

**Universidad Católica de Santa María**  
**Facultad de Ciencias y Tecnologías Sociales y Humanidades**  
**Escuela Profesional de Psicología**



**Flexibilidad Psicológica, Personalidad Proactiva y Compromiso  
Organizacional en Trabajadores de una Empresa de Distribución de  
Productos Farmacéuticos y Cuidado Personal, Arequipa**

Tesis presentada por la Bachiller:

**Navarro Martínez Daniela Ángela**

**ORCID: 0009-0008-6975-5969**

para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología

**Asesor (a)**

**Mg. Zeballos Cornejo, Asunta Vilma**

**ORCID: 0000-0002-0046-7319**

**Arequipa – Perú**

**2024**

UCSM-ERP

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA**

**PSICOLOGIA**

**TITULACIÓN CON TESIS**

**DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR**

Arequipa, 10 de Enero del 2024

**Dictamen: 010622-C-EPSIC-2024**

Visto el borrador del expediente 010622, presentado por:

**2018223822 - NAVARRO MARTINEZ DANIELA ANGELA**

Titulado:

**FLEXIBILIDAD PSICOLÓGICA, PERSONALIDAD PROACTIVA Y COMPROMISO  
ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE DISTRIBUCIÓN DE PRODUCTOS  
FARMACÉUTICOS Y CUIDADO PERSONAL, AREQUIPA**

Nuestro dictamen es:

**APROBADO**

**29606304 - PUMA HUACAC ROGER FREDDY  
DICTAMINADOR**



**29724747 - ALARCON FARFAN VERONICA ELIZABETH  
DICTAMINADOR**



**29689357 - QUISPE FLORES LITA MARIANELA  
DICTAMINADOR**



# Flexibilidad Psicológica, Personalidad Proactiva y Compromiso Organizacional en Trabajadores de una Empresa de Distribución de Productos Farmacéuticos y Cuidado Personal, Arequipa

## INFORME DE ORIGINALIDAD

6%

INDICE DE SIMILITUD

6%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

3%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<b>Submitted to Infile</b> Trabajo del estudiante	1%
2	<b>repositorio.undac.edu.pe</b> Fuente de Internet	1%
3	<b>www.behavioralpsycho.com</b> Fuente de Internet	1%
4	<b>repositorio.utn.edu.ec</b> Fuente de Internet	1%
5	<b>repositorio.umb.edu.pe:8080</b> Fuente de Internet	1%
6	<b>alejandria.poligran.edu.co</b> Fuente de Internet	1%
7	<b>repositorio.undc.edu.pe</b> Fuente de Internet	1%

### *Dedicatoria*

Dedico esta tesis a Dios, por darme salud necesaria para cumplir con mis objetivos propuestos. A mis padres por ser guías en mi camino, darme fuerzas en todo momento y apoyarme en todo el proceso. A mis abuelos por estar siempre presentes, ser un apoyo incondicional y ejemplos de fortaleza y amor y a mi hermano por su compañía y palabras de amor.



### *Agradecimientos*

Agradezco a mis padres por permitirme estudiar la carrera de psicología, a la Universidad Católica Santa María por darme conocimientos, enseñanzas de vida y recuerdos inolvidables. Agradezco a la empresa que me permitió recaudar información de sus trabajadores para el fin de esta tesis.



## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo relacionar la flexibilidad psicológica, personalidad proactiva con el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de productos farmacéuticos y cuidado personal de la ciudad de Arequipa, para llevarla a cabo, se ha recurrido al enfoque de investigación cuantitativa, con un diseño no experimental, transversal y correlacional. El muestro utilizado para la selección de los participantes fue no probabilístico de tipo intencional, por lo que el 54.4% son mujeres y el 45.6% hombres de un total de 103 trabajadores, con edades que oscilan entre los 25 a 50 años ( $M = 30.1$  y  $DE = 4.5$ ). Los instrumentos utilizados fue el cuestionario de aceptación y acción relacionada al trabajo (WAAQ) que mide el nivel de flexibilidad psicológica en el trabajo, este instrumento tiene validez, pues se verificó a través del AFE, y confiabilidad  $\alpha = .877$  y  $\omega = .882$ , asimismo, la escala de personalidad proactiva y el cuestionario de compromiso organizacional, estos dos instrumentos están validados y se han verificado su confiabilidad en el contexto peruano. Los resultados indican que la flexibilidad psicológica y personalidad proactiva tienen relación significativa directa con intensidad baja con el compromiso organizacional ( $r = .737$  con  $p < .05$ ;  $r = .371$  con  $p < .05$  y  $.428$  con  $p < .05$ ).

*Palabras Clave:* Flexibilidad psicológica, personalidad proactiva y compromiso organizacional

## ABSTRACT

The objective of this research was to relate psychological flexibility, proactive personality with organizational commitment in workers of a pharmaceutical products and personal care distribution company in the city of Arequipa. To carry it out, the quantitative research approach has been used, with a non-experimental, transversal and correlational design. The sample used for the selection of participants was not intentional probabilistic, so 54.4% are women and 45.6% men out of a total of 103 workers, with ages ranging from 25 to 50 years ( $M = 30.1$  and  $SD = 4.5$ ). The instruments used were the work-related acceptance and action questionnaire (WAAQ), which measures the level of psychological flexibility at work. This instrument has validity, since it was verified through the EFA, and reliability  $\alpha = .877$  and  $\omega = .882$ , likewise, the proactive personality scale and the organizational commitment questionnaire, these two instruments are validated, and their reliability has been verified in the Peruvian context. The results indicate that psychological flexibility and proactive personality have a direct significant relationship with low intensity with organizational commitment ( $r = .737$  with  $p < .05$ ;  $r = .371$  with  $p < .05$  and  $.428$  with  $p < .05$ ).

**Keywords:** Psychological flexibility, proactive personality and organizational commitment.

## ÍNDICE

### DEDICATORIA

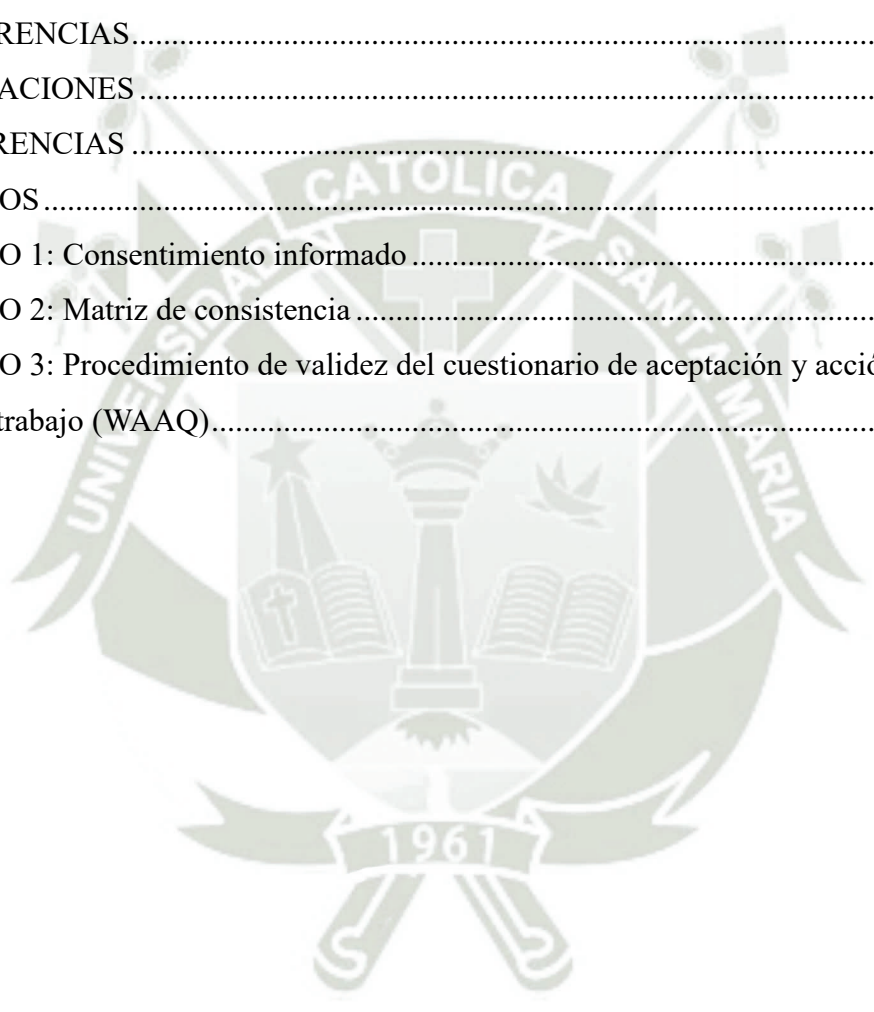
### AGRADECIMIENTO

### RESUMEN

### ABSTRACT

CAPÍTULO I.....	1
PROBLEMA Y MARCO TEÓRICO.....	1
Introducción.....	1
Problema de Investigación.....	8
<i>Pregunta General</i> .....	8
VARIABLES DE INVESTIGACIÓN.....	8
Definición Operacional de las Variables.....	9
<i>Flexibilidad Psicológica</i> .....	9
<i>Personalidad Proactiva</i> .....	9
<i>Compromiso organizacional</i> .....	10
Objetivos.....	10
<i>Objetivo General</i> .....	10
<i>Objetivos Específicos</i> .....	10
MARCO TEÓRICO.....	12
Antecedentes Teórico-Investigativos.....	12
<i>Flexibilidad psicológica</i> .....	12
<i>Personalidad</i> .....	14
<i>Personalidad Proactiva</i> .....	15
<i>Compromiso Organizacional</i> .....	17
Hipótesis.....	21
CAPÍTULO II.....	22
METODOLOGÍA.....	22
Tipo y diseño de Investigación.....	22
Instrumentos.....	22
Participantes.....	26

Procedimiento .....	26
Consideraciones Éticas .....	27
Análisis de Datos .....	28
CAPÍTULO III .....	29
RESULTADOS .....	29
Discusión .....	44
CONCLUSIONES .....	49
SUGERENCIAS .....	51
LIMITACIONES .....	52
REFERENCIAS .....	53
ANEXOS .....	59
ANEXO 1: Consentimiento informado .....	59
ANEXO 2: Matriz de consistencia .....	60
ANEXO 3: Procedimiento de validez del cuestionario de aceptación y acción relacionada con el trabajo (WAAQ).....	62



## Índice de tablas

Tabla 1: <i>Estadísticos descriptivos y prueba de normalidad de las variables</i> .....	30
Tabla 2: <i>Características de la muestra</i> .....	31
Tabla 3: <i>Niveles de flexibilidad psicológica en los trabajadores</i> .....	32
Tabla 4: <i>Niveles de personalidad proactiva en los trabajadores</i> .....	33
Tabla 5: <i>Niveles de compromiso organizacional en los trabajadores</i> .....	34
Tabla 6: <i>Relación entre flexibilidad psicológica y compromiso organizacional</i> .....	36
Tabla 7: <i>Relación entre la personalidad proactiva y el compromiso organizacional</i> .....	38
Tabla 8: <i>Comparación de las variables según sexo</i> .....	40
Tabla 9: <i>Relación entre la flexibilidad psicológica, personalidad proactiva y compromiso organizacional</i> .....	42

## Capítulo I

### Problema y Marco Teórico

#### Introducción

El que un ser humano trabaje día a día en una organización, hace que sea parte de ella, adopte nuevas habilidades, percepciones y hasta se dé cuenta del potencial que tiene para lograr lo que le plantea la propia organización para un beneficio grupal; para ello, el ser humano pasará un gran tiempo en una organización; al respecto, se dice que “las personas pasan buena parte de su vida trabajando en organizaciones, las cuales dependen de ellas para funcionar y alcanzar el éxito” (Chiavenato, 2009, p.4).

Toda organización depende de las personas, ellas llevan a cabo los avances, los logros y los errores de las organizaciones; si se pusiera a disposición el capital suficiente, instalaciones adecuadas, con modernos equipos tecnológico, pero si no hubiera las personas o estén mal dirigidas y con baja motivación no se cumplirían los objetivos. Entonces, se puede afirmar que ellos constituyen el recurso más importante y valioso de toda organización (Guanipa, 2019; Pérez & Blanco, 2007)

Uno de los principales retos en una organización es tener un nivel alto de satisfacción, motivación, compromiso en sus trabajadores, pero, cómo se podría cumplir dicho reto, haciendo posible lograr un beneficio o rentabilidad tanto para un trabajador como para la organización; recalcando lo que nos dice Aamodt (2010), uno de los principales objetivos de la psicología organizacional es aumentar la productividad y el bienestar de los trabajadores de una manera coherente y estable, brindando una estructura y una cultura organizacional que los motive a desempeñarse bien y de manera eficiente; para lograr ello existen ciertos puntos clave como la de dar la información suficiente y necesaria

al colaborador para que realice su trabajo, así como proporcionar condiciones que sean seguras y resulten en un ambiente de trabajo ameno.

En el ámbito organizacional se toma en cuenta diferentes componentes para conducir de manera adecuada y coherente el camino al éxito, esto se logrará conjuntamente con los trabajadores, por ello, se tienen que tomar en cuenta diversos factores como los que hay detrás de la identidad de cada uno de los trabajadores y cómo ayuda al progreso de la organización. Entonces, si bien la organización pondrá de su parte para que los trabajadores puedan laborar con total normalidad, ofreciéndoles beneficios, capacitaciones buen lugar de trabajo y así lograr el éxito, no dependerá únicamente de ello, se tendrá que considerar las características de los trabajadores, esto porque son personas y como tales tienen características peculiares y diferentes, muchos se adaptarán fácilmente a las nuevas demandas, otras no. En palabras de Sobrino de Toro (2020, párr. 6), “los trabajadores se encuentran superados por la complejidad, tienen crecientes problemas de salud derivados del trabajo, tienen también dificultades para adaptarse a los cambios del entorno y sus niveles de compromiso, quizá derivado de todo lo anterior, son muy bajos”.

