la satisfacción laboral y la proactividad en la muestra de trabajadores de salud del ámbito público y del ámbito privado”*).

Por último, la estadística de comparación entre grupos dio cuenta de diferencias significativas según el ámbito de trabajo (público o privado), de manera tal que los trabajadores de salud privada se encontraban con mayor automotivación que los de salud pública. En este sentido, la hipótesis 2 (*“los trabajadores de salud del ámbito privado presentan mayor satisfacción laboral y proactividad que los trabajadores del ámbito público”*) se confirmó parcialmente, dado que solo se observaron diferencias en la automotivación, tan solo una de las dimensiones de la proactividad.

También se hallaron diferencias según el tipo de jornada laboral (medio tiempo o jornada completa) y los años de antigüedad como trabajador/a de la salud (menos de 5 años, entre 5 y 10 años o más de 10 años).; los que trabajaban medio tiempo mostraban

mayor compromiso que los trabajadores de jornada completa; asimismo, los participantes con menos antigüedad trabajando en salud se encontraban más automotivados que el resto de los trabajadores. Este último hallazgo confirmó en forma parcial la hipótesis 3 (*“independientemente del ámbito de trabajo, los trabajadores de salud con menos antigüedad laboral presentan mayor proactividad”*), observando que los trabajadores con menor antigüedad solo presentan mayores puntajes en la dimensión automotivación.

Discusión

Lo observado en torno a la relación entre las variables de estudio resulta similar a lo reportado en las investigaciones de Kuo et al. (2019), Premchandran y Priyadarshi (2018), Singh y Saharan (2022), las cuales indican que los trabajadores, independientemente del lugar de residencia y de sus profesiones, tienden a mostrar mayor satisfacción laboral cuando presentan características proactivas. Incluso, algunos estudios destacan que la proactividad resulta un predictor significativo de la satisfacción con la propia labor (Wang y Lei, 2021).

Si bien no han relevado antecedentes que sustenten la diferencia encontrada entre trabajadores de salud pública y salud privada, se infiere que estas diferencias entre un grupo y otro pueden estar vinculadas a las características de gestión del ámbito en el que desarrollan sus funciones. De esta manera, si bien las funciones en el ámbito público como en el ámbito privado pueden ser similares, factores como el ambiente de trabajo, los recursos con los que se cuenta a la hora de desempeñar la labor, la remuneración, la organización de las instituciones sanitarias, la cantidad de horas de trabajo, entre otros; pueden tener influencia en la proactividad de los trabajadores de salud. Por tal motivo, con la intención de brindar un marco científico al aporte, se sugiere continuar investigando esta información en futuros estudios a fin de establecer diferencias entre un

ámbito y el otro y conocer los modos en que éstas pudiesen afectar la motivación con el propio trabajo.

La información recabada en torno a la antigüedad de los trabajadores resulta concurrente con lo postulado por Bauer et al. (2019), Kowsikka y James (2019). Estos autores mencionaron que los trabajadores cuando comienzan una nueva actividad laboral se muestran más proactivos, ya que se encuentran en un proceso de adaptación y buscan ser aceptados en su lugar de trabajo. Las características proactivas, en este sentido, facilitan su integración al grupo laboral.

En lo referente a la jornada de trabajo (part-time o full-time), las diferencias halladas pueden explicarse a partir de los resultados de la investigación de Astorne y Stefania (2017). Estos autores destacaron la cantidad de horas de trabajo como uno de los factores que media la relación entre la satisfacción laboral y la proactividad. Se estima que los trabajadores con menor carga de trabajo se muestran más comprometidos con la labor, dado que se sienten menos presionados a trabajar durante largas horas. En este sentido, las características del trabajo también pueden tener influencia, considerando que el trabajador de salud cumple una función particularmente exigente en la que se tiene contacto directo con la muerte y las enfermedades, se deben cumplir guardias de 24 horas y a la vez, tratar diariamente con pacientes y familias (Gil-Monte et al., 2005).

