

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



**Niveles y correlación de la satisfacción laboral, personalidad proactiva
y compromiso laboral en trabajadores clínicos.**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en
Administración y Negocios Internacionales

Autor:

Nelson Chura Sulla

Asesor:

Mg. Luis Alberto Geraldo Campos

Lima, 28 diciembre 2023

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Luis Alberto Geraldo Campos docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de administración, de la Universidad Peruana Unión

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“NIVELES Y CORRELACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL, PERSONALIDAD PROACTIVA Y COMPROMISO LABORAL EN TRABAJADORES CLÍNICOS”** del autor Nelson Chura Sulla tiene un índice de similitud de 16% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 02 días del mes de febrero del año 2023.



Mg Luis Alberto Geraldo Campos

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a 28 días del mes de diciembre del año 2023 siendo las 15:00 horas., se reunieron virtualmente en la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor presidente del Jurado: Mtro. Alcides Alberto Flores Saenz, la secretaria: Mg. Yessica Del Rocío Erazo Ordoñez, como miembro: Lic. Carlos Eduardo Corrales Baldoce y el asesor Mg. Luis Alberto Geraldo Campos, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de Tesis titulada: *"Niveles y correlación de la satisfacción laboral, personalidad proactiva y compromiso laboral en trabajadores clínicos"*, del Bachiller:

a. Nelson Chura Sullá

Conducente a la obtención del Título profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales.

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al candidato a hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueltos por el candidato. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado. Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato (a): Nelson Chura Sullá

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
APROBADO	15	B-	Bueno	Muy bueno

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del Jurado invitó al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final. Además, el Presidente del Jurado concluyó el acto académico de sustentación, procediéndose a registrar las firmas respectivas.

_____ Presidente			 _____ Secretario
 _____ Asesor	_____ Miembro		_____ Miembro
 _____ Candidato/a (a)			_____ Candidato/a (b)

Niveles y correlación de la satisfacción laboral, personalidad proactiva y compromiso laboral en trabajadores clínicos de la ciudad de Lima.

Nelson Chura Sulla
Universidad Peruana Unión
nelson.chura@upeu.edu.pe

Resumen

Mantener adecuados niveles de satisfacción, compromiso y personalidad proactiva por parte del trabajador puede ser complejo para el empleador. El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre satisfacción laboral, personalidad proactiva y compromiso laboral y sus niveles en los trabajadores de las clínicas de hemodiálisis. La metodología fue de enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional, de diseño no experimental y transversal. Los resultados mostraron un logro del objetivo de forma parcial, donde se evidenció una correlación positiva débil y significativa entre la satisfacción laboral y la personalidad proactiva; además, se obtuvo niveles moderados de personalidad proactiva en todos los ítems; los niveles del compromiso laboral son frecuentes, así como los de satisfacción, siendo estos últimos de forma continua. Se concluye a partir de la relación de los constructos que, a mayor énfasis en satisfacción laboral mayor personalidad proactiva se obtendrá.

Palabras clave: Satisfacción, personalidad proactiva, compromiso laboral, satisfacción intrínseca, satisfacción extrínseca.

1. INTRODUCCIÓN

Actualmente brindar servicios sanitarios de alta calidad significa asegurarse de contar con un cliente satisfecho. Es crucial para una institución cumplir los objetivos relacionados con el trabajo y aplicar estrategias proactivas que animen a los miembros del personal a prestar un excelente servicio (Muñoz et al. 2022). Las jornadas laborales prolongadas causan insatisfacción y agotamiento, lo que altera el comportamiento del trabajador (Muallem y Surimi, 2019). Estudios revelan que las jornadas laborales extensas ha causado que más de dos tercios (61.9%) consideraban dejar su trabajo y solo 39.1% podía mantenerse trabajando.

Algunos estudios han demostrado que existe una asociación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizativo; esto debido a que las empresas muestran una estrecha confianza en sus trabajadores tanto que pueden tomar la iniciativa para resolver los problemas cuando surgen en el trabajo (De la Cruz, 2020). El compromiso de un trabajador con su puesto de trabajo refleja un deseo, necesidad u obligación de permanecer en la empresa (Muñoz et al. 2022). De acuerdo con lo mencionado son varios los estudios que refuerzan lo referido a la investigación en los últimos años con evidencias de que existe relación entre satisfacción y compromiso laborales, mientras la personalidad proactiva no tiene relación con el compromiso.