Toda organización debería identificar qué características de personalidad tienen o deben tener sus trabajadores, uno de los factores importantes es el nivel de flexibilidad psicológica. En el ámbito organizacional, hace referencia a cómo las personas reconocen y utilizan sus cualidades en una situación específica para luego adaptarse a ellas; como también, se puede decir que es una capacidad de utilizar diversas estrategias para solucionar problemas (Montaner et al., 2021a), otro autor, como Ortiz-Fune, (2018, p. 137) menciona que “la flexibilidad psicológica se entiende como un modelo unificado del funcionamiento humano que se define a partir de una serie de procesos implicados”. Además, según Cobos y Flujas 2017 (citado por Vásquez, 2022, p. 15) “ayuda a las personas a estar abiertos a la variedad y complejidad de experiencias ya sean positivas o

negativas que son parte de la existencia humana”. También se dice que la flexibilidad psicológica es un recurso que coadyuva a los trabajadores, de tal manera que las organizaciones puedan lograr sus objetivos (Sobrino de Toro, 2020).

Es muy previsible que todas las organizaciones se encuentren en constante cambio, ya que si el mundo evoluciona en diferentes aspectos las mismas también lo hacen para poder ser rentables y cubrir sus propósitos con producir y brindar sus servicios al mercado, por ello necesitan que sus trabajadores puedan adaptarse a las demandas que van a requerir dichos cambios, es decir, deben ser flexibles psicológicamente, por consiguiente Montaner et al., (2021b) nos habla de seis procesos psicológicos (conocer lo que está pasando en el momento presente; aceptación y asentimiento; defusión cognitiva; yo contexto; valores; acción comprometida para un progreso); estos procesos se correlacionarían al modelo organizacional de modo que, cuando una organización empieza a implementar nuevos arquetipo, los trabajadores pasan por diversas fases, incluido el aspecto emocional, para lograr el cambio o rechazarlo, los que lo aceptan primeramente obtienen la nueva información, seguidamente aceptan que se va realizar el cambio, luego empiezan a usar estos elementos nuevos para ellos e intentan seguir el ritmo, se dan cuenta que pueden lograrlo con esfuerzo, sus propios principios crean el avance de su esfuerzo en el cambio y por último, asumen el compromiso de implementar o redefinir la nueva manera de trabajar.

En empresas del rubro de distribución de productos farmacéuticos y cuidado personal, no es extraño que se produzcan cambios dentro de ella por diversos fines, como el servicio de calidad que le debe brindar a sus clientes, por tanto, no es ajeno a tomar en cuenta la flexibilidad psicológica de sus trabajadores, pues es sabido que regularmente cada cinco años las empresas tienden a cambiar equipos tecnológicos, actualizar softwares, entre otros, ello en beneficio de lograr rentabilidad, disminuir los costos, y sobre todo para brindar servicio de calidad a los clientes; es por ello la importancia del estudio de esta

variable en los trabajadores y anticiparse que ellos podrán adaptarse a cualquier cambio que puede suceder por diversas causas dentro de una organización. Como indica Santana (2014), las organizaciones no paran de cambiar, se debe aprender a superar la resistencia al cambio. Entonces, se puede decir que, sin la flexibilidad psicológica en los trabajadores, no se podría lograrlo. En organizaciones que se dedican a la distribución de medicamentos, no existe estudios sobre la flexibilidad psicológica, por ello, que se dará respuesta al problema, de cómo es la flexibilidad psicológica en los trabajadores en este tipo de empresas.

De otro lado, muchas instituciones u organizaciones buscan personas que por sí solas tengan la iniciativa para realizar su trabajo, además aporten con ideas para el desarrollo y logro de objetivos, por ello se les exige que no deben esperar que la organización les indique qué deben hacer el día a día, en algunos casos, deben tener autonomía, actuar con determinación y suficiente capacidad para tomar decisiones en beneficio de la organización.

Ser una persona proactiva consiste en ser capaz de organizar ciertos aspectos haciendo que lo que se plantea, suceda, en lugar de ver solamente en cómo sucede; esto también, implica planear y trabajar por sí mismo (Bindl & Parker 2010; Grant & Ashford, 2008, citado por Parker et al., 2010); igualmente, nos hablan de un atributo clave para la autoiniciativa (Parker et al., 2010), que son aspectos muy importantes que toda persona debe tener en el ámbito empresarial.

Aguilera (2015) indica, para que se pueda cumplir las metas de una organización ésta debe implementar nuevas dinámicas para estimular a sus trabajadores a lograr ello, y esto impactaría mucho en la actitud que se va a tener ya que si es distante y apática influirá directamente en los resultados; esto da entender que en un ambiente proactivo los trabajadores pueden interrelacionarse mutuamente y esto ayuda al trabajo en conjunto que

resulta más beneficioso para superar problemas, por tanto, la organización debe asegurar que exista ambientes proactivos dentro de ella; pero, algo más importante es la característica inherente de cada trabajador, siendo así, la personalidad proactiva, pues una persona con esta característica escucha a sus compañeros, es flexible a los cambios, lo cual será beneficioso a la organización no solo en el presente si no a largo plazo.

Pero ¿el comportamiento proactivo dependerá de su implementación por parte de la empresa o ella dependerá de la personalidad de los trabajadores? Frente a ello, Parker y Collin (citados por Salessi & Omar, 2018) señalan, dentro de una organización se pueden hacer esfuerzos de implementar la conducta proactiva en los colaboradores, considerando temas como la toma de control, comportamientos interpersonales favorables, prevención de problemas, entre otras. Por consiguiente, se puede decir, la organización puede crear, fomentar e implementar políticas que ayuden a mejorar la conducta proactiva en los trabajadores.

Por otro lado, Bateman y Crant (1993) nos hablan de la personalidad proactiva prototípica y ésta no se ve limitada por las fuerzas situacionales, por tanto, el comportamiento de estas personas no se va a ver influido por las características de la situación por la que estén pasando o al cambio al que se estén sometiendo, más al contrario, estos sujetos tienen las características de cambiar de forma deliberada y directamente las circunstancias actuales, sociales o no sociales.

En esa misma línea, existen autores que señalan que la conducta proactiva es una tendencia de actuar de carácter estable, por tanto, será un rasgo de la personalidad (Crant et al., 2017; Frese et al., 1997). Bajo esta perspectiva, la personalidad proactiva es parte del sujeto mismo, es una característica inherente a ella, que perdura y se mantiene constante en cualquier circunstancia o situación. Estos autores arguyen también, que hay personas que son relativamente pasivas, las cuales responden sin aportar a la organización,

se adecuan y son moldeadas; en cambio, las personas proactivas buscan oportunidades, demuestran iniciativa planteándose metas y persisten hasta que logran el cambio, siendo una característica de su personalidad. Es una conducta habitual, que requiere mucho tiempo y esfuerzo para ser desarrollado en las personas (Ohly & Fritz, 2007).

Desde nuestro punto de vista, no se puede negar que el ambiente influye en el comportamiento del sujeto, por tanto, una organización puede esforzarse para realizar actividades que puedan favorecer la conducta proactiva en sus trabajadores, sin embargo, este se favorecería si la persona tiene la predisposición, o sea, ya tiene como características de su personalidad tendiente a la proactividad. Es por ello, durante la selección de sus trabajadores, se debería tomar en cuenta ello.

Se ha observado, dentro de la empresa donde se realizará la investigación, hay personas que no demuestran tal conducta, esperan que sea la propia organización quien debe ordenar e imponer sus actividades laborales y piensan que sólo se debe trabajar dentro de ella y no ir más allá. No obstante, hay personas en menor medida, que sí tienen las características de tener una personalidad proactiva. Más allá de las observaciones realizadas, ella se debe confirmar, por ello la necesidad de ejecutar la presente investigación. Así mismo, se ha podido ver que la empresa no realiza actividades que puedan desarrollar la conducta proactiva, por tal motivo, con el presente estudio, se pretende aportar y explicar la importancia y la necesidad de implementar actividades que fomenten la conducta proactiva dentro de la empresa, así también, de considerar a la personalidad proactiva en la selección de personal. Todo ello, pues existen estudios que indican que la persona proactiva ayuda en la productividad, al compromiso organizacional con la empresa y la competitividad (López-Salazar, 2010; Salessi & Omar, 2012).

Otro factor importante en el área empresarial es el compromiso organizacional, Meyer y Allen (1991), la definen como el estado psicológico que representa la relación

entre la organización y la persona; ambos autores presentan un instrumento para medir el compromiso organizacional, para ello consideran tres tipos: compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad. Por su parte, Bayona et al. (1999) señalan que es un mecanismo que tiene una empresa para distinguir el grado de lealtad y vinculación de los trabajadores con la organización; este mismo existiría cuando las personas se identifican con la misma, o cuando los objetivos de la organización y los objetivos individuales están muy entrelazados.

Entonces se puede decir, cuando los trabajadores de una organización sientan un grado de acuerdo con las metas de esta, éstos generarán un buen ambiente de trabajo y van a estar comprometidos por querer lograr más beneficios para ellos y para la empresa, porque hay una confluencia de objetivos e intereses.

Estudios indican que el compromiso organizacional es un factor decisivo en el rendimiento de los trabajadores y se debe entender también que el grado de compromiso es afectado tanto por factores personales y organizacionales (Prieto-Díez et al., 2022). Así también estos autores indican, los trabajadores se sienten comprometidos cuando se fomenta la iniciativa y la proactividad. Un buen compromiso afectará en otros aspectos como en el clima y la cultura organizacional (Hurtado et al., 2021). Todos los hallazgos en estudios indican la necesidad de investigar el compromiso organizacional, más aún en el rubro donde se pretende investigar, pues no hay estudios en el ámbito empresarial que se dedican a la distribución de productos farmacéuticos y cuidado personal en el medio local.

Si bien se ha identificado un compromiso por parte de los trabajadores en la empresa a realizar el presente estudio, lo que falta es esclarecer cuáles son los factores que favorecen este compromiso y sobre todo conocer si los aspectos personales como la flexibilidad psicológica y la personalidad proactiva que pudieran tener los trabajadores son factores asociados al compromiso organizacional en este tipo de empresas. Y si ello es así,

poder implementar programas para que se pueda desarrollar aún más estas variables en los trabajadores dentro de la empresa, como también, que al contratar trabajadores se deben tomar en cuenta instrumentos que evalúen la flexibilidad psicológica y la personalidad proactiva.

Todo ello dará un aporte muy importante a la ciencia de la psicología, sobre todo a la rama de la organizacional. Pues esta rama de la psicología aplica los principios de ésta al lugar de trabajo y tiene como objetivo aumentar la productividad y el bienestar de los empleados; esto se lograría si se “dirige a la determinación de las competencias necesarias para realizar un trabajo, dotar a la organización con empleados que tengan tales competencias y aumentarlas con capacitación” (Aamodt, 2010b, p. 4). Teniendo en cuenta ello, es que surge la idea de realizar la presente investigación.

## **Problema de Investigación**

### ***Pregunta General***

¿Cuál es la relación de la flexibilidad psicológica y la personalidad proactiva con el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de productos farmacéuticos y cuidado personal en Arequipa?

## **Variables de Investigación**

Variable 1: Flexibilidad psicológica

Variable 2: Personalidad proactiva

Variable 3: Compromiso organizacional

## **Definición Operacional de las Variables**

### ***Flexibilidad Psicológica***

Esta variable, se refiere a la capacidad que tienen las personas de comportarse conforme a la situación requerida con el fin de alcanzar cosas valiosas, incluso cuando la persona experimente estados emocionales no deseadas como pensamientos, sentimientos, sensaciones fisiológicas, recuerdos, entre otras (Hayes et al., 2006a).

Para obtener información de esta variable en los trabajadores, se utilizará el Cuestionario de aceptación y acción relacionado con el trabajo (WAAQ). Este instrumento determina el nivel de flexibilidad psicológica en los trabajadores, es unidimensional. Fue adaptada en España por Ruiz y Odriozola-González (2014a) en trabajadores españoles; por ello, para el presente estudio, previo a su aplicación se verificará la validez de contenido y posteriormente se aplicará a un grupo de trabajadores en el mismo rubro (estudio piloto) para aplicar el coeficiente alfa de Cronbach y ver su confiabilidad.

### ***Personalidad Proactiva***

La personalidad proactiva se define como una tendencia relativamente estable para efectuar cambios ambientales. Ella es demostrada por alguien que no está limitado por las fuerzas situacionales y que efectúa cambios. Las acciones específicas tomadas por personas proactivas incluyen buscar oportunidades, demostrar iniciativa, ser activo en lugar de pasivo y perseverar para lograr cambios frente a los obstáculos (Crant et al., 2017).

Para conocer a los trabajadores con personalidad proactiva se utilizará la Escala de personalidad proactiva, es unidimensional con diez ítems en total, busca medir

características en las personas con iniciativa y lograr cambios en el ambiente. En el Perú esta escala fue validada por Bojorquez-Paucar et al. (2022).

### ***Compromiso organizacional***

Meyer y Allen (1997) definen al compromiso organizacional como “el estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la organización; dicho estado tiene implicancias en la decisión de continuar formando parte de la organización” (p. 11). Además, los autores agregan que está constituida por tres dimensiones: la afectiva, continua y normativa.

Para medir el compromiso organizacional en los trabajadores se utilizará el Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen adaptada al español. Es un cuestionario con tres dimensiones (afectiva, continua u normativa) con 18 ítems. En Perú fue validada y adaptada por Figueroa (2016).

