

ACTITUDES LABORALES MÁS ESTUDIADAS

| | ANTECEDENTES | CORRELATOS (constructos con los que covaria) |
|--------------------------------------|--|---|
| SATISFACCIÓN LABORAL | <p>Proviene de 2 fuentes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Modelos teóricos: uno de los más difundidos es el <i>modelo de la discrepancia</i>, indica que los juicios sobre satisfacción resultan de comparar el trabajo actual con el ideal y están influidos por factores del trabajo. 2. Estudios empíricos: los más frecuentes son las características del puesto, las percepciones del rol y la justicia organizacional. | <ul style="list-style-type: none"> • Compromiso con la organización y con la ocupación. • La implicación en el puesto y en la carrera. • La ética en el trabajo. • La satisfacción vital. |
| COMPROMISO ORGANIZACIONAL | <ul style="list-style-type: none"> • Aspectos de la organización: características del puesto • Aspectos de la persona: afecto positivo y negativo, conciencia, extraversión, neuroticismo y ética en el trabajo. | <ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción e implicación en el trabajo. |
| IMPLICACIÓN EN EL TRABAJO | <ul style="list-style-type: none"> • Clima (profesionalismo y orientación al rendimiento. • Apoyo de los compañeros y de la organización. • Personales: ética laboral, estatus del puesto. | <ul style="list-style-type: none"> • Compromiso con la carrera. • Satisfacción laboral. • Compromiso organizacional. |
| APOYO ORGANIZACIONAL RECIBIDO | <ul style="list-style-type: none"> • Justicia por parte de la organización, reconocimiento, oportunidades de promoción, seguridad en el puesto, autonomía, oportunidades de aprendizaje. • Personales: colectivismo psicológico. | <ul style="list-style-type: none"> • Compromiso y satisfacción. • Justicia procedimental. • Implicación laboral. |