Diana (2021), demostró que el desempeño está influenciado por el compromiso y la motivación de los empleados; en cambio, el compromiso y la satisfacción laboral predicen las intenciones de irse (Muallem, 2019). Por su parte, Hakim (2020), demostró que la compensación, el desarrollo de carrera, el clima y la satisfacción laboral tuvieron un impacto en el compromiso organizacional; no obstante, Yu (2021), enfatizó que la personalidad proactiva se relaciona con la exploración y la decisión de carrera. En palabras de Lamarche & Marchand (2019), la gestión de recursos humanos permite apoyar el desarrollo de programas de capacitación destinados a mejorar las características de personalidad en sus trabajadores; es por ello, que la personalidad proactiva guarda estrecha relación con la interferencia de la familia en el trabajo (Altura, 2021), además, las competencias directivas influyen en los comportamientos proactivos de los trabajadores; encontrándose un mayor nivel de competencias

directivas de los jefes y un alto nivel de proactividad en los trabajadores (Cavero, 2021).

El vínculo laboral duradero comprende enfoques positivos de intercambio social en la relación empleado-empendedor, mediante los cuales se abordan las necesidades de ambas partes (Paz et al., 2020). En la relación de intercambio, el empleador está preocupado por la devoción, el compromiso y la confiabilidad de los empleados hacia ellos, mientras que los empleados son conscientes de que su empleador cumple sus promesas al preocuparse por su bienestar, reforzando en ellos satisfacción y compromiso (de la Cruz, 2020). Además, de comprenderse que la personalidad proactiva de un trabajador es un causante principal del compromiso, al igual que cuando este se encuentre satisfecho (Al-Muallem & Al-Surimi, 2019).

Desde esta perspectiva, es necesario plantear estrategias de satisfacción laboral, personalidad proactiva y compromiso laboral, así brindar una atención de calidad en los centros médicos, ya que algunos centros de Hemodiálisis tienen buenos resultados y otros no, lo que ocasiona pérdidas de recursos. Por esta razón, es crucial realizar la investigación sobre ¿cómo se relacionan las variables satisfacción, personalidad proactiva y compromiso laboral de los trabajadores de las clínicas de hemodiálisis de Lima?, por lo tanto, el objetivo principal se basó en determinar como la satisfacción laboral y la personalidad se relacionan con el compromiso laboral. Además, se pretendió describir los niveles por ítems de las variables mencionadas. Los datos obtenidos son de gran importancia para generar cambios en su entorno.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Personalidad proactiva, satisfacción laboral y compromiso laboral

La personalidad proactiva, es un elemento de disposición que en general representa una tendencia relativamente constante a cambiar el ambiente; en cambio, la personalidad activa es más propensa a poseer autoeficacia en la toma de decisiones profesionales, mejorando su decisión profesional (Yu, Luo, Liu, Li, Li, & Mei, 2021). Al respecto, Salessi & Omar (2021) menciona que es más propensa a cambiar su entorno para mejorarlo, es por ello, que la personalidad proactiva es solo uno de los muchos constructos relacionados con la proactividad

(Salessi & Omar, 2018), pues a partir de la diferencia de personalidad que tiene cada colaborador se divide en dos aspectos proactivos y no activos, encontrando así dichos factores que la empresa debe identificar para comprender que una iniciativa para la resolución de problemas puede mejorar el desempeño laboral (Al-Muallem & Al-Surimi, 2019).

Por su parte, la satisfacción laboral es como un estado de felicidad o satisfacción que resulta de una percepción subjetiva de las experiencias profesionales del sujeto (Palacios, 2019). Asimismo, es el comportamiento de un empleado hacia su lugar de trabajo y se basa en las creencias y valores que ha desarrollado mientras realiza su labor en la organización (Pastor & Carbajal, 2022). En esa misma línea, Gutiérrez et al. (2022) afirma que la satisfacción es el factor más importante para mantener al talento comprometido. Es importante la medición de la satisfacción laboral, en el cual se puede identificar sus actitudes de los colaboradores en distintos puestos de trabajo, con la finalidad de proponer mejoras en las funciones de cada trabajador en la organización.

En cambio, el compromiso laboral se enfoca al uso de los recursos organizacionales por parte de los miembros del equipo para sus responsabilidades relacionadas con el trabajo mientras mantienen su compromiso físico, mental y emocional (Prieto-Díez et al., 2021). Por último, Ríos (2018) se refiere al estado en el que un empleado se identifica profesionalmente con una organización en particular, así como con sus metas y objetivos, para mantener su afiliación con esa organización en el que un empleado se identifica profesionalmente, así como con sus metas y objetivos.