Como limitaciones de la presente línea de trabajo, se destaca el tamaño muestral, el cual se considera reducido y se sugiere su ampliación en futuras líneas de investigación. Asimismo, se contempla la disparidad entre trabajadores del género femenino y del género masculino, una limitación que se considera imposibilitó hallar diferencias significativas entre estos grupos. También se destaca que las muestras de trabajadores del salud pública y trabajadores de salud privada han sido dispares.

Por todo lo mencionado, se recomienda llevar a cabo investigaciones futuras en donde se incluyan muestras más amplias y se homogenicen las muestras, buscando hallar

nuevas diferencias entre grupos. En este sentido, resulta de interés continuar la investigación sobre la temática de la satisfacción laboral y la proactividad en torno a los datos sociodemográficos, a fin de conocer con mayor certeza cuáles son las variables que podrían estar asociadas a los comportamientos proactivos de los trabajadores de salud.

Referencias

- Astorne, M., y Stefania, M. (2017). *Relación entre la flexibilidad cognitiva, la personalidad proactiva y la satisfacción laboral en colaboradores de empresas por proyectos de Lima Metropolitana*. (Tesis de grado). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC).
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational-behaviour: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behaviour*, 14(2), 103-118. <https://doi.org/10.1002/job.4030140202>
- Bauer, T.N., Perrot, S., Liden, R.C. y Erdogan, B. (2019). Comprender las consecuencias de los comportamientos proactivos de los recién llegados: el papel contextual moderador del liderazgo de servicio. *Revista de Comportamiento Vocacional*, 112, 356-368. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.05.001>
- Belschak, F. D., & 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), 475–798. <https://doi.org/10.1348/096317909X439208>
- Beltrán-Martín, I. (2013). Antecedentes y consecuencias del comportamiento proactivo en la empresa: un modelo multinivel. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 233-260. <https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/view/3174/2776>

- Bradshaw, C. P., Pas, E.T., Bottiani, J.H., Reinke, W., & Rosenberg, M.S. (2018). Promoting Cultural Responsivity and Student Engagement Through Double Check Coaching of Classroom Teachers: An Efficacy Study. *School Psychology Review*, 47(2), 118-134.
<http://dx.doi.org/10.17105/SPR-2017-0119.V47-2>
- Correa, A y Santillan, Rodas (2019). *Clima laboral y proactividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén*. (Tesis de grado). Universidad César Vallejo.
- Covey, S. (1996). *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva*. Paidós Ibérica.
- Covey, S. (2007). *Los 7 hábitos de los adolescentes altamente efectivos*. Grijalbo.
- Chaudhuri, M. R. & Naskar, P. (2014). Job satisfaction: *The eventual smidgeon for occupational consummation and contentment in profession*. *Business & Economics Review*, 24(1), 73-83.
- Dehnad, V. (2017). A Proactive Model to Control Reactive Behaviors. *World Journal of Education*, 7(4), 24-31. <https://doi.org/10.5430/wje.v7n4p24>
- Erdogan, B. & Bauer, T. N. (2005). Enhancing career benefits of employee proactive personality: the role of fit with jobs and organizations. *Personnel Psychology*, 58(4), 859-891. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00772.x>
- Farooq, N., Rehman, A., Bilal, H., Saleem, K., Hussain, A., & Zeeshan, M. (2020). Proactive personality, motivation and employee creativity in the public sector hospitals of Peshawar City. *International Review of Management and Marketing*, 10(3), 16-21. <https://doi.org/10.32479/irmm.9510>
- Frías Castro, P. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y*. (Tesis de maestría). Universidad de Chile.