### **Objetivos**

#### ***Objetivo General***

Determinar la relación de la flexibilidad psicológica y personalidad proactiva con el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de productos farmacéuticos y cuidado personal en Arequipa.

#### ***Objetivos Específicos***

- Describir los niveles de flexibilidad psicológica que tienen los trabajadores de una empresa de distribución de productos farmacéuticos y cuidado personal en Arequipa.

- Conocer la personalidad proactiva de los trabajadores de una empresa de distribución de productos farmacéuticos y cuidado personal en Arequipa
- Identificar el compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa de distribución de productos farmacéuticos y cuidado personal en Arequipa
- Relacionar la flexibilidad psicológica con el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de productos farmacéuticos y cuidado personal en Arequipa.
- Relacionar la personalidad proactiva y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de productos farmacéuticos y cuidado personal en Arequipa.
- Comparar la flexibilidad psicológica, personalidad proactiva y compromiso organizacional según sexo en los trabajadores de una empresa de distribución de productos farmacéuticos y cuidado personal en Arequipa.

## Marco Teórico

### Antecedentes Teórico-Investigativos

A continuación, se desarrollará los antecedentes teóricos e investigativos de las variables de estudio, para ello se ha recurrido a diferentes fuentes, como libros, tesis, sobre todo artículos científicos, es decir a fuentes primarias y secundarias.

#### *Flexibilidad psicológica*

La flexibilidad psicológica es una competencia o también la podemos llamar aptitud que tienen los seres humanos para tener la habilidad de tener la conexión con nuestro presente de una manera plena y justamente siendo conscientes de esto (Hayes et al., 2006b).

Por su parte Ruiz y Odriozola-González (2014) nos hablan de la flexibilidad psicológica como la capacidad de comportarse de acuerdo a lo que la situación requiera, esto para lograr fines valiosos en diferentes ámbitos de nuestra vida.

Así mismo, Hayes et al (2006) refiere que la flexibilidad psicológica se puntualiza a través de seis procesos centrales de la terapia de aceptación y compromiso (ACT), que también los nombra como habilidades psicológicas positivas que forman la flexibilidad psicológica y ellos son:

*Aceptación:* Cuando una persona evita tener contacto con sus propias experiencias o nuevas situaciones que se le presenten, la aceptación sería la apertura a que empiece a ser consciente de sus emociones, sensaciones, pensamientos o cambios repentinos, sin intentos innecesarios de cambiar su frecuencia o forma, ya que con ella los está asumiendo y tolerando.

*Defusión cognitiva:* Es importante entender las funciones indeseables de los pensamientos que tenemos u otro tipo de acontecimientos que nos pasen, la defusión cognitiva no busca modificar esto sino al contrario entenderlo y saber que no va a influir en la realidad y que podemos manejar estos pensamientos con diversas estrategias.

*Estar presente.* Es importante que percibamos el mundo de una forma más espontanea, eso efectuaría en que podamos ser más flexibles y, por tanto, nuestras acciones más coherentes con nuestros valores. Esto se consigue utilizando el lenguaje como una herramienta para especificar acontecimientos, no para imaginarlos y juzgarlos.

*Valores.* Así pues, desde ACT se definen los valores como direcciones vitales globales, elegidas, deseadas y construidas verbalmente. Los valores pueden alcanzarse a partir de la conducta, pero nunca pueden ser conseguidos como un objeto (Páez-Blarrina et al., 2006)

*Acción comprometida.* También nos habla de la terapia de aceptación y compromiso, donde todos los procesos están interrelacionados y todos se dirigen a la flexibilidad psicológica porque hace conscientes a los seres humanos de lo que es valioso para su vida aceptando cualquier impedimento que se le plantee.

Maero (2016) señala que la flexibilidad se mueve a lo largo de estas dimensiones y no hay un punto de corte de ninguna manera, porque la flexibilidad es una cuestión de grado, por ejemplo, el antes o después de hacer ejercicio físico: no es necesario llegar a ser el mejor corredor del mundo, para poder correr dos kilómetros.

Cuando hablamos de flexibilidad psicológica en el ámbito organizacional, nos podemos dar cuenta que se relacionan mucho dichas variables, ya que cuando una persona se encuentra trabajando necesita de estrategias que le ayuden a llegar a propósitos o metas que la misma organización le pide y para esto va a estar en constante adaptación y hasta transformación.

“Las medidas de flexibilidad psicológica adaptadas a contextos específicos (por ejemplo, el lugar de trabajo) pueden estar más fuertemente asociadas con variables específicas de ese contexto (por ejemplo, el compromiso laboral)” (Ruiz & Odriozola-González, 2014, p.64)

En el ámbito laboral, se ha encontrado investigaciones como la realizada por Blanco et al. (2017), en su investigación sobre flexibilidad psicológica y atención plena en enfermeras de procedencia de española y cubana, su objetivo fue explorar la influencia de dos recursos personales, la flexibilidad psicológica y la atención plena sobre el burnout. Para ello utilizaron un estudio cuantitativo correlacional explicativo. Concluyen que la flexibilidad psicológica explicaba de manera significativa al burnout, en otras palabras, aquellas enfermeras que acepten más sus emociones, va a aceptar el cambio (mayor flexibilidad psicológica) tendrán mayor nivel de vigor, mayor vitalidad y menor fatiga emocional.

### ***Personalidad***

No es fácil dar una definición única de personalidad, pues en psicología existe diferentes formas de analizarla o estudiarla. Para ello existen escuelas o enfoques psicológicos, y en cada una de ellas los autores dan un concepto de personalidad.

Una definición conocida es la señalada por Gordon Allport en 1961, que dice que “la personalidad es una organización dinámica, interna de la persona, de sistemas psicológicos que crean patrones característicos de comportamiento, pensamientos y sentimientos de la persona” (Carver & Scheier, 2014, p. 4)

Se puede decir que es complicado comprenderla de manera directa, más que todo se la entiende por los aspectos concretos o la fisonomía observable de las personas, como lo que realizan o construyen, pero no lo inobservable directamente como lo que piensan o

sienten. Nosotros mismos podemos darnos cuenta de las características que tenemos a lo largo de nuestra vida y como se implican en nuestra forma de ser o actuar, podríamos empezar a definirla “la personalidad es la organización más compleja e integral de la vida subjetiva del ser humano” (Tintaya, 2019, p. 109)

Autores como Cervone y Pervin (2009, p. 8) , indica que la personalidad “se refiere a las cualidades psicológicas que contribuyen al perdurable y distintivo patrón de sentimientos, pensamiento y manera de conducirse de una persona”.

Pérez Marfil et al. (2020) refieren que, la personalidad se comprende como un sistema activo o una red que se organiza con diversos elementos interconectados que se encuentran interactuando; es cierto que su estructura puede permanecer estable a través de varias situaciones, en cambio, en una sola situación, pueden estimularse distintos elementos que respondan a diferentes demandas.

Como la mayoría de los autores reproducen que, con la personalidad que tiene cada persona, se adapta a diversas situaciones y ejerce o tiene comportamientos eficaces para la situación presente o no tan eficaces, en el caso de las personas que reaccionan con comportamientos vigorosos, se pueden llamar personas proactivas con personalidades, que toman activamente el control.

### ***Personalidad Proactiva***

En la presente investigación se recurrirá a la teoría desarrollada por Bateman y Crant en 1993 y más recientemente por Crant et al. en el 2017 quienes señalan que la personalidad proactiva es una tendencia relativamente estable que las personas tienen para efectuar cambios ambientales; agregan que estas personas buscan oportunidades, demuestran iniciativa y son perseverantes para lograr cambios frente a los obstáculos.

Por su parte, Covey (2009) indica que la fuerza impulsiva de las personas proactivas se establece en sus valores o convicciones, y si su valor es hacer un trabajo de buena calidad y con un propósito, no va a depender de ningún contratiempo, sino solo de la misma persona. Así mismo, se puede reafirmar que estas personas en vez de ser problemáticas son la solución en diferentes circunstancias, ya que una característica principal de ellas es hacer lo necesario para realizar alguna acción y tomar la iniciativa siendo congruentes con sus principios.

Por ejemplo, en una organización, es cierto que si hay un grupo de personas proactivas esto elevaría el rendimiento y la productividad, pero es importante recalcar que juntas trabajan para lograr una meta, sin embargo, cada una tiene un proceso diferente por los valores, estrategias que tiene cada uno; según Bateman y Crant (1993) “los procesos proactivos también se dan a nivel de grupos y organizaciones, aunque los procesos se basan en el comportamiento de actores individuales” (p.105).

Respecto a investigaciones de la personalidad proactiva, se han encontrado los siguientes: Carbajal (2017), en su investigación sobre la personalidad proactiva y capacidad emprendedora en trabajadores del rubro de telecomunicaciones, para ello se ha planteado como objetivo establecer relación entre sus variables de investigación, para esto recurrió a la método de investigación correlacional, no experimental, el instrumento para medir la personalidad proactiva fue de Beteman y Crant, sus resultado indican que ambas variables tienen una correlación significativa y directa, ello según la prueba estadística del  $r_s$  de Spearman ( $p < .05$ ).

Otra investigación con respecto a las propiedades del instrumento de medida de personalidad proactiva en trabajadores argentinos Salessi y Omar (2018), para ello realizaron una investigación instrumental, en cual, para ver la relación de esta variable con otras, es decir verificaron la validez convergente, han averiguado que la personalidad

proactiva y sus respectivas dimensiones (comportamiento proactivos orientados a la organización, a los demás y a uno mismo) tienen relaciones estadísticamente significativas con la satisfacción laboral y la implicación laboral ( $r = .38$  y  $r = .30$  respectivamente).

Otra investigación más acorde a la presente investigación, pues toma como variables a la flexibilidad cognitiva (similar a nuestra variable por el aspecto de adaptarse a los cambios) y personalidad proactiva es la realizada por Marcovich (2017) quien se plantea como objetivo buscar relaciones entre las variables flexibilidad cognitiva, personalidad proactiva y satisfacción laboral, para tal fin, realiza una investigación no experimental con diseño correlacional en trabajadores de una empresa de proyectos en la ciudad de Lima. Sus resultados, luego de aplicar la prueba  $r$  de Pearson indican que las variables personalidad proactiva y flexibilidad cognitiva tienen una correlación muy baja.

### ***Compromiso Organizacional***

Se empieza a hablar de compromiso organizacional cuando una persona empieza a sentir cierto grado de pertenencia a la organización en la que te trabaja y por lo tanto tiene cierta predisposición a ser más responsable y consecuente con la labor que realiza. Por ello, Gago et al., (2020) refiere que el compromiso organizacional es un componente indispensable para cumplir las metas que tiene una organización y esto adicionalmente a la lealtad del trabajador, así mismo se puede decir que está aliado a la motivación laboral.

Ávila y Faura (2020) nos hablan del compromiso organizacional como una ligazón afectiva que vincula al trabajador con la organización, y que estimula a que el trabajador se esfuerce y se dedique en lograr las metas y objetivos de la organización, esto daría fruto a disminuir la rotación y la deserción.

Becker (1960) refiere que:

siempre que proponemos compromiso como una explicación de la consistencia en el comportamiento, debemos tener observaciones independientes de los componentes principales de tal proposición: primeramente, acciones previas de la persona que apuesta algún interés originalmente extraño en su siguiendo una línea de actividad consistente; seguidamente, un reconocimiento por su parte de la participación de este interés originalmente extraño en su actividad presente; y por último, la línea de actividad consistente resultante. (p.36)

Meyer y Allen (1991) nos hablan del compromiso organizacional como un estado psicológico que representa el vínculo que puede llegar a tener un trabajador con su organización y como esto conmueve en la decisión del mismo de seguir o no laborando en la organización. Es desde este enfoque que se desarrollará la presente investigación, pues también se utilizará el instrumento que dichos autores proponen.

Ebraze et al (2019) refieren que para crear un lugar de trabajo donde exista un alto nivel de compromiso organizacional es importante identificar los diversos factores que perjudican la actitud de los trabajadores, así mismo la presencia del área de recursos humanos puede ayudar con la vitalidad mental de los trabajadores sintiéndose entusiasmados por lo que hacen. Además, según Ebraze et al 2019 (citado por Bernal González et al., 2021, p. 196) “el compromiso organizacional se traduce en la lealtad del empleado derivado de la aceptación que el individuo tiene de los objetivos establecidos por su centro de trabajo, deseando participar activamente en ellos”

Ávila Vila y Pascual Faura (2020) nos hablan de tres enfoques que han predominado a lo largo de los años sobre el compromiso organizacional, los cuales son:

-El compromiso de cálculo o intencionado, según Becker, 1960 (citado por Ávila Vila & Pascual Faura, 2020, p. 204)

“Perspectiva que entiende que el trabajador continúa o no en la organización en base al coste de oportunidad que le pudiera suponer su abandono. La voluntad del empleado por permanecer en la empresa queda supeditada a su sola conveniencia”

-El compromiso actitudinal. “Definido como la ligazón psicológica que une al trabajador con la empresa, que le impulsa hacia un desempeño superior al que tiene por obligación” (Ávila Vila & Pascual Faura, 2020, p.204)

Claire Rocha y Böhrh Pelaez (2004) refieren que el termino general de compromiso organizacional junta diferentes aspectos relacionados con el apego afectivo a la organización, con los costes percibidos por el trabajador asociados a renunciar a la organización y con el deber de permanecer en la misma, y por ello presentan tres componentes del compromiso organizacional.