3. METODOLOGÍA

Al respecto, Salessi & Omar (2021) menciona que es más propensa a cambiar su entorno para mejorarlo. Por lo tanto, la personalidad proactiva es solo uno de los muchos constructos relacionados con la proactividad (Salessi & Omar, 2018). A partir de la diferencia de personalidad que tiene cada colaborador se divide en dos aspectos proactivos y no activos, encontrando así dichos factores que la empresa debe identificar para comprender que una iniciativa para la resolución de problemas puede mejorar el desempeño laboral Muallem y Surimi (2019).

El estudio parte de un enfoque cuantitativo de alcance descriptivo y correlacional con tres variables (Diaz, 2007), esto indica que pretende describir

los niveles de los ítems de satisfacción laboral, personalidad proactiva y compromiso laboral. Finalmente, establecer la correlación entre variables estudiadas basado en un estudio no experimental y transversal de encuesta.

La población es de 200 trabajadores constituida por médicos, enfermeras, administradores, contadores y otros trabajadores de tres clínicas nefrológicas de la ciudad de Lima (Clínica Tingo María SAC, Clínica Cipreses SAC y la Clínica Inversiones medicas Victoria SAC). Se optó por un muestreo probabilístico aleatorio simple porque cumple todos los elementos la misma probabilidad, y se encuestó luego de las autorizaciones de las tres clínicas, donde participaron 193 trabajadores. Estos trabajadores contenían una edad promedio de 30.7, una edad mínima de 23 y máxima 43 años, y una desviación estándar de 3.79; además, la mayoría son mujeres representado por el 50.8% y el 49.2% son hombres. Estos colaboradores clínicos contenían niveles de estudio de maestría representado por sólo el 2.2%, el nivel educativo más representativo fue titulado, seguido del técnico con un 35.2% y el 10.9% eran colaboradores bachilleres.

Se tomaron tres escalas adaptadas al contexto peruano, por lo que no fue necesario proceder con la validación o adaptación de las mismas. La escala de satisfacción laboral fue elaborada por Pérez & Fidalgo (1979) y adaptado por Boluarte (2014) con 15 ítems y 2 dimensiones: Satisfacción intrínseca (7) y satisfacción extrínseca (8) con respuestas de escala Likert que van de nunca a diariamente. Por su parte, la escala de personalidad proactiva fue elaborado por Seibert et al. (1999) y adaptado al contexto peruano (Bojorquez-Paucar et al., 2022). Este instrumento consta de 10 ítems, con una escala de respuesta que va de totalmente en desacuerdo a totalmente de acuerdo. Finalmente, el instrumento de compromiso laboral fue elaborado por Schaufeli et al. (2002) y adaptado al contexto peruano (Calderón-De La Cruz et al., 2022). Consta de 3 dimensiones que miden el compromiso laboral: Vigor, dedicación y absorción, con una escala de respuesta que va desde nunca a diario.

4. RESULTADOS

4.1 Nivel de los ítems de satisfacción laboral

La Tabla 1 muestra que, de los 193 trabajadores encuestados de las clínicas, manifestaron sobre los valores organizacionales en cuanto al solaz; los

resultados indican que este valor está distribuido en todos los trabajadores de mandos altos-medios de las entidades en estudio. Se presenta los ponderados elevados de cada ítem.

Se encontró que el 67.9% los encuestados respondieron que frecuentemente realizan trabajos fuera de los horarios, con respecto 68.4 % los encuestados están frecuentemente buscando el puesto de trabajo según su especialidad, el 65.8% refirió estar frecuentemente aceptado por el grupo de compañeros de trabajo, luego se observa un 65.8% respondieron que frecuentemente se reconoce un trabajo bien hecho, el 59.1 % los encuestados señalan que frecuentemente su superior inmediato alega cada actividad laboral, también un 46.1 % se refiere que las responsabilidades asignadas a cada colaborador son frecuentes por lo menos una vez por mes, el 59.6 % considera que los salarios frecuentemente se demoran al pagar, se observa un 49.7 % emplean su capacidades frecuentemente en momentos complicados, el 62.7% se relaciona frecuentemente entre la dirección de trabajadores en el centro de salud, en cuanto 64.2 % estimaron frecuentemente las posibilidades de promocionar, el 61.7 % menciona que frecuentemente se realiza un proyecto estudio a fin de lograr la gestión, además el 68.4 % percibe frecuentemente que presta atención a las sugerencias cuando se realizan los concursos presentados. Se estima que el 65.3 % indicó que frecuentemente llega a tiempo a las horas de trabajo, el 59.6 % menciona que frecuentemente las tareas de trabajo son variadas y rotativos en los puestos de enfermería, un 61.1 % de encuestados estiman que la estabilidad del empleo se da en los trabajadores nombrados, finalmente, se encontró en los niveles de 0, 1 y 6 no hay valores de respuesta, el cual representa que no hay interés por parte del trabajador en estos niveles.