- García Ramírez, I. (2014). *Repercusiones de factores de personalidad en la felicidad, calidad de vida y satisfacción laboral del personal de enfermería*. (Tesis doctoral). Universidad de Valencia.
- Geertshuis, S., Jung, M., & Cooper-Thomas, H. (2014). Preparing Students for Higher Education: The Role of Proactivity. *International Journal of Teaching and Learning in Higher Education*, 26(2), 157-169. <http://www.isetl.org/ijtlhe/abstract.cfm?mid=1689>
- Gil-Monte, P.R., Carretero-Dios, H. y Roldán, M.D. (2005). Algunos procesos psicosociales sobre el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de enfermería. *Ansiedad y Estrés*, 11(2-3), 281-291. [Algunos procesos psicosociales sobre el síndrome de quemarse por el trabajo \(burnout\) en profesionales de enfermería. - PsycNET \(apa.org\)](#)
- Goetzel, R.Z., Guindon, A.M., Turshen, I.J., & Ozminskiowski, R.J. (2001). Health and productivity management: Establishing key performance measures, benchmarks, and best practices. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 43(1), 10-17. <https://www.jstor.org/stable/44995787>
- Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behaviour*, 28, 3-34. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2008.04.002>
- Hauser, M. P., y García, H. D. (2017). Satisfacción laboral y personalidad en trabajadores de Salud Pública de Pueyrredón (San Luis, Argentina). *Revista de Psicología Universidad de Antioquía*, 9(2), 9-25. <https://doi.org/10.17533/udea.rp.v9n2a02>
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. Harper.
- Judge, T. A. & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). Job attitudes. *Annual Review of Psychology*, 63, 341–367. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100511>

- Judge, T. A. & Klinger, R. (2008). Job satisfaction: Subjective well-being at work. In M. Eid y R. J. Larsen (Eds.), *The science of subjective well-being* (pp. 393-413). Guilford Press.
- Keskinkilic-Kara, S.B., & Zafer-Gunes, D. (2017). Relationship Between Implicit Leadership and Proactive Behaviors of School Principals. *Journal of Education and Practice*, 8(3), 78-88.
<https://www.iiste.org/Journals/index.php/JEP/article/view/35100>
- Kowsikka, F.M.J.J. y James, R. (2019). Socialización de los recién llegados: las conductas proactivas, la satisfacción y la integración social. *Revista de Estudios Empresariales*, 6(1), 89–107. <http://doi.org/10.4038/jbs.v6i1.44>
- Kuo, C.C., Ye, Y.C., Chen, M.Y. y Chen, L.H. (2019). La personalidad proactiva mejora el cambio en la satisfacción laboral de los empleados: el papel moderador de la seguridad psicológica. *Revista australiana de gestión*, 44(3), 482-494.
<https://doi.org/10.1177/0312896218818225>
- Larson, K.E., Pas, E.T., Bradshaw, C.P., Rosenberg, M.S., & Day-Vines, N.L. (2018). Examining How Proactive Management and Culturally Responsive Teaching Relate to Student Behavior: Implications for Measurement and Practice. *School Psychology Review*, 47(2). <http://dx.doi.org/10.17105/SPR-2017-0070.V47-2>
- León, O.G. y Montero, I. (2003). *Métodos de investigación en psicología y educación*. McGraw-Hill/Interamericana.
- Macdonald, S. & MacIntyre, P. (1997). The generic job satisfaction scale: Scale development and its correlates. *Employee Assistance Quarterly*, 13, 1–16.
- Meliá, J. & Peiró, J. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El cuestionario de satisfacción S20/30. *Psicologemas*, 5, 59-74.
https://www.uv.es/~meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS20_23.PDF