“Identificación: (aceptación de las metas organizacionales) tener las mismas creencias, propósitos, ideas, objetivos, que los de la empresa” (p. 2)

“Membresía: (deseo de permanecer como miembro) sentimiento de pertenencia hacia la organización (ser parte de)” (p. 2)

“Lealtad: cumplimiento y respeto hacia la organización mediante acciones dirigidas a defenderla” (p. 2)

El modelo de tres dimensiones Meyer y Allen (1997) es la que se desarrolla a continuación, se da énfasis a ella, pues es desde esta perspectiva que se desarrolla la presente investigación:

*Compromiso Afectivo.* Según Mowday et al. 1982 (citado por Meyer y Allen, 1991, p. 69) refieren que dicho compromiso está ligado a cuatro categorías: características personales (edad, genero, sexo, educación), características estructurales (tipo de relación de

un trabajador con su jefe inmediato/supervisor, ser parte de la organización con la definición del puesto del trabajador, aceptación del aporte que brinda el trabajador) características relacionadas con el trabajo (compatibilidad de los valores del trabajador con la organización, satisfacción de necesidades del trabajador) y experiencias laborales (compromiso afectivo).

*Compromiso Normativo.* Lo refieren como el grado en que un individuo siente que tiene una obligación moral de permanecer en la organización en la que trabaja. Es importante enfatizar en dicho compromiso la idea de la lealtad y fidelidad o un sentido moral, que se puede producir por diversos aspectos como por ejemplo beneficios económicos. El compromiso nominativo es aquel que se refiere a la obligatoriedad que tiene un individuo con una organización, ya que cuando pertenece a esta, es como una forma de lealtad hacia la misma, y no es de importancia su nivel de satisfacción de en ella.

*Compromiso de Continuidad.* Habla del grado de percepción que tiene un individuo de seguir laborando en su organización, muchos de los trabajadores podrían pensar en el tiempo que invirtieron o todo las propuestas que hicieron hacía la organización y que pasaría en caso la dejen, nos habla de la incertidumbre psicológica que les generaría encontrar otro trabajo y pasar por todo el proceso de buscarlo y encontrarlo, por lo tanto, existe el beneficio en continuar trabajando en la organización y un valor a retirarse de la misma.

Respecto de esta variable se han encontrado las siguientes investigaciones, a nivel internacional Gudermann (2010) en su investigación sobre la personalidad proactiva y el compromiso afectivo en trabajadores. Para ello utilizó una investigación no experimental con empleados administrativos en los Países Bajos. Sus resultados indican que hay una fuerte correlación entre la personalidad proactiva y el compromiso afectivo, por tanto

concluyó que los empleados que tengan una personalidad proactiva, alta probabilidad de involucrarse con la organización.

A nivel nacional, Arroyo Vargas (2017) investigó la correlación entre estas dos variables, la investigación se desarrolló por medio de un diseño no experimental transversal, los instrumentos usados fueron la Escala de Personalidad Proactiva de Crant y la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen, se tuvo como resultado que la personalidad proactiva y el compromiso organizacional en la muestra utilizada no presentaron una correlación significativa, así mismo no existen diferencias significativas en la personalidad proactiva según edad y sexo.

Otra investigación más reciente realizada por Izquierdo (2022) en el cual considera como variables para su investigación al compromiso organizacional y factores asociados a ella, en enfermeras. Se planteó como objetivo evaluar al compromiso organizacional si está asociadas con la flexibilidad psicológica, al apoyo social y bienestar subjetivo. Para llevarla a cabo, recurrió a la investigación cuantitativa con un diseño no experimental, transversal y correlacional. Para aceptar la hipótesis de investigación recurrió al estadístico de regresión lineal. Concluye que el compromiso laboral tiene una relación directa con la flexibilidad psicológica, el apoyo social y el bienestar subjetivo.

## Hipótesis

**H<sub>1</sub>:** La flexibilidad psicológica y la personalidad proactiva se relacionan de manera significativa con el compromiso laboral en trabajadores de una empresa de distribución de productos farmacéuticos y cuidado personal en Arequipa.

## Capítulo II

### Metodología

#### Tipo y diseño de Investigación

Para poder llevar a cabo la presente investigación, se acudió al enfoque cuantitativo, esto porque se utilizó la estadística inferencial para contrastar la hipótesis que se planteó; al respecto Hernández-Sampieri et al. (2014), que señalan que “la investigación cuantitativa utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p. 4). Este estudio tiene un nivel o alcance descriptivo correlacional. En este nivel de investigación, solo se examina relaciones entre variables o sus resultados, pero en ningún momento explica que una sea la causa de la otras (Bernal, 2016). El diseño de investigación será no experimental, transversal, descriptivo y correlacional. Igualmente es tipo básica, pues se aportará y reforzará la vinculación entre las variables de estudios y posteriormente servirá para la toma de decisiones en el área de la psicología organizacional.

#### Instrumentos

Para recolectar la información sobre las variables de estudio se utilizaron tres instrumentos: el Cuestionario de aceptación y acción relacionado con el trabajo (WAAQ), la Escala de personalidad proactiva y el Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen adaptada al español.

*Cuestionario de aceptación y acción relacionada con el trabajo (WAAQ)*

Tiene como autor a Hayes et al. (2006) su administración es colectiva o individual, el ámbito de aplicación es para adolescentes y adultos, su tiempo de aplicación puede durar 5 min aproximadamente. Su finalidad es conocer la flexibilidad psicológica en el trabajo.

La versión en español fue adaptada por Ruiz y Odriozola-González (2014). El WAAQ consta de una escala tipo Likert de siete ítems que evalúa la flexibilidad psicológica en el ámbito laboral. Las siete opciones de respuesta van de 1 (nunca cierto) a 7 (siempre cierto). Los ítems reflejan la disposición de las personas a emprender acciones en pos de un objetivo mientras viven momentos de su vida privada que les generan.

Respecto de su validez y confiabilidad, la versión en español fue desarrollada por Ruiz y Odriozola-González (2014) mostró una estructura unifactorial y una consistencia interna (alfa de Cronbach) de .92, mientras que en el presente estudio este valor fue de .90.

En nuestro contexto no existe instrumento validado y donde se haya visto su confiabilidad, por ello, para fines de esta investigación se verificó la validez a través de juicio de expertos (validez de contenido), para esto se solicitó a tres expertos conocedores en la materia y el área de la psicología organizacional. Una vez obtenida la opinión de los expertos, se procedieron a medir la concordancia de ellos a través de la V de Aiken; llegando a obtener coeficientes superiores a .80, por tal razón no se eliminaron ningún ítem.

Posteriormente, se verificó la validez de constructo (o evidencia de validez de la estructura interna), ello con el Análisis factorial exploratorio (AFE) con los datos que se obtenga de la muestra. Y finalmente, para verificar la confiabilidad se aplicó a una muestra pequeña el instrumento (prueba piloto de 23 sujetos), y luego se aplicó el coeficiente alfa de Cronbach y Omega de McDonald y así constatar su grado de confiabilidad. Todo el

procedimiento de validez y verificación de la confiabilidad del instrumento se puede observar en el Anexo 3.

#### Escala de personalidad proactiva

Los autores del instrumento son Bateman y Crant (1993), tienen una administración colectiva o individual, se puede aplicar a sujetos de 18 años en adelante con un tiempo aproximado de 5 a 10 minutos, tiene la finalidad de conocer características de proactividad en las personas.

La primera versión en inglés de Bateman y Crant (1993) cuenta con 17 ítems. Fue traducida y adaptada al español por Carrillo 2013. Esta versión cuenta con 10 ítems, con 7 alternativas de respuesta e una escala del 1 al 7, donde 1 = totalmente en desacuerdo, 2 = en desacuerdo, 3 = moderadamente en desacuerdo, 4 = ni en acuerdo ni en desacuerdo, 5 = moderadamente de acuerdo, 6 = de acuerdo, 7 = totalmente de acuerdo. El puntaje total resulta de la suma de las puntuaciones alcanzadas en cada ítem, por tanto, el puntaje oscila entre 10 y 70. Los puntajes altos indican una personalidad muy proactiva y los puntajes bajos, una personalidad poco proactiva. Los autores señalan que tiene validez y confiabilidad para su aplicación.

Con respecto a su Validez de confiabilidad, en Perú fue validada y adaptada por Bojorquez-Paucar et al. (2022) en una muestra de 302 profesores en instituciones educativas en Lima. Para la validez de la estructura interna utilizó el Análisis Factorial Confirmatorio (AFC), obteniendo resultados que indican que el instrumento es unidimensional ( $CFI = .949$ ,  $TLI = .934$ ,  $RMSEA = .076$  y  $SRMR = .044$ ). Para la validez convergente, se correlacionó los resultados con la escala de sentimiento de autoeficacia obteniendo coeficiente de correlación significativas.

Para la fiabilidad del instrumento, los autores recurren al método de consistencia interna, en este caso al coeficiente Omega de McDonald, en donde se obtiene un valor de  $\omega = .89$ , lo cual indica alta confiabilidad.

#### Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen

Sus autores son Meyer y Allen, 1991, se puede administrar de forma individual y colectiva a personas de 18 años en adelante con una duración de 10 a 15 minutos; tiene como finalidad: Conocer el compromiso organizacional que tienen los trabajadores de una organización, posee tres dimensiones: afectivo, continuidad y normativo

Es un instrumento adaptado y validado en versión español en México y España por Luis Arciniega y Luis Gonzáles (2006), cuenta con tres dimensiones: afectivo, normativo y continuidad. La escala consta de 18 ítems, y se puntúa con escala likert de 5 puntos: Donde 1 es totalmente de acuerdo, 2 en desacuerdo, 3 ni en desacuerdo ni de acuerdo, 4 de acuerdo y 5 totalmente de acuerdo. El instrumento es de fácil aplicación, se puede aplicar de manera individual y colectiva, con una duración entre 10 a 15 minutos aproximadamente. Para su calificación, se suman las puntuaciones en cada ítem, obteniéndose puntajes directos para cada una de las dimensiones afectivo (7 ítems), continuidad (5 ítems) y normativo (6 ítems). Y para la escala global se suman todos los ítems (no se consideran ítems negativos), los cuales se llevan a una tabla de baremos a través de los percentiles, obteniéndose niveles: Muy bajo, bajo, promedio, alto y muy alto.

Respecto de su Validez de confiabilidad en el Perú, éstas fueron verificadas por Quispe-Muños (2015), en una investigación psicométrica en donde participaron 323

trabajadores de una empresa privada. Para la validez de contenido aplicó a cinco expertos obteniendo valores para la prueba V de Aiken superiores a .80. Asimismo, ha verificado la validez de constructo a través del análisis factorial confirmatorio (AFC) afirmando que el instrumento está compuesto por tres factores

La confiabilidad se verificó a través de método de consistencia interna, para ello ha utilizado el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo coeficientes superiores a .70 para cada dimensión. Por lo que el instrumento es altamente fiable.

### **Participantes**

La población está constituida por todos trabajadores de la empresa que se dedica al rubro de la distribución de productos farmacéuticos y cuidado personal de la ciudad de Arequipa. Para ello se considera que la población “es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificidades o similitudes” (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018, p. 199). Para la selección de la muestra se utilizó el muestreo no probabilístico, específicamente se acudió al muestreo subjetivo por decisión razonada (Corbetta, 2010) también llamado por conveniencia (Bernal, 2010; Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Por tal motivo, la muestra consta de 103 participantes de los cuales 56 (54.4%) son mujeres y 47 (45.6%) son hombres. Las edades de los participantes van de desde los 25 a 50 años ( $M = 30.8$  y  $DE = 4.5$ ).

### **Procedimiento**

Primero se presentó el proyecto a mesa de partes para que la comisión revisora evalúe la viabilidad del proyecto.

Al obtener resultado favorable con la aprobación del proyecto de investigación, se solicitó la autorización respectiva a la empresa en donde se recabó la información, una vez

obtenida la autorización, se procedió a preparar los materiales e instrumentos necesarios para llevarla a cabo.

Se elaboró el consentimiento informado para poder solicitar el asentimiento de los trabajadores participantes. Solo se entregó los instrumentos a aquellos que aceptaron ser partícipes de la misma. También se coordinó el lugar y hora para que se pueda aplicar los instrumentos sin problema alguno.

Para la aplicación de los instrumentos, se coordinó con los trabajadores. La recolección de la data o información para la investigación tuvo una duración de 25 días calendarios.

Al aplicar los instrumentos se prestó la debida atención pues hubo inquietud o preguntas hechas por parte de los trabajadores sobre algunos ítems de los test que no era fácil su comprensión, ante ello, la investigadora logró explicarles el significado de ellas y se pudo esclarecer esas dudas sobre los ítems en los instrumentos de medida.

Se procedió a calificar los tres instrumentos de cada uno de los participantes para poder interpretarlos y hacer llegar los resultados a la empresa, dichos datos se mantendrán en total reserva, no se divulgará la información.

Una vez calificada los tres instrumentos, se procedió a crear una base de datos en el programa Excel, para luego poderlo importar al programa estadístico de SPSS versión 24 para poder realizar los análisis estadísticos necesarios para la investigación.

### **Consideraciones Éticas**

Se preparó una solicitud al gerente o responsable de la empresa para obtener la autorización respectiva para la realización del estudio. Así también se informó sobre los objetivos de la investigación a los sujetos participantes, además, se les indicó que la

información recabada será manejada con toda la confidencialidad posible y que previamente deben dar su consentimiento informado.

En el proceso de realizar la presente investigación, se respetó los derechos de autor de las fuentes que se utilizaron en la extracción de información relacionada con las variables de investigación y otros, mediante el empleo de las Reglas del Sistema de la American Psychological Association (APA), en su Séptima edición.

### **Análisis de Datos**

El software Excel fue utilizado para convertir las puntuaciones de los ítems de cada instrumento, así obtener su calificación. Luego se usó el SPSS versión 24 donde se aplicó estadística descriptiva mediante frecuencia y porcentajes, estadística inferencial a través de prueba  $t$  Pearson para comprobar la hipótesis de trabajo, los resultados se mostrarán mediante tablas para mayor comprensión y claridad.