Tabla 1. Porcentajes de los niveles de satisfacción laboral por ítems

N	Items	Niveles de satisfacción por ítems						
		0	1	2	3	4	5	6
1	Condiciones físicas de trabajo	0%	0%	0%	21.8 %	67.9 %	10.4 %	0%
2	Libertad para elegir tu propio trabajo	0%	0%	0%	22.3 %	68.4 %	9.3 %	0%
3	Tus compañeros de trabajo	0%	0%	1.6 %	20.2 %	65.8 %	12.4 %	0%
4	Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho	0%	0%	0%	21.8 %	65.8 %	12.4 %	0%
5	Tu superior inmediato	0%	0%	0%	20.2 %	59.1 %	20.7 %	0%

6	Responsabilidad que se asignado	0%	0%	0%	22.3 %	46.1 %	31.6 %	0%
7	Tu salario	0%	0%	1.0 %	15.0 %	59.6 %	24.4 %	0%
8	La posibilidad de usar tus capacidades	0%	0%	1.6 %	13.5 %	49.7 %	35.2 %	0%
9	Relaciones entre dirección y trabajadores en el centro de salud	0%	0%	0%	16.1 %	62.7 %	21.2 %	0%
10	Tus posibilidades de promocionar	0%	0%	0%	14.5 %	64.2 %	21.2 %	0%
11	El modo en que tu empresa gestiona	0%	0%	0%	19.2 %	61.7 %	19.2 %	0%
12	La atención que se presta a las sugerencias que haces	0%	0%	0%	11.9 %	68.4 %	19.7 %	0%
13	Tu horario de trabajo	0%	0%	1.0 %	15.0 %	65.3 %	18.7 %	0%
14	La variedad de tareas que realizas en tu trabajo	0%	0%	0%	17.1 %	59.6 %	23.3 %	0%
15	Tu estabilidad en el empleo	0%	0%	0%	15.5 %	61.1 %	23.3 %	0%

Nota. 0=nunca; 1=esporádicamente: pocas veces al año o menos; 2=de vez en cuando: Una vez al mes o menos; 3=Regularmente: algunas veces al mes; 4=Frecuentemente: Una Vez por semana; 5=Muy frecuentemente: varias veces por semana; 6=Diariamente.

4.2. Nivel de los ítems de personalidad proactiva

La Tabla 2 se muestra que 3 de las clínicas encuestadas con una muestra de 193 trabajadores manifestaron sobre el concepto de comportamiento en función a la personalidad proactiva, destacando el mayor porcentaje en la escala de cada ítem. Al respecto, el 62.7% refirió estar moderadamente de acuerdo con estar constantemente en la búsqueda de nuevas formas de mejorar su vida; asimismo, se observa que el 68.4% está moderadamente de acuerdo respecto a que donde estuvieron laborando han visto parte de una fuerza de cambio constructivo; por su parte, el 67.4 % los encuestados señalan estar moderadamente de acuerdo en relación a que no hay nada más emocionante que sus ideas se conviertan en realidad; también 63.2% los trabajadores están moderadamente de acuerdo que solucionan los problemas internos en la clínica; el 64.8% los encuestados responden estar moderadamente de acuerdo que los cambios pueden ayudar a una buena atención al cliente, dentro de los encuestados hay un 62.2% que están de acuerdo cuando sucede un concurso público aceptan toda clase de ideas, por otro lado hay 62.7% de encuestados mencionan estar moderadamente de acuerdo frente a una oportunidad de

desempeño de acuerdo al puesto, a la vez un 60.6% los trabajadores están moderadamente de acuerdo utilizan toda su habilidades de preparación profesional a favor de la clínica, otro porcentaje de encuestados de 65.3%) están moderadamente de acuerdo porque conoce todo en funcionamiento y procesos para una supervisión que viene hacia las clínicas, Por ultimo hay un 55.4% respondieron estar moderadamente de acuerdo que existe cambios constructivos que ayudan a realizar un control ordenado y eficiente de cada paciente.