- Mori, F. S., Bardales, J. M. D., y Pinto, C. A. S. (2020). Gestión engagement en la satisfacción laboral de los colaboradores de las instituciones públicas. *Horizonte Empresarial*, 7(2), 185-198. <https://doi.org/10.26495/rce.v7i2.1484>
- Mostert, K., & Rathbone, A. D. (2007). Work characteristics, work -home interaction and engagement of employees in the mining industry. *Management Dynamics*, 16(2), 36-52. <https://hdl.handle.net/10520/EJC69722>
- Owens, K. (2003). *An Investigation of the Personality Correlates of Small Business Success*. Doctoral Dissertation, The University of Tennessee.
- Parker, S. K., & Collins, C. (2010). Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviours. *Journal of Management*, 36, 633-662. <https://doi.org/10.1177/0149206308321554>
- Parker, S., y Bindl, U. (2017). Proactivity at work: A big picture perspective on a construct that matters. In S. K. Parker & U. Bindl, U. (Eds.), *Proactivity at work: Making things happen in organizations* (pp. 1-20). Routledge.
- Pazos Tomalá, M. L. F. (2021). Modelo de gestión educativa docente para prevenir el síndrome de Burnout en condiciones de teletrabajo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 6335-6356. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.773
- Pennaforte, A. (2017). The influence of proactive socialization behaviors and team socialization on individual performance in the team. *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, 17(4), 413-421. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1131581.pdf>
- Pinazo, D., Peiró, J.M., Carrero, V., y Rosel, J. (1999). Influencia del comportamiento proactivo de carrera en el cambio del desajuste positivo de expectativas. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 9(3), 73 – 94. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=159333>

- Premchandran, R., y Priyadarshi, P. (2018). Do boundary preferences, work-family self-efficacy and proactive personality predict job satisfaction? The mediating role of work-family enrichment. *EvidenceBased HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*, 7(2), 198– 212. <http://dx.doi.org/10.1108/EBHRM-07-2018-0042>
- Raffino, M. E. (12 de agosto 2022). Equipo Editorial Etecé. Compromiso. Concepto.de.<https://concepto.de/compromiso/>
- Robbins, S. & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación.
- Salanova, M., Llorens, S. y Martínez, I. (2016). Aportaciones desde la psicología organizacional positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes. *Papeles del Psicólogo*, 37(3), 177–184. http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/02/2016_Salanova-Llorens-Mart%C3%ADnez.pdf
- Salanova, M., Llorens, S. y Martínez, I. (2019). *Organizaciones saludables. Una mirada desde la psicología positiva*. Aranzadi.
- Salessi S., & Omar, A. (2017). Comportamientos proactivos en el trabajo: una puesta al día. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 9(3), 82–103. <http://dx.doi.org/10.32348/1852.4206.v9.n3.17800>
- Salessi, S. & Omar, A. (2016). Validación de la escala de cinismo organizacional con trabajadores argentinos. *Revista de Psicología PUC* https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/53885/CONICET_Digital_Nro.6a8cda4c-58bf-46da-8ba0-81575d9b51e0_A.pdf?sequence=2
- Sanyal, R., & Guvenli, T. (2004). Perception of Managerial Characteristics and Organizational Performance: Comparative Evidence from Israel, Slovenia, and the USA. *Cross Cultural Management*, 11(2), 35-57. <https://doi.org/10.1108/13527600410797783>

- Schlett, C. y Ziegler, R. (2014). Job emotions and job cognitions as determinants of job satisfaction, *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 74-89.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2013.11.005>
- Singh, H., y Saharan, S.K. (2022). Un estudio de satisfacción laboral de docentes que trabajan en facultades de educación autofinanciadas en contexto de género, edad y personalidad proactiva. CHETANA – International Journal of Education, 7(3), 53-63. <http://echetana.com/wp-content/uploads/2022/10/675.-R-E-Hari-Singh.pdf>
- Saavedra, E. (2005) Resiliencia y ambientes laborales. Séptima jornada de Tesistas en resiliencia. CEANIM.
- Thomas, J., Whitman, D., y Viswesvaran, C. (2010). Employee proactivity in organizations: A comparative meta-analysis of emergent proactive constructs. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 83(2), 275-300.
<https://doi.org/10.1348/096317910X502359>
- Tornau, K. & Frese, M. (2013). Construct clean-up in proactivity research: A metaanalysis on the nomological net of work-related proactivity concepts and their incremental validities. *Applied Psychology: An International Review*, 62(1), 44-96. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2012.00514.x>
- Wang, H. y Lei, L. (2021). Personalidad proactiva y satisfacción laboral: el apoyo social y la esperanza como mediadores. *Psicología actual*, 1-10.
<https://doi.org/10.1007/s12144-021-01379-2>
- Xifra, J. (2009). *Comunicación proactiva. La gestión de conflictos potenciales en las organizaciones*. Barcelona: Gedisa.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12(2), 173–194.
[https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/S1053-4822\(02\)00045-1](https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/S1053-4822(02)00045-1)