### Capítulo III

#### Resultados

Los resultados se mostrarán en orden; primero, se presentará la prueba de normalidad con el fin de tomar decisiones sobre el uso de los estadísticos paramétricos o no paramétricos.

En segundo lugar, se presentan las características de las variables sociodemográficas como edad y sexo, para luego los aspectos descriptivos de las tres variables en análisis, estos resultados se mostrarán en tablas de frecuencia, con el objeto de describir las características de los participantes, como también, los niveles de flexibilidad psicológica, personalidad proactiva y el compromiso organizacional.

En tercer lugar, para la prueba de hipótesis se recurre a la estadística inferencial, en este caso se considerarán las tres variables de interés en la investigación. Todos estos resultados se presentarán en tablas bajo las indicaciones de las Normas APA 7ma edición.

## Prueba de distribución normal de las variables

**Tabla 1**

*Estadísticos descriptivos y prueba de normalidad de las variables*

	Min	Máx	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>g</i> <sub>1</sub>	<i>g</i> <sub>2</sub>
1. Flexibilidad psicológica	16	49	38.9	6.9	-1.2	2.0
2. Personalidad proactiva	20	70	58.0	9.7	-1.9	5.5
3. Afectivo	11	35	26.9	4.7	-0.7	0.7
4. Continuidad	5	24	15.1	5.1	-0.2	-0.7
5. Normativo	10	30	22.2	4.3	-0.5	-0.2
6. Compromiso organizacional	28	84	64.2	11.8	-0.5	0.3

*Nota:* Min: Mínimo valor de las puntuaciones directas de las variables; Máx: máximo valor; *M*: Media; *DE*: Desviación estándar; *g*<sub>1</sub>: asimetría; *g*<sub>2</sub>: curtosis

En la tabla 1 se observan los estadísticos descriptivos de cada una de las variables de estudio. Previo a decidir si se recurre a los estadísticos paramétricos o no paramétricos, es necesario explorar los datos (puntuaciones directas) y ver si éstos cumplen el criterio de normalidad o no. En este caso, se recurre a los estadísticos de asimetría y curtosis, se puede ver que las variables sí se aproximan a una distribución normal, pues están dentro de los valores señalados por Keith (2019) y (Curran et al., 1996), quienes indican que la asimetría debe estar dentro de los valores de  $\pm 2$ , y como máximo para curtosis debe estar dentro de  $\pm 7$ . Por tal motivo, para la estadística inferencial se utilizará pruebas paramétricas.

## Resultados descriptivos de la investigación

Tabla 2

*Características de la muestra*

Variables	n	%
<b>Sexo</b>		
Femenino	56	54.4
Masculino	47	45.6
<b>Edad</b>		
M	30.8	
DE	4.5	
Mdn	30.0	
Min.	25	
Máx.	50	
<b>Áreas de trabajo</b>		
Administrativa	35	34.0
Comercial	39	37.9
Logística	29	28.2

*Nota:* M: Media; DE: Desviación estándar; Mdn: Mediana, Min: edad mínima; Máx.: edad máxima. La muestra es de 103 trabajadores entre hombres y mujeres

En la tabla 2 se puede observar las características de la muestra, de donde se puede decir, el 54.4% son del sexo femenino, y el 45.6% son del sexo masculino, entonces se puede decir que la mayoría son del sexo femenino. Con respecto a la edad, se obtuvo una edad representativa de 30.8 lo que indica la media, una desviación estándar de 4.5 que señala que los datos respecto de la edad no están dispersos. La mediana es de 30, esto da entender que el 50% tienen edades entre los 25 a 30 años, y el otro 50% edades de 30 hasta 50 años. Respecto del área de trabajo, el 34.0% trabaja en el área administrativa; el 37.9% en el área comercial y el 28.2% en el área logístico.

**Tabla 3***Niveles de flexibilidad psicológica en los trabajadores*

	Flexibilidad psicológica	
	f	%
Bajo	25	24.3
Promedio	54	52.4
Alto	24	23.3

*Nota:* f: frecuencias; la muestra está conformada por 103 trabajadores de ambos sexos

En la tabla 3 se presentan los resultados en cuando a la variable flexibilidad psicológica que poseen los trabajadores. Como se puede apreciar, el 24.3% tienen el nivel bajo de flexibilidad psicológica, el 52.4% tienen el nivel promedio y el 23.3% tienen el nivel alto. Por estos resultados, se puede decir que la mayoría de los participantes tienen el nivel promedio, esto da entender que, estos trabajadores, sean hombres o mujeres, en ciertas ocasiones muestran capacidad de comportarse o adecuar su conducta conforme a la situación lo requiera, aceptarán algún cambio que se puede presentar en la organización y lograrán hacerle frente.

**Tabla 4***Niveles de personalidad proactiva en los trabajadores*

	Personalidad proactiva	
	f	%
Poca proactividad	37	35.9
Mediana proactividad	35	34.0
Alta proactividad	31	30.1

*Nota:* f: frecuencias; la muestra está conformada por 103 trabajadores de ambos sexos

En la tabla 4 se presentan los resultados de los niveles de personalidad proactiva de los trabajadores, en ella se puede ver que, el 35.9% de ellos tienen poca proactividad, el 34.0% tienen mediana proactividad y el 30.1% tienen alta proactividad; como se puede observar, los resultados son similares en cuanto a los niveles, resaltando el nivel poca proactividad en los trabajadores; esto da entender que estos tienen la característica de no poder realizar ni proponer cambios, no tienen iniciativa, tampoco son perseverantes en lograr algún cambio en beneficio de la organización. Pero es necesario tener presente que sí hay trabajadores, en menor medida, que de alguna forma proponen iniciativas para el cambio y lograr que la organización mejore.

**Tabla 5**

*Niveles de compromiso organizacional en los trabajadores*

	<b>Afectivo</b>	
	f	%
Muy bajo	28	27.2
Bajo	16	15.5
Promedio	20	19.4
Alto	21	20.4
Muy alto	18	17.5
<b>Continuidad</b>		
Muy bajo	25	24.3
Bajo	18	17.5
Promedio	22	21.4
Alto	24	23.3
Muy alto	14	13.6
<b>Normativo</b>		
Muy bajo	22	21.4
Bajo	22	21.4
Promedio	23	22.3
Alto	17	16.5
Muy alto	19	18.4
<b>Compromiso organizacional</b>		
Muy bajo	21	20.4
Bajo	27	26.2
Promedio	15	14.6
Alto	20	19.4
Muy alto	20	19.4

*Nota:* f: frecuencias; la muestra está conformada por 103 trabajadores de ambos sexos

En la tabla 5 se puede ver los resultados en cuanto a los niveles del compromiso organizacional y sus respectivas dimensiones. En la primera dimensión, referido al compromiso afectivo, el 27.2% tienen el nivel muy bajo, el 15.5% el nivel bajo, 19.4% el nivel promedio, 20,4% el nivel alto y el 17.5% el nivel muy alto. En esta dimensión, hay un predominio del nivel muy bajo. Si se toma en cuenta los niveles muy bajo y bajo, se puede decir que, los trabajadores no tienen un compromiso afectivo con su organización.

En la dimensión compromiso continuidad, el 24.3% tienen el nivel muy bajo, 17.5% el nivel bajo; el 21.4% el nivel promedio, el 23.3% el nivel alto y el 13.6% el nivel alto. Por estos resultados se puede afirmar hay un predominio del nivel muy bajo, lo cual señalaría que estos trabajadores tienen la característica de si se les presentase otra oportunidad laboral dejarían la organización sin problema alguno, pues no tendría continuidad. No obstante, es necesario indicar que sí hay trabajadoras con alto nivel de continuidad, pero en menor medida.

En la dimensión normatividad, el 21.4% de los trabajadores tienen el nivel muy bajo, de la misma forma, el 21.4% tienen el nivel bajo, el 22.3% tienen el nivel promedio, el 16.5% poseen un nivel alto, y el 18.4% tienen el nivel muy alto. Por estos resultados, se puede decir que hay un predominio del nivel promedio; lo cual da entender que, de alguna forma estos trabajadores sienten el deber moral de pertenecer a la organización, demostrando lealtad y fidelidad. Sin embargo, hay trabajadores que no tienen este compromiso, pues sus niveles son bajos.

De manera general, 20.4% tienen un nivel muy bajo de compromiso organizacional, por su parte, el 26.2% tienen el nivel bajo, el 14.6% el nivel promedio, el 19.4% el nivel alto y el 19.4% el nivel muy alto. En este caso hay predominio del nivel bajo de compromiso organizacional. Es decir, estos trabajadores no se identifican con su organización.

## Estadística inferencial para las pruebas de hipótesis

**Tabla 6**

*Relación entre flexibilidad psicológica y compromiso organizacional*

		1	2	3	4	5
1. Flexibilidad psicológica	r de Pearson	—				
	valor p					
2. Afectivo	r de Pearson	.435 **	—			
	valor p	.001				
3. Continuidad	r de Pearson	.305 *	.476 **	—		
	valor p	.002	.001			
4. Normativo	r de Pearson	.186	.582 **	.632 **	—	
	valor p	.06	.001	.001		
5. Compromiso organizacional	r de Pearson	.371 **	.813 **	.848 **	.864 **	—
	valor p	.001	.001	.001	.001	

*Nota:* \*\* p < .01  
\* p < .05

En la tabla 6 se observan los resultados de la prueba de r de Pearson, se recurre a ella pues se ha comprobado previamente la distribución normal de las variables (tabla 8). Para determinar la existencia de relación entre las variables se toma en consideración un nivel de significancia o error aceptado al 5% ( $p = .05$ ).

Se puede ver que, la flexibilidad psicológica tienen una relación directa con las dimensiones compromiso afectivo y continuidad, esto porque los niveles de significancia calculados están por debajo de aceptado ( $p < .05$ ); dichas relaciones tienen intensidad baja, lo que quiere decir que existen otros factores diferentes a la flexibilidad psicológica que también están asociadas al compromiso afectivo y continuidad, pese a ello, se puede afirmar que, cuando los trabajadores tengan altas puntuaciones en la flexibilidad

psicológica, existirá una elevada probabilidad de que sus puntuaciones en el compromiso afectivo y continuidad sean altas, o viceversa.

En cuanto a la flexibilidad psicológica y el compromiso normativo, se pudo verificar que éstas no están relacionadas entre sí ( $p > .05$ ); por tanto, se puede afirmar que estas variables no son interdependientes entre sí.

De manera general, se ha establecido que la flexibilidad psicológica tiene una relación directa con el compromiso organizacional ya que el nivel de significancia en este caso está por debajo de aceptado ( $p < .05$ ); hay que tener presente que dicha relación tiene una intensidad baja, lo cual da entender que existen otros factores a parte de la flexibilidad psicológica que están interrelacionadas también con el compromiso organizacional, sin embargo, se puede afirmar que, cuando los trabajadores tengan altas puntuaciones en la flexibilidad psicológica (sean flexibles psicológicamente), existe una elevada probabilidad que sus puntuaciones en el compromiso organizacional sean altas (tendrán compromiso con la organización), o viceversa.

**Tabla 7**

*Relación entre la personalidad proactiva y el compromiso organizacional*

		1	2	3	4	5
1. Personalidad proactiva	r de Pearson	—				
	valor p					
2. Afectivo	r de Pearson	.480 **	—			
	valor p	.001				
3. Continuidad	r de Pearson	.334 **	0.476 **	—		
	valor p	.001	.001			
4. Normativo	r de Pearson	.258 *	.582 **	.632 **	—	
	valor p	.009	.001	.001		
5. Compromiso organizacional	r de Pearson	.428 **	.813 **	.848 **	.864 **	—
	valor p	.001	.001	.001	.001	

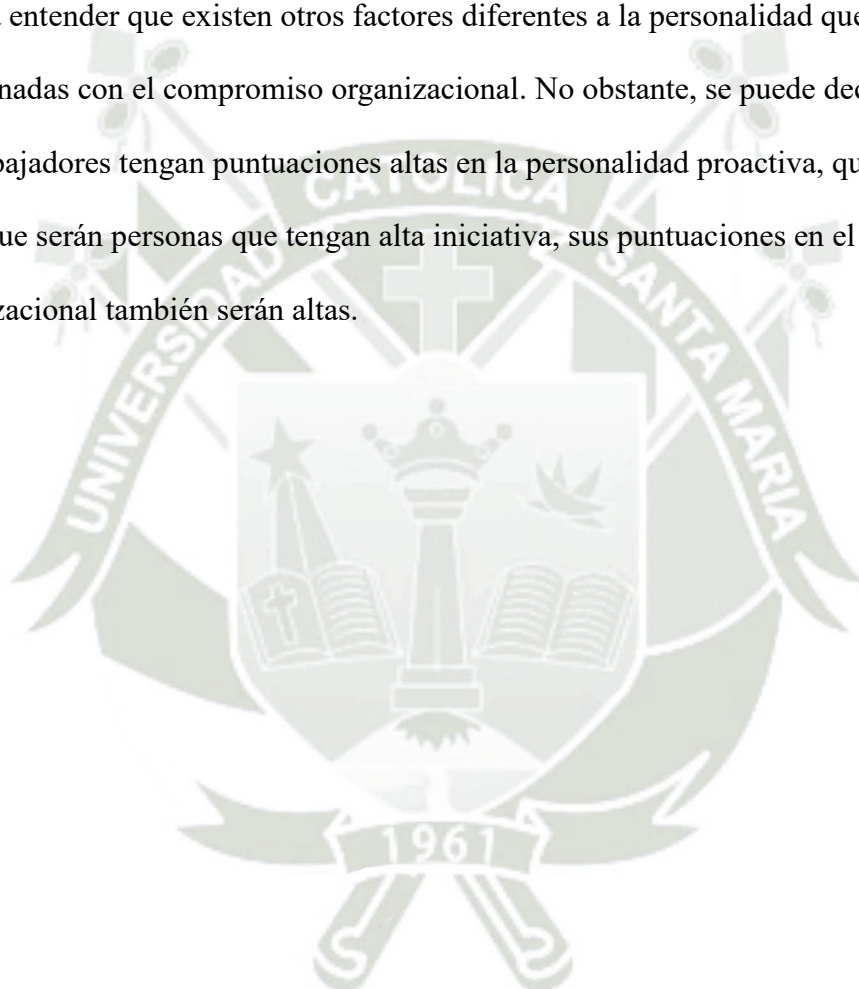
*Nota:* \*\* p < .01  
\* p < .05

En la tabla 7 se puede observar los resultados de la prueba r de Pearson luego de relacionar las variables personalidad psicológica y compromiso organizacional y sus respectivas dimensiones. Para ello se toma en cuenta un nivel crítico o error del 5% ( $p = .05$ ).