Tabla 2. Porcentajes de los niveles de personalidad proactiva por ítems

N	Ítems	Niveles de personalidad proactiva por ítems						
		1	2	3	4	5	6	7
1	Estoy constantemente en la búsqueda de nuevas formas de mejorar mi vida.	0%	0%	19.7 %	62.7 %	17.6 %	0%	0%
2	Donde he estado laborando, he visto parte de una fuerza de cambio constructivo.	0%	0%	11.4 %	68.4 %	20.2 %	0%	0%
3	No hay nada más emocionante que mis ideas se conviertan en realidad	0%	0.5 %	14.5 %	67.4 %	17.6 %	0%	0%
4	Si veo algo que no me guste, lo arreglo.	0%	1.0 %	13.5 %	63.2 %	22.3 %	0%	0%
5	No importa cuales sean las probabilidades; si creo en algo, hare que suceda.	0%	0%	15.5 %	64.8 %	19.7 %	0%	0%
6	Me encanta defender mis ideas, incluso en contra de la oposición de los demás.	0%	0%	17.6 %	62.2 %	20.2 %	0%	0%
7	Me destaco en la identificación de oportunidades.	0%	0%	19.2 %	62.7 %	18.1 %	0%	0%
8	Siempre estoy en busca de mejores formas de hacer las cosas.	0%	0%	18.1 %	60.6 %	21.2 %	0%	0%
9	Estoy constantemente en la búsqueda de nuevas formas de mejorar mi vida.	0%	0.5 %	15.5 %	65.3 %	18.7 %	0%	0%
10	Donde he estado laborando, he visto parte de una fuerza de cambio constructivo.	0%	0%	17.1 %	55.4 %	27.5 %	0%	0%

Nota. Totalmente en acuerdo = 1, En desacuerdo=2, Moderadamente en

desacuerdo=3, Ni de acuerdo ni desacuerdo=4, Moderadamente de acuerdo=5, De acuerdo=6 y Totalmente de acuerdo =7.

4.3. Nivel de los ítems de compromiso laboral

La Tabla 3 se observa los índices con mayor porcentaje en la escala de cada ítem: la primera con 50.8% en cual se refiere que frecuentemente se levantan por las mañanas con ganas de trabajar , un 26.4% señalan que algunas veces no tienen ganas de trabajar al no encontrar medicamentos en farmacia, se observa que el 46.1% muestran una actitud positiva frecuentemente por que le agrada el trabajo en cual realizan, el 33.2% de encuestado están muy frecuentemente con energías para trabajar pese a algunos problemas internos de la organización, por último el 63.2% los encuestados afirman que frecuentemente se dejan llevar cuando están trabajando en relación al trabajo en equipo, frente a la supervisión del Centro de Salud Renal.

Tabla 3. Porcentaje de los niveles de compromiso laboral en los ítems

N	Ítems	Niveles de compromiso laboral por ítems						
		0	1	2	3	4	5	6
1	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.	0%	0%	0%	26.4 %	50.8 %	22.8 %	0%
2	Mi trabajo me inspira	0%	0%	0%	20.7 %	46.1 %	33.2 %	0%
3	Me “dejo llevar” cuando estoy trabajando.	0%	0%	0%	15.0 %	63.2 %	21.8 %	0%

Nota: 0=nunca; 1=esporádicamente: pocas veces al año o menos; 2=de vez en cuando: Una vez al mes o menos; 3=Regularmente: algunas veces al mes; 4=Frecuentemente: Una vez por semana; 5=Muy frecuentemente: varias veces por semana; 6=Diariamente.

4.4. Análisis de correlación de variables

En el presente estudio se planteó determinar como la satisfacción laboral y la personalidad se relacionan con el compromiso de los trabajadores de las clínicas de Hemodiálisis. Cuyo objetivo se cumplió parcialmente, en el sentido de que la personalidad proactiva y la satisfacción presenta una relación ($r = 0.147$, $p < 0.041$) el cual representa una correlación regular. Mientras que el compromiso laboral no presenta una correlación con la personalidad proactiva (Tabla 4).