Anexos

Anexo I: Consentimiento Informado

Te invitamos a colaborar en una investigación dirigida por la Universidad Abierta Interamericana en la que se estudian Satisfacción Laboral y Proactividad en trabajadores de salud pública y privada. Por ello, tu colaboración voluntaria en este estudio es de especial relevancia. Tene en cuenta que no existen respuestas correctas e incorrectas.

Toda información proporcionada será procesada con absoluta confidencialidad de acuerdo a lo que establece la Ley N° 25.326. La que implica que los datos de todos los participantes serán utilizados únicamente por los investigadores en el explícito contexto de este estudio. Por lo tanto, la información que brindes será anónima y confidencial. Los datos recolectados se utilizarán únicamente con fines académicos/científicos.

Completar el cuestionario llevara menos de 10 minutos y podrás desistir de completarlo en cualquier momento si lo deseas.

¡Muchísimas gracias por participar!

Anexo II: Cuestionario de Variables Sociodemográficas

Género:

- ☐ Femenino
- ☐ Masculino
- ☐ Otro

Edad (en años):

Lugar de residencia:

- ☐ CABA
- ☐ AMBA
- ☐ Otro

¿Trabajas para la salud pública o privada?

☐ Pública

☐ Privada

¿Cómo es tu jornada laboral?

☐ Full time

☐ Part time

¿Bajo qué tipo de relación contractual estas trabajando?

☐ Facturo mis servicios (soy monotributista)

☐ Trabajo en relación de dependencia

☐ Ambas: tengo un trabajo en relación de dependencia y también facturo mis servicios de manera independiente

¿Hace cuánto tiempo trabajas para la salud?

☐ Menos de 5 años

☐ Entre 5 y 10 años

☐ 10 años o más

Anexo III: Cuestionario de Satisfacción Laboral Genérica (MacDonald y MacIntyre, 1997).

Las siguientes afirmaciones reflejarán las experiencias en el trabajo de cada persona, factores relacionados a la organización, al conocimiento, al trato en el mismo y cuan cómodo o no, se sienten en él.

	1	2	3	4	5
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1.En mi trabajo puedo aplicar mis capacidades y habilidades.					

2.En mi trabajo recibo conocimiento por mi buen desempeño.					
3.Me siento bien trabajando en esta empresa/establecimiento/institución.					
4.Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo.					
5.Mi trabajo me da seguridad laboral.					
6.Considero que mi salario es apropiado.					
7.Considerandolo en términos generales tengo un buen trabajo.					

Anexo IV: Cuestionario sobre Clima Laboral y Proactividad (Abanto Correa y Santillán Rodas, 2019).

Las siguientes afirmaciones reflejan cuan proactiva es tu personalidad para poder generar cambios en el ambiente laboral y adaptarse al mismo.

1 Totalmente en desacuerdo	2 En desacuerdo	3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4 De acuerdo	5 Totalmente de acuerdo
-------------------------------	--------------------	-------------------------------------	-----------------	----------------------------

	1	2	3	4	5
1.Me siento auto-motivado por mi potencial de crecimiento y desarrollo para mejorar mi desempeño.					

2.Soy consciente de mi conducta ante hechos o personas.					
3.Demuestro responsabilidad en el desarrollo de las tareas encomendadas.					
4.Las horas extras realizadas en el área, son reconocidas por mi jefe y demás compañeros de trabajo.					
5.Logro los objetivos en la organización con los recursos posibles.					
6.Aunque surjan obstáculos me empeño en alcanzar mis objetivos con actitud positiva.					
7.Apoyo a mis compañeros en las tareas diarias dentro de la organización.					