Se puede observar que, la personalidad proactiva tiene una relación directa con las dimensiones compromiso afectivo, continuidad y normativo, esto porque los niveles de significancia calculados para estos casos están por debajo del aceptado ( $p < .05$ ); se debe tomar en cuenta que dichas relaciones tienen intensidades bajas, o sea, existen otros factores diferentes a la personalidad proactiva que también guardan relación con el compromiso afectivo, de continuidad y normativo; empero, se puede establecer que, cuando los trabajadores de la empresa tengan altas puntuaciones en la personalidad

proactiva (personas proactivas), las puntuaciones en el compromiso afectivo, continuidad y normativo también serán altas, o viceversa.

En cuanto a la personalidad proactiva y el compromiso organizacional, se ha establecido que estos se relacionan de manera directa, pues el nivel de significancia calculado para este caso está por debajo del aceptado ( $p < .05$ ), dicha relación tiene una intensidad baja, lo cual da entender que existen otros factores diferentes a la personalidad que también están relacionadas con el compromiso organizacional. No obstante, se puede decir que, cuando los trabajadores tengan puntuaciones altas en la personalidad proactiva, que es lo mismo decir que serán personas que tengan alta iniciativa, sus puntuaciones en el compromiso organizacional también serán altas.



**Tabla 8**

*Comparación de las variables según sexo*

Variables	Mujeres (56)		Hombres (47)		t (101)	p	d <sub>Cohen</sub>
	M	DE	M	DE			
1. Flexibilidad psicológica	40.7	5.5	36.8	7.7	2.971	.004	0.588
2. Personalidad proactiva	61.0	5.4	54.5	12.3	3.547	.001	0.702
3. Afectivo	28.1	4.1	25.4	5.0	3.016	.003	0.597
4. Continuidad	15.9	5.2	14.2	4.9	1.644	.103	0.325
5. Normativo	22.6	3.8	21.6	4.7	1.247	.215	0.247
6. Compromiso organizacional	66.6	10.7	61.3	12.5	2.357	.020	0.466

*Nota:* M: media; DE: desviación estándar; d: prueba de Cohen para determinar el tamaño del efecto

En la tabla 8 se pueden ver los resultados de la prueba t de student para muestras independientes, se recurre a ella con la finalidad de comparar las variables de estudio según el sexo del trabajador, para ello se ha considerado el nivel de significancia o error al 5% ( $p < .05$ ).

En cuanto a la variable flexibilidad psicológica, se puede notar que existe una diferencia estadísticamente significativa ( $p < .05$ ), en este caso se puede decir que son las mujeres quienes son más flexibles psicológicamente que los hombres, esta diferencia tienen una intensidad moderada, pues el tamaño del efecto así lo indica.

Al comparar la variable personalidad proactiva entre mujeres y hombres, se ha determinado que sí existen diferencias estadísticamente significativas ( $p < .05$ ); se afirma entonces que son las mujeres trabajadoras quienes tienen la característica de ser más

proactivas que los hombres, además, se puede indicar que esta diferencia es moderada, lo cual es indicada por el tamaño del efecto.

En lo referente a las dimensiones del compromiso organizacional, solo se ha establecido diferencias significativas en el compromiso afectivo ( $p < .05$ ), esto da entender que son las mujeres quienes tienen mayor compromiso con empresa en donde trabajan que los hombres, esta diferencia tienen intensidad baja por la prueba  $d$  de Cohen.

Por otra parte, no se han establecido diferencias significativas en las dimensiones del compromiso de continuidad y normativo ( $p > .05$ ). Esto quiere decir, que tanto hombres y mujeres en la empresa tienen similares puntuaciones en continuidad y normatividad, esto es corroborado por los tamaños del efecto calculados para estos casos, que indica que es muy pequeño.

Por último, al comparar la variable compromiso organizacional según sexo, se puede verificar que, existen diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres en cuanto al compromiso organizacional, siendo las mujeres quienes tienen mejor compromiso que los hombres, sin embargo, es necesario esclarecer que estas diferencias son pequeñas, pues el tamaño del efecto, o sea la prueba  $d$  de Cohen indica que se ubica dentro de los parámetros para indicar que dicha diferencia es pequeña.

**Tabla 9**

*Relación entre la flexibilidad psicológica, personalidad proactiva y compromiso organizacional*

Variables	1	2	3
	r de Pearson		
1. Flexibilidad psicológica	—		
	valor p		
	r de Pearson		
2. Personalidad proactiva	.737 **	—	
	valor p		
	r de Pearson		
3. Compromiso organizacional	.371 **	.428 **	—
	valor p		

*Nota:* \*\* p < .01  
\* p < .05

Finalmente, para aceptar o rechazar la hipótesis general de la investigación, se recurre a la prueba r de Pearson, con un nivel crítico o error aceptado al 5% ( $p = .05$ ), los resultados indican que:

Las variables de estudio tienen relación directa, esto porque los niveles de significancia calculados están por debajo del aceptado ( $p < .05$ ). Además, se puede decir que, entre la flexibilidad psicológica y personalidad proactiva existe una correlación alta, lo cual da entender que normalmente un trabajador con flexibilidad psicológica también será proactivo, lo cual es muy positivo para una organización. De otra parte, la flexibilidad psicológica se relaciona con el compromiso organizacional con una intensidad moderada y es directa; por último, la personalidad proactiva se relaciona con el compromiso organizacional, su intensidad es moderada y es directa.

No obstante, se puede afirmar que, cuando los trabajadores tengan altas puntuaciones en la flexibilidad psicológica y personalidad proactiva, existirá una elevada

probabilidad que tengan buen compromiso organizacional, o viceversa. Con todo ello, se acepta la hipótesis planteada en la presente investigación.



## Discusión

El objetivo de la presente investigación es determinar la relación de la flexibilidad psicológica y personalidad proactiva con el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de productos farmacéuticos y cuidado personal en Arequipa; para ello, se ha formulado una hipótesis donde se indica que dichas variables sí están relacionadas. En este apartado, se desarrollará la discusión de los resultados, para ello, se tomará en cuenta los objetivos planteados y la hipótesis que se mencionó, con la finalidad de comparar dichos resultados con otras investigaciones, además, se contrastará con los aspectos teóricos de las variables de estudio.

Se ha podido establecer que al analizar las variables flexibilidad psicológica y compromiso organizacional éstas se relacionan de manera directa, lo que da entender que cuando un trabajador tenga flexibilidad psicológica tendrá un buen compromiso organizacional a la vez. Esto lógicamente es muy positivo para la empresa, como indica Ruiz y Odriozola-González (2014), quienes sostienen que, si la organización considera que los trabajadores tengan flexibilidad psicológica, esto aseguraría un buen compromiso organizacional de aquellos hacia la empresa. Así también, Izquierdo (2022) en su investigación concluye que el compromiso organizacional está relacionado con la flexibilidad psicológica y el bienestar subjetivo en los trabajadores. En esa misma línea, los resultados de la presente investigación fortalecerán tal idea.

Así también, se ha encontrado relación entre la flexibilidad psicológica y la personalidad proactiva en los trabajadores en la empresa materia de estudio, esto quiere decir que ser flexible psicológicamente, elevará la probabilidad de ser una persona proactiva. Toda empresa, para lograr sus objetivos, generalmente buscan personas proactivas, que puedan tener capacidad de iniciativa y adelantarse a los hechos, pero, también podrían considerar a la flexibilidad psicológica al momento de ser seleccionadas,

pues aseguraría tener trabajadores, en términos de Crant (2017), perseverantes y adaptables a los cambios que se podría dar dentro de la organización. Entonces, por estos resultados, se tendrá que tomar en cuenta al momento de seleccionar a los trabajadores de una empresa ambas variables con el fin de asegurar que no se produzca situaciones problemáticas entre los mismos, pues como indica Covey (2009) y Bateman y Crant (2009), toda persona con capacidades proactivas se conduce con sus convicciones y realizará trabajos con calidad; además, tanto la flexibilidad psicológica y la personalidad proactiva, se pueden dar a nivel de grupos, lo cual evitaría situaciones conflictivas entre los trabajadores. Con lo cual estaríamos de acuerdo con estos dos autores. Por otro lado, Marcovich (2017) en su investigación, encontró que la flexibilidad tiene baja relación con la personalidad proactiva. Entonces, queda por realizar más investigaciones al respecto, y en diferentes rubros para determinar y llegar a conclusiones cada vez más certeras que indiquen que tener flexibilidad psicológica asegura en las personas ser proactivas.

De manera general, en la presente se ha podido establecer que las tres variables están asociadas entre sí, lo cual da entender que, la flexibilidad psicológica se da de manera conjunta con la personalidad proactiva y estas dos también darían de manera conjunta con el compromiso organizacional. Con ello, se acepta la hipótesis de investigación en el presente estudio. La importancia de afirmar que estas variables están relacionadas radica en que las empresas consideren al momento de seleccionar sus trabajadores las dos variables, pues se garantiza un buen compromiso organizacional dentro de la empresa. Pues, como se ha indicado, un buen compromiso trae como consecuencia que las entidades cumplan con sus metas, aumente la productividad, que los trabajadores estén motivados y asegura la lealtad de estos (Gago et al., 2020).

Asimismo, también se encontró que existe relación entre la personalidad proactiva y el compromiso organizacional, al respecto Gudermann (2010), indica que las personas

con alto niveles de proactividad también tendrán altos niveles de compromiso afectivo, añade que la primera variable ayuda a que los trabajadores se involucren aún más con la organización. Con lo cual estamos de acuerdo. Sin embargo, Arroyo-Vargas (2017), en su investigación realizada con las mismas variables, encuentra que la proactividad no tiene relación alguna con el compromiso organizacional. Esta situación, hace pensar que se requiere realizar más investigaciones considerando a estas dos variables.

Respecto a la variable flexibilidad psicológica, la mayoría de los trabajadores tienen el nivel promedio (52.4%), entonces estos trabajadores solo en determinadas situaciones tendrán la capacidad de comportarse o hacer frente a las situaciones para adaptarse a los cambios. Esto es positivo, pues tener personas con esa aptitud o capacidad dentro de la organización le ayudará a superar obstáculos podrían afectar la productividad de la empresa. Uno de esos factores de riesgo es el estrés laboral o el síndrome de burnout, estudios indican que tener niveles adecuados de flexibilidad psicológica, podría hacer frente al burnout, eso se explica porque las personas que se enfrentan a los cambios que se presentan en una organización, tendrán menos propensión a estresarse de sobre manera (Blanco et al., 2017), he ahí la importancia de la flexibilidad psicológica que puedan tener las personas en las organizaciones.

En cuanto a la personalidad proactiva, si bien se han encontrado que hay trabajadores que tienen niveles altos y mediana proactividad, lo que resalta en la presente investigación es que los trabajadores tienen poca proactividad (35.9%), lo que jugaría en contra a la empresa, pues por la naturaleza de la empresa, que es la venta de productos farmacéuticos, se requiere que las personas tengan iniciativa y sean perseverantes a la hora del trabajo. Entonces, la empresa no ha considerado tal variable a la hora de seleccionar a sus trabajadores y esto podría traer consecuencias tanto en el ambiente laboral como en la productividad, como también en otros aspectos del ámbito organizacional,

También se tiene a la investigación realizada por Carbajal (2017) quien sostiene en su conclusión, que un alto nivel de proactividad está relacionado con la capacidad emprendedora de las personas. Esto es importante, pues muchas empresas requieren que sus trabajadores sean emprendedoras, trabajan por sí mismas, y no esperan que se les ordene. Se tiene también a Salessi y Omar (2018), quienes sostienen que la proactividad de los trabajadores está relacionada con altos niveles de satisfacción e implicación laboral.

En la investigación, en los trabajadores resalta el nivel bajo de compromiso organizacional (26.2%), esto se debería a que muchos trabajadores ven a su centro de trabajo como algo que no perdurará en el tiempo, pues están dispuestos a buscar nuevas oportunidades. Esto en definitiva es negativo para la empresa, pues, hay investigaciones en donde se señala que el tener bajos niveles de compromiso organizacional en los trabajadores puede ocasionar consecuencias negativas a la misma.

Un aporte de la presente investigación es que se ha encontrado como evidencia nueva, al comparar la variable según sexo, que hay diferencias entre mujeres y hombres en las tres variables de investigación. En este caso, se ha establecido que son las mujeres quienes son más proactivas, tienen mayor flexibilidad psicológica y mejor compromiso organizacional que los hombres.

Con la presente investigación, se ha comprobado la importancia que tiene estudiar estas tres variables en el ámbito organizacional, queda por motivar realizar más investigaciones, considerando otras variables (estudios multivariados), dichas investigaciones deben ser explicativos causales, pues ya se ha determinado que las tres variables están relacionadas. Al realizar investigaciones causales o explicativas, se podrá saber qué factores ayudan a que haya mayor compromiso organizacional por parte de los trabajadores.