Tabla 4. Matriz de Correlaciones de las variables

Variab les	Prueba estadística	SL	P	CL
Satisfacción laboral (SL)	Rho de Spearman	—		
	valor p	—		
Personalidad proactiva (P)	Rho de Spearman	0.147	—	
	valor p	0.041	—	
Compromiso laboral (CL)	Rho de Spearman	0.069	0.026	—
	valor p	0.341	0.717	—

Nota. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

5. DISCUSIÓN FINAL

Dentro de los resultados de la investigación se ha demostrado que la satisfacción laboral y personalidad proactiva existe correlación positiva, es decir, la satisfacción laboral está asociada a la personalidad proactiva de cada trabajador en las clínicas de hemodiálisis de la ciudad de Lima. Al respecto, estudios resaltan que la satisfacción del personal en su trabajo, además del comportamiento que demuestre son contextos decisivos en una organización (Mamani-Guzmán et al., 2023). Por otro lado, una organización que brinda apoyo a sus trabajadores, fomenta en ellos satisfacción laboral, pero además crea en ellos un comportamiento proactivo, los cuales son indicadores importantes para el compromiso laboral (Treviño-Reyes & López-Pérez, 2022).

En algunos casos los colaboradores suelen estar expectantes de migrar de puesto de trabajo, es por ello que en este estudio es algo sorprendente que el 68.4% lo buscan en su especialidad, esto debe ser una preocupación para las clínicas siendo que en cualquier momento puede haber fuga de talento que afectará en relación a los objetivos a corto, mediano y largo plazo; esto se asocia a que el colaborador presta atención a las sugerencias cuando se realizan los concursos presentados por el centro de salud renal, además del cambio constructivo en los procedimientos de control a cada paciente es frecuente; precisar que los colaboradores valoran mucho que sus ideas se conviertan en realidad, esto puede contribuir a mejorar su compromiso, dejándose llevar por su trabajo en equipo frente a la supervisión del Centro de Salud Renal. Asimismo, a pesar de cualquier dificultad, el trabajador está dispuesto a levantarse con buen ánimo de trabajar en su centro de labores, ya que su deber por lo que hace lo anima.

Aunque en este estudio no se encontró relación entre satisfacción y compromiso, se ha demostrado en otros contextos que la satisfacción y el compromiso laboral de los empleados dependen de la forma en que la empresa enfrenta sus necesidades (Mosadeghrad & Ferdosi, 2013); no obstante, las relaciones entre los comportamientos y las actitudes relacionadas con el trabajo de empleados: satisfacción laboral y compromiso organizacional en entidades de salud abarcan una relación e influencias con más fuerza, pues se ha determinado que en el sector salud, la presión del trabajo es más fuerte y constante, por lo cual genera un desafío mantener satisfecho al trabajador y aún más tener su compromiso laboral (Pedraza, 2020)

La satisfacción y personalidad, reflejan sentimientos, actitudes de los empleados, su experiencia del ambiente de trabajo, y todo ello se ve reflejado en características individuales de su personalidad, por ejemplo, un trabajador satisfecho tendrá la capacidad de personalidad proactiva, ya que la satisfacción laboral puede influir en el comportamiento proactivo (Biesok & Wyród-Wróbel, 2017). Tener una personalidad proactiva se asociaba con la capacidad de establecer una relación de calidad entre los empleados, donde exista intercambio de opiniones, también asociado con una mayor satisfacción laboral y más comportamientos adecuados hacia la organización (Li et al., 2010).

Por último, se determinó que la personalidad proactiva no tiene correlación con el compromiso laboral de los trabajadores de las clínicas de Hemodiálisis ($r = 0.069$, $p < 0.341$); si bien existe relación débil pero esta no es suficientemente significativa; este resultado se contrapone a lo señalado por Bhawna et al. (2023) en la que precisa que existe correlación de la proactividad de los subordinados en el compromiso laboral, además precisa que los ideales laborales cumple un rol mediador importante en esta relación; en esa línea, se enfatiza que la personalidad proactiva influencia sobre el compromiso laboral (Hsiao & Wang, 2020).

6. CONCLUSIONES

Se concluye que la satisfacción laboral y la personalidad proactiva tiene una correlación positiva. Esta correlación es positiva al recibe apoyo organizativo, al permanecen los colaboradores satisfechos con la actividad laboral y la personalidad proactiva permite que el colaborador tenga la iniciativa de aportar nuevas ideas y resolución de problemas en las áreas de trabajo.

Aunque no existe correlación con las otras variables, esto, dependerá de los factores del capital humano como la personalidad proactiva, el cual puede afectar positivamente en el compromiso laboral, así como otras variables que pueden estar interviniendo.

Su relación del compromiso laboral sobre personalidad y satisfacción laboral es insignificante para el caso del personal de las clínicas en estudio. Por lo tanto, es responsabilidad del personal administrativo y estratégico crear planes para aumentar el compromiso laboral. En relación a ello, es probable que la sobrecarga de trabajo, el agotamiento emocional de la rutina y el cansancio físico pueden ser causales de un bajo compromiso laboral, pues es necesario incluirse estos constructos en futuras investigaciones para comprobar este planteamiento; además, pueden realizar estudios de la importancia del compromiso laboral para alcanzar una satisfacción positiva y una personalidad proactiva elevada en cada colaborador en el ámbito de la organización, especialmente de otros contextos al estudiado.

7. REFERENCIAS

Al-Muallem y, & Al-Surimi. (2019). Job satisfaction, work commitment and intention to leave among pharmacists: A cross-sectional study. *BMJ Open*, 9(9), 2–12. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-024448>

Al-Muallem, N., & Al-Surimi, K. M. (2019). Job satisfaction, work commitment and intention to leave among pharmacists: a cross-sectional study. *BMJ Open*, 9(9), e024448. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-024448>

Altura, Rao y, & Virick. (2021). Proactive Personality as a Double-Edged Sword: The Mediating Role of Work–Family Conflict on Employee Outcomes. *Journal of Career Development*, 48(6), 849–862. <https://doi.org/10.1177/0894845319899984>

Andrea Camila de la Cruz Portilla. (2020). Influencia de la inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral: Revisión de Estudios. *Revista UNIMAR*, 38(2). <https://doi.org/10.31948/rev.unimar/unimar38-2-art3>

Bhawna, Sharma, S. K., & Gautam, P. K. (2023). The influence of subordinates' proactive personality, supervisors' I-deals on subordinates' affective commitment and occupational well-being: mediating role

of subordinates' I-deals. *Journal of Work-Applied Management*.
<https://doi.org/10.1108/JWAM-04-2023-0030>

Biesok, G., & Wyród-Wróbel, J. (2017). Job Satisfaction and Its Influence on Proactive Behaviour. *European Journal of Business Science and Technology*, 3(1), 44–53. <https://doi.org/10.11118/ejobsat.v3i1.81>

Bojorquez-Paucar, J. M., Cáceres-Julcahuanca, L. M., & Barboza-Palomino, M. (2022). Propiedades psicométricas de la Escala de Personalidad Proactiva en profesores de escuelas de Lima (Perú). *Revista CES Psicología*, 15(3), 166–179. <https://doi.org/10.21615/cesp.6216>

Boluarte, A. (2014). Propiedades psicométricas de la Escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall, versión en español. *Revista Medica Herediana*, 25, 80–84. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v25n2/v25n2ao4.pdf>

Calderón-De La Cruz, G. A., Merino-Soto, C., Reyes-Ayala, I., & Luna-Yon, K. V. (2022). Validación en trabajadores peruanos de la versión ultra reducida del Utrecht Work Engagement. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 25(1), 25–33. <https://doi.org/10.12961/aprl.2022.25.01.03>

Cavero. (2021). Influencia de las competencias directivas en los comportamientos proactivos de los trabajadores del hospital provincial docente Belén de Lambayeque [Título de licenciado]. <https://orcid.org/0000-0001-8604-1070> Chiclayo, 2021

de la Cruz, A. C. (2020). Influencia de la inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral: Revisión de Estudios. *Revista UNIMAR*, 38(2), 63–92. <https://doi.org/10.31948/Rev.unimar/unimar38-2-art3>

Díaz, L. G. (2007). Estadística Multivariada: Inferencia y métodos. In *Estadística Multivariada: Inferencia y métodos* (2nd ed.). Universidad Nacional de Colombia. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/79907>

Eliyana, Susita, Aditya, & Anwar. (2021). Determining the effect of job satisfaction, work motivation, and work commitment on nurse performance amidst COVID-19 pandemic. *Problems and Perspectives in Management*, 19(4), 89–96. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(4\).2021.08](https://doi.org/10.21511/ppm.19(4).2021.08)

Gutiérrez, A., Olivera, E., Bastida, E., & Castillo, M. (2022). Factores de

satisfacción laboral en tiempos de crisis económica. Una revisión sistemática. *Visión de Futuro*, 26, No 2-2022, 1–21. <https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2022.26.02.001.es>

Hakim, A. (2020). Effect of compensation, career development, work environment on job satisfaction and its impact on organizational commitments in pt Jakarta Tourisindo. *Journal of Critical Reviews*, 7(12), 538–548. <https://doi.org/10.31838/jcr.07.12.99>

Hsiao, C.-H., & Wang, F.-J. (2020). Proactive personality and job performance of athletic coaches: organizational citizenship behavior as mediator. *Palgrave Communications*, 6(1), 33. <https://doi.org/10.1057/s41599-020-0410-y>