Además, con esta investigación, se ha averiguado que, en adelante al momento de contratar a los trabajadores se debe considerar su flexibilidad psicológica y su personalidad proactiva, pues éstas en definitiva ayudará a que en las empresas exista un buen compromiso organizacional por parte de sus trabajadores.



## Conclusiones

**Primera:** En la presente investigación, se ha establecido que las variables flexibilidad psicológica, personalidad proactiva tienen una relación directa con intensidad moderada con el compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa de distribución de productos farmacéuticos y cuidado personal, Arequipa. Esto quiere decir, si los trabajadores poseen altos niveles de flexibilidad psicológica en el ámbito laboral y sean personas proactivas, hay una elevada probabilidad de asegurar un buen compromiso organizacional.

**Segunda:** Los trabajadores tienen niveles bajos de flexibilidad psicológica en la empresa de distribución de productos farmacéuticos, esto significa que éstos tienen la característica que solo determinadas ocasiones demuestran ser personas abiertas al cambio.

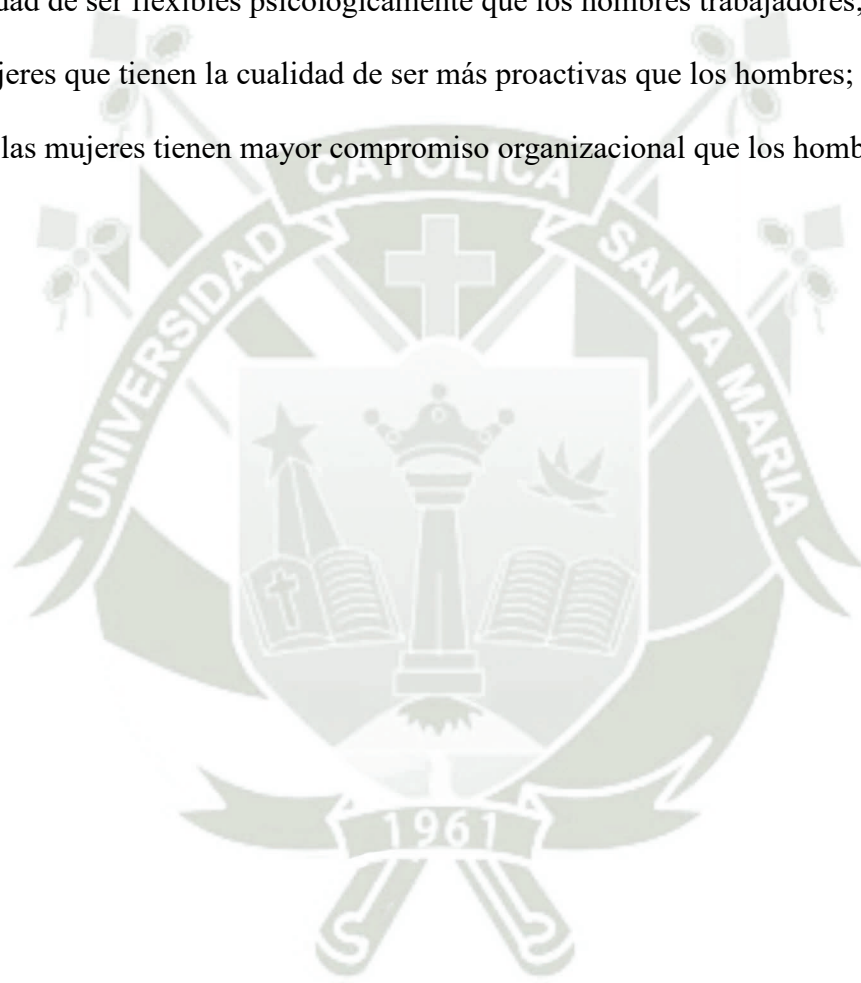
**Tercera:** Se ha encontrado en los trabajadores de la empresa de distribución de productos farmacéuticos predomina el nivel bajo de personalidad proactiva, esto da entender que muchas veces, estas personas no tienen posibilidades de adelantarse a los hechos ni mostrar iniciativa en el trabajo.

**Cuarto:** Los trabajadores de la empresa de productos farmacéuticos, en la dimensión compromiso afectivo predomina el nivel muy bajo; en continuidad predomina el nivel muy bajo y en la dimensión normativo resalta el nivel promedio. De manera general, el nivel de compromiso organizacional que predomina es el nivel bajo. Entonces, se afirma que los trabajadores no se sienten identificados con la empresa, y se corre el riesgo que exista deserción por parte de ellos.

**Quinta:** Se ha establecido que la flexibilidad psicológica tiene una relación directa e intensidad alta con la personalidad proactiva, lo cual da entender que cuando los trabajadores de la empresa de venta de productos farmacéuticos tengan altos niveles de flexibilidad psicológica, habrá mayores niveles de personalidad proactiva.

**Sexta:** La personalidad proactiva tiene una relación directa e intensidad baja con el compromiso organizacional, esto da entender que, cuando los trabajadores de la empresa farmacéutica sean personas proactivas, existirá una elevada probabilidad de conseguir altos niveles de compromiso organizacional.

**Séptima:** Se ha establecido que son las mujeres trabajadoras quienes tienen mayor capacidad de ser flexibles psicológicamente que los hombres trabajadores; así también, son las mujeres que tienen la cualidad de ser más proactivas que los hombres; del mismo modo, las mujeres tienen mayor compromiso organizacional que los hombres.



### Sugerencias

**Primera:** Que se puedan realizar investigaciones de corte causal explicativa para poder asegurar con mayor certeza que las variables flexibilidad psicológica y personalidad proactiva en trabajadores de entidades públicas o privadas, tiene como consecuencia un compromiso organizacional.

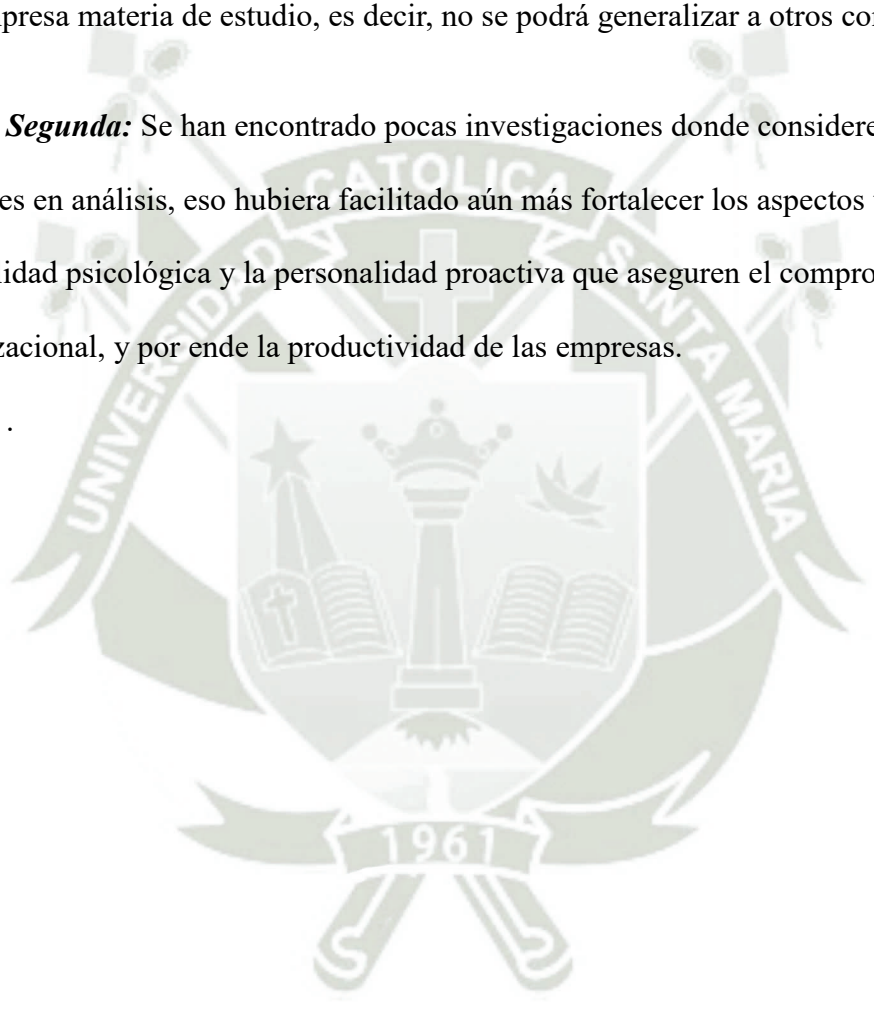
**Segunda:** Considerar al momento de seleccionar o reclutar a los trabajadores de una empresa, a la flexibilidad psicológica y la personalidad proactiva, pues se ha demostrado que ellas ayudan a que aparezca un mejor compromiso organizacional y por ende, habrá mejor ambiente y productividad en la empresa.

**Tercera:** Hubo cierta falta de compromiso de algunos trabajadores con el llenado de las pruebas psicológicas, ya que no le daban la importancia necesaria a cada pregunta; por ello considero importante hacer mayor conocimiento de dichas variables y su importancia.

## Limitaciones

**Primera:** Puesto que se ha trabajado con un muestreo no probabilístico, los resultados de la presente investigación quedan limitada, pues únicamente se puede aplicar a la empresa materia de estudio, es decir, no se podrá generalizar a otros contextos.

**Segunda:** Se han encontrado pocas investigaciones donde consideren las tres variables en análisis, eso hubiera facilitado aún más fortalecer los aspectos teóricos de la flexibilidad psicológica y la personalidad proactiva que aseguren el compromiso organizacional, y por ende la productividad de las empresas.



## Referencias

- Aamodt, M. (2010a). *Psicología industrial/organizacional Un enfoque aplicado* (C. Islas & A. Vega, Eds.; 6th ed.). Cengage Learning™.
- Aamodt, M. (2010b). *Psicología industrial/organizacional. Un enfoque aplicado* (6th ed.). CENGAGE Learning Editores.
- Aguilera, J. (2015). *El factor proactivo* (Díaz de Santos, S.A.).
- Arroyo Vargas, A. J. (2017). *Personalidad proactiva y compromiso organizacional en personal civil de una institución militar peruana del Callao, 2017* [Tesis para obtener el título profesional de licenciada en psicología]. Universidad César Vallejo.
- Ávila Vila, S., & Pascual Faura, M. (2020). Marco filosófico del compromiso organizacional: discusión del modelo de Allen & Meyer, y propuesta de un nuevo modelo de estudio. *Revista De Estudios Empresariales. Segunda Época, 1*, 201–226.
- Bateman, T., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior, 14*(2), 103–118. <https://doi.org/10.1002/job.4030140202>
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior, 14*(2), 103–118. <https://doi.org/10.1002/job.4030140202>
- Becker, H. S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology, 66*(1), 32–40. <https://doi.org/10.1086/222820>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (4th ed.). Pearson Educación.
- Blanco, L., Moreno, B., Llanta, M., Martínez, Y., & Gorrosa, E. (2017). Flexibilidad psicológica y atención plena: analizando su valor añadido sobre los niveles de energía y motivación entre enfermeras procedentes de España y Cuba. *Summa Psicológica, 14*(2), 24–34. <https://doi.org/doi:10.18774/summa-vol14.num2-343>
- 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). *CES Psicología, 15*(3), 166–179. <https://doi.org/10.21615/cesp.6216>

- Carbajal, P. (2017). *Personalidad proactiva y capacidad emprendedora de los trabajadores de una empresa dedicada al rubro de telecomunicaciones en el distrito de Independencia, 2017* [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3195/Carbajal\\_SPL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3195/Carbajal_SPL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Carver, C., & Scheier, M. (2014). *Teorías de la Personalidad* (7th ed.). Pearson.
- Cervone, D., & Pervin, L. (2009). *Personalidad. Teoría e Investigación* (2nd ed.). Manual Moderno.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (R. Michaca & Zuñiga Edmundo, Eds.; 3rd ed.). The McGraw-Hill Companies.
- Claire Rocha, M., & Böhrst Pelaez, M. R. (2004). TRES DIMENSIONES DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL: IDENTIFICACIÓN, MEMBRESÍA Y LEALTAD. *Scielo*, 2(1), 1–7.
- Corbetta, P. (2010). *Metodología y técnicas de investigación social* (Revisada). McGraw Hill Interamericana.
- Covey, S. (2009). *Los 7 Hábitos de la Gente Altamente Efectiva*. Paidós Ibérica S.A.
- Crant, M., Hu, J., & Jian, K. (2017). Proactive personality: A twenty-year review. In S. parker & U. Bindl (Eds.), *Proactivity at work: Making things happen in organizations* (pp. 194–225). NY: Routledge.
- Curran, P., West, S., & Finch, J. (1996). The Robustness of Test Statistics to Nonnormality and Specification Error in Confirmatory Factor Analysis. *Psychological Methods*, 1(1), 16–29. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.1.1.16>
- Ebraze, A., Rabbanikhah, F., Manafi, F., & Moradi, R. (2019). Prediction of Organizational Commitment Based on Job Satisfaction Dimensions among Employees of the Ministry of Health and Medical Education. *Caspian Journal of Health Research*, 4(2), 49–53. <https://doi.org/10.29252/cjhr.4.2.49>
- Figuroa, C. (2016). *Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad* [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/263/figuroa\\_dc.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/263/figuroa_dc.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Frese, M., Fay, D., Hilburger, T., Leng, K., & Tag, A. (1997). The concept of personal initiative: Operationalization, reliability and validity in two German samples. *Journal*

- of Occupational and Organizational Psychology*, 70(2), 139–161.  
<https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1997.tb00639.x>
- Gago, D. O., Mendivel Geronimo, R. K., Antonio, M., & Gago, O. (2020).  
*COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y ACTITUD AL CAMBIO DEL RECURSO HUMANO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE REVISTA CIENCIA Y TECNOLOGÍA*.
- Guanipa, L. (2019). Las personas y las organizaciones: el equilibrio laboral. *Emprende y Transforma*, 1(1), 29–38. <https://doi.org/10.33829/emprendeytransforma-0101-2019-29-38>
- Gudermann, M. (2010). *The relationship between proactive personality, affective commitment and the role of job stressors* [Tesis de grado].  
[http://essay.utwente.nl/59941/1/BSc\\_M\\_Gudermann.pdf](http://essay.utwente.nl/59941/1/BSc_M_Gudermann.pdf)
- Hayes, S. C., Luoma, J. B., Bond, F. W., Masuda, A., & Lillis, J. (2006a). Acceptance and Commitment Therapy: Model, processes and outcomes. *Behaviour Research and Therapy*, 44(1), 1–25. <https://doi.org/10.1016/j.brat.2005.06.006>
- Hayes, S. C., Luoma, J. B., Bond, F. W., Masuda, A., & Lillis, J. (2006b). Acceptance and Commitment Therapy: Model, processes and outcomes. *Behaviour Research and Therapy*, 44(1), 1–25. <https://doi.org/10.1016/j.brat.2005.06.006>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6th ed.). McGraw Hill Educación.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1st ed.). McGraw Hill Education.
- Hurtado, A., De la Gala, B., Ccorisapra, F., & Quispe-Ambrosio, A. (2021). Cultura y compromiso organizacional: efectos indirectos de la experiencia de marca empleadora. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(4), 369–377.  
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n4/2218-3620-rus-13-04-369.pdf>
- Izquierdo, O. (2022). *Compromiso laboral y factores asociados en enfermeras de dos clínicas privadas de Ecuador, 2022* [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo.
- Keith, T. (2019). *Multiple Regression and Beyond. An introduction to Multiple Regression and Structural Equation Modeling* (3rd ed.). Routledge.
- Lloret-Segura, S., Ferreres-Traver, A., Hernández-Baeza, A., & Tomás-Marco, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología*, 30(3). <https://doi.org/10.6018/analesps.30.3.199361>

- López-Salazar, A. (2010). La proactividad empresarial como elemento de competitividad. *Ra Ximhai*, 6(2), 303–302. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46115146011>
- Maero, F. (2016). Terapia de Aceptación y Compromiso. *Horacio. Revista de Ciencias Conductuales-Contextuales*, 2, 34–37.
- Marcovich, 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 titulación]. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application* (1st ed.). SAGE Publications, Inc.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Montaner, X., Tárrega, S., & Moix, J. (2021a). Flexibilidad psicológica, burnout y satisfacción vital en profesionales que trabajan con personas afectadas de demencia. *Revista Española de Geriatria y Gerontología*, 56(3), 144–151. <https://doi.org/10.1016/j.regg.2020.10.004>
- Montaner, X., Tárrega, S., & Moix, J. (2021b). Flexibilidad psicológica, burnout y satisfacción vital en profesionales que trabajan con personas afectadas de demencia. *Revista Española de Geriatria y Gerontología*, 56(3), 144–151. <https://doi.org/10.1016/j.regg.2020.10.004>
- Ohly, S., & Fritz, C. (2007). Challenging the status quo: What motivates proactive behaviour? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(4), 623–629. <https://doi.org/10.1348/096317907X180360>
- Ortiz-Fune, C. (2018). Burnout como inflexibilidad psicológica en profesionales sanitarios: revisión y nuevas propuestas de intervención desde una perspectiva contextual-funcional. *Apuntes de Psicología*, 36(3), 135–143. <https://hdl.handle.net/11441/88546>
- Páez-Blarrina, M., Gutiérrez-Martínez, O., Valdivia-Salas, S., & Luciano-Soriano, C. (2006). Terapia de Aceptación y Compromiso (ACT) y la importancia de los valores personales en el contexto de la terapia psicológica. In *International Journal of Psychology and Psychological Therapy* (Vol. 6, Issue 1).
- Parker, S. K., Bindl, U. K., & Strauss, K. (2010a). Making Things Happen: A Model of Proactive Motivation. *Journal of Management*, 36(4), 827–856. <https://doi.org/10.1177/0149206310363732>

- Parker, S. K., Bindl, U. K., & Strauss, K. (2010b). Making Things Happen: A Model of Proactive Motivation. *Journal of Management*, 36(4), 827–856.  
<https://doi.org/10.1177/0149206310363732>
- Pérez, D., & Blanco, Y. (2007). El hombre: la mayor riqueza de las organizaciones. *Psicología Para América Latina*, 11.
- Pérez Marfil, M. N., Mata Martín, J. L., & López Torrecillas, F. (2020). Introducción a la psicología de la personalidad. In *Introducción a la psicología de la personalidad* (1st ed., pp. 9–19). Editorial Universidad de Granada.
- Prieto-Díez, F., Postigo, Á., Cuesta, M., & Muñiz, J. (2022). Work Engagement: Organizational Attribute or Personality Trait? *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 38(2), 85–92. <https://doi.org/10.5093/jwop2022a7>
- Ruiz, F., & Odriozola-González. (2014a). The Spanish version of the Work-related Acceptance and Action Questionnaire (WAAQ). *Psicothema*, 26(1), 63–68.  
<https://doi.org/10.7334/psicothema2013.110>
- Ruiz, F., & Odriozola-González, P. (2014b). The Spanish version of the Work-related Acceptance and Action Questionnaire (WAAQ). *Psicothema*, 26(1), 63–68.
- Salessi, S., & Omar, A. (2012). Comportamientos proactivos en el trabajo: una puesta al día. *Revista Argentina de Ciencias Del Comportamiento*, 9(3), 82–103.  
<http://www.scielo.org.ar/pdf/radcc/v9n3/v9n3a06.pdf>
- Salessi, S., & Omar, A. (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>
- Santana, R. (2014). *El papel del psicólogo en la implementación de un sistema de seguridad en una empresa de transporte local y foráneo de carga general de la ciudad de Toluca*.  
<http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/41147/Papel+del+psicologo+en+la+implementaci%F3n+de+un+sistema+de+seguridad.pdf;jsessionid=AD5502AB31B9099700D5B18573F8BFC3?sequence=1>
- Sobrino de Toro, I. (2020). *La flexibilidad psicológica como herramienta de adaptación a los nuevos retos laborales. Empoderamiento, innovación y compromiso como palancas para hacer frente a un entorno VUCA* [Tesis Doctoral]. Universidad Pontificia Comillas.
- Vásquez, S. (2022). *Flexibilidad psicológica y bienestar psicológico en adultos tempranos en el contexto de la emergencia sanitaria COVID 19* [Tesis de titulación, Universidad

Central del Ecuador]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/26429/1/FCP-CPC-VASQUEZ%20SAMANTA.pdf>



## ANEXOS

### Anexo 1: Consentimiento informado

El objetivo de esta ficha es proporcionar información a los participantes de la investigación, el cual está siendo realizado por la bachiller en psicología Daniela Navarro egresado de la Universidad Católica Santa María de Arequipa. Para llevarla a cabo, se ha planteado como objetivo determinar la relación de la flexibilidad psicológica y la personalidad proactiva con el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de productos farmacéuticos y cuidado personal en Arequipa, por lo que:

Yo .....  
..... acepto participar en la investigación “FLEXIBILIDAD PSICOLÓGICA, PERSONALIDAD PROACTIVA EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE DISTRIBUCIÓN DE PRODUCTOS FARMACÉUTICOS Y CUIDADO PERSONAL EN AREQUIPA”, llenando TRES instrumentos psicológicos, previamente fui explicado sobre la investigación y los instrumentos.

Asimismo, autorizo para que la información recabada en los instrumentos sea únicamente utilizada con fines académicos e investigativos.

En señal de conformidad, firmo este documento.

Arequipa, septiembre 2023.

-----  
Nombres y Apellidos:.....

DNI N° .....

## Anexo 2: Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones/Indicadores	Diseño metodológico
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Cuál es la relación de la flexibilidad psicológica y la personalidad proactiva con el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de productos farmacéuticos y cuidado personal en Arequipa?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Qué niveles de flexibilidad psicológica tienen los trabajadores de una empresa de distribución de productos farmacéuticos y cuidado personal en Arequipa?</p> <p>¿Cómo es la personalidad proactiva de los trabajadores de una empresa de distribución de productos farmacéuticos y cuidado personal en Arequipa?</p> <p>¿Qué niveles de compromiso organizacional tienen los trabajadores de una empresa de distribución de productos farmacéuticos y cuidado personal en Arequipa?</p> <p>¿Cómo se relaciona la flexibilidad psicológica con el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de productos farmacéuticos y cuidado personal en Arequipa?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación de la flexibilidad psicológica y personalidad proactiva con el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de productos farmacéuticos y cuidado personal en Arequipa</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar la flexibilidad psicológica, la personalidad proactiva y el compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa de distribución de productos farmacéuticos y cuidado personal en Arequipa.</li> <li>- Describir los niveles de flexibilidad psicológica tienen los trabajadores de una empresa de distribución de productos farmacéuticos y cuidado personal en Arequipa.</li> <li>- Conocer la personalidad proactiva de los trabajadores de una empresa de distribución de productos farmacéuticos y cuidado personal en Arequipa</li> <li>- Identificar el compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa de distribución de productos farmacéuticos y cuidado personal en Arequipa</li> </ul>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>H<sub>1</sub>: La flexibilidad psicológica y la personalidad proactiva se relacionan de manera significativa con el compromiso laboral en trabajadores de una empresa de distribución de productos farmacéuticos y cuidado personal en Arequipa</p> <p>H<sub>0</sub>: La flexibilidad psicológica y la personalidad proactiva no se relacionan de manera significativa con el compromiso laboral en trabajadores de una empresa de distribución de productos farmacéuticos y cuidado personal en Arequipa</p>	<p><b>Variable 1</b></p> <p>-Flexibilidad psicológica</p> <p><b>Variable 2</b></p> <p>Personalidad proactiva</p> <p><b>Variable 3</b></p> <p>Compromiso laboral</p>	<p>- Defusión cognitiva</p> <p>- Estar presente</p> <p>Unidimensional</p> <p>- Afectivo</p> <p>- Normativo</p> <p>- Continuidad</p>	<p><b>Tipo de Investigación:</b></p> <p>Cuantitativo;</p> <p><b>Método y diseño de la investigación:</b></p> <p><i>Método Científico</i></p> <p><b>Diseño</b></p> <p>El diseño de Investigación será no experimental, Transeccional y Descriptivo comparativo y Correlacional</p> <p><b>Población:</b></p> <p>Población está constituida por el total de trabajadores de la empresa</p> <p><b>Muestra:</b></p>

<p>¿Qué relación existe entre la personalidad proactiva y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de productos farmacéuticos y cuidado personal en Arequipa?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relacionar la flexibilidad psicológica con el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de productos farmacéuticos y cuidado personal en Arequipa.</li> <li>- Relacionar la personalidad proactiva y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de distribución de productos farmacéuticos y cuidado personal en Arequipa.</li> </ul>				<p>Muestreo no probabilístico, intencional, 78 trabajadores aproximadamente.</p>
--	--	--	--	--	--



### Anexo 3: Procedimiento de validez del cuestionario de aceptación y acción relacionada con el trabajo (WAAQ)

Para la validez de contenido se recurrió de tres expertos en psicología organizacional, a quienes se les entregó un formato en donde analizaban y calificaban cada ítem tomando en consideración la suficiencia, claridad, coherencia y relevancia de los ítems. Una vez obtenida la opinión de los tres expertos, éstos fueron analizados con la V de Aiken, se obtuvo coeficientes superiores a .70. por lo que se toma de decisión de mantener todos los ítems del cuestionario.

#### Tabla

Coeficiente de V de Aiken para

Ítems	Suficiencia			Claridad			Coherencia			Relevancia			Promedio			V Aiken	IC 95%		Intesidad
	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Experto 1	Experto 2	Experto 3		LI	LS	
	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4		4	1.00	
2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00	Perfecta
3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00	Perfecta
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00	Perfecta
5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00	Perfecta
6	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	0.89	0.56	0.98	Fuerte
7	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1.00	0.70	1.00	Perfecta

La validez de la estructura interna se verificó a través del análisis factorial exploratorio (AFE); posterior a ello, se utilizó el método de consistencia interna, alfa y omega para determinar la confiabilidad del instrumento de medida. Para determinar los niveles de flexibilidad psicológica, se crearon los baremos mediante las medidas de posición (percentiles), en específico los estadísticos cuartiles. Es necesario indicar, que dichos baremos tienen la característica *ad hoc* para la muestra de nuestra investigación.

## Evidencia de validez de la estructura interna del instrumento flexibilidad psicológica

Para la validez de la estructura interna del instrumento se ha recurrido al análisis factorial exploratorio (AFE), previo a dicho análisis, se ha verificado los estadísticos de Keiser-Meyer-Olkin (KMO), en el cual se obtiene un coeficiente de .851 el cual es un valor aceptable, además, la prueba de esfericidad de Bartlett se ha calculado un  $X^2 = 394.0$  con 21 grados de libertad y  $p = .001$ , este último resultado indica que es significativo; por tanto, se concluye que sí es posible realizar el AFE, pues se cuenta con suficiente cantidad de datos correlacionados entre los ítems del instrumento (flexibilidad psicológica).

### Tabla

*Cargas factoriales de los ítems del instrumento flexibilidad psicológica (AFE)*

Ítems	Factor I
1. Soy capaz de trabajar eficazmente, aunque tenga preocupaciones personales	.733
2. Puedo admitir mis errores en el trabajo y aun así seguir siendo exitoso	.557
3. Puedo trabajar