Li, N., Liang, J., & Crant, J. M. (2010). The role of proactive personality in job satisfaction and organizational citizenship behavior: A relational perspective. *Journal of Applied Psychology*, 95(2), 395–404. <https://doi.org/10.1037/a0018079>

Mamani-Guzmán, C., Palacios-Sarmiento, T. Y., Priori-Flores, M. B., & Tellez-Pérez, A. (2023). Compromiso organizacional, satisfacción laboral, y su repercusión en el desempeño del personal. *INNOVA Research Journal*, 8(1), 153–172. <https://doi.org/10.33890/innova.v8.n1.2023.2219>

Mosadeghrad, A., & Ferdosi, M. (2013). Leadership, Job Satisfaction and Organizational Commitment in Healthcare Sector: Proposing and Testing a Model. *Materia Socio Medica*, 25(2), 121. <https://doi.org/10.5455/msm.2013.25.121-126>

Muñoz, Vázquez, Roque, Aguilar, Cajero, Delgado, Compeán, Muñoz, Vázquez, Roque, Aguilar-Ramírez, M. G., Cajero-Dimas, A., Delgado-Pardo, J. G., & Compeán-Padilla, V. (2022). Satisfacción laboral en relación a compromiso organizacional en suplentes de enfermería de un hospital general. *Ene*, 16(2), 1–13. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2022000200004&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Palacios, P. (2019). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia – hospital II – apoyo Sullana, 2019 [Tesis de especialización, Universidad Nacional del Callao]. <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/6864>

Parent-Lamarche y, & Marchand. (2019). Well-being at work from a multilevel perspective: what is the role of personality traits? *International Journal of Workplace Health Management*, 12(5), 298–317. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-05-2019-0066>

Pastor, L. P. G., & Carbajal, J. J. S. (2022). La satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal del programa nacional de centros juveniles, 2019. *REVISTA GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA*, 9(1), 10–22. <https://doi.org/10.24265/IGGP.2022.V9N1.03>

Paz, J. E., Huamán, S. A., & Tarrillo, J. (2020). Endomarketing, compromiso organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una asociación educativa. *Apuntes Universitarios*, 10(4), 108–125. <https://doi.org/10.17162/au.v10i4.495>

Pedraza, N. A. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 10(20). <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>

Pérez, J., & Fidalgo, M. (1979). NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción. <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/NTP-394-Satisfacci%C3%B3n-laboral-escala-general-de-satisfacci%C3%B3n.pdf>

Prieto-Díez, F., Postigo, Á., Cuesta, M., & Muñiz, J. (2021). Compromiso laboral: nueva escala para su medición. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 53, 133–142. <https://doi.org/10.14349/rlp.2021.v53.15>

Ríos, V. P. (2018). Compromiso laboral y motivación del personal de la oficina de tesorería del Ministerio de Educación, 2018 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12960>

Salessi, & Omar. (2018). Comportamientos proactivos en el trabajo: adaptación y análisis psicométrico de una escala. *Actualidades En Psicología*, 32(124), 33. <https://doi.org/10.15517/ap.v32i124.30642>

Salessi, S., & Omar, A. (2021). Propiedades Psicométricas de la Versión Argentina de la Escala de Personalidad Proactiva. *Psico-USF*, 26(2), 203–214.

<https://doi.org/10.1590/1413-82712021260201>

Schaufeli, W. s., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of engagement and burnout: A two-sample confirmatory factor analytic approach. *Journal Of Happiness Studies*, 3, 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>

Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive Personality and Career Success. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 416–427. <https://doi.org/DOI: 10.1037/0021-9010.84.3.416>

Treviño-Reyes, R., & López-Pérez, J. F. (2022). Factores críticos en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el agotamiento laboral (burnout) en docentes de México. *Información Tecnológica*, 33(2), 259–268. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642022000200259>

Yu, Luo, Liu, Li, Li, & Mei citado por Bateman y Crant, (1993). (2021). Effect of Proactive Personality on Career Decidedness: The Mediating Role of Career Exploration and the Moderating Role of Anticipated Regret. *Frontiers in Psychology*, 12, 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.763224>

Yu, X., Luo, N., Liu, X., Li, H., Li, L., & Mei, Y. (2021). Effect of Proactive Personality on Career Decidedness: The Mediating Role of Career Exploration and the Moderating Role of Anticipated Regret. *Frontiers in Psychology*, 12, 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.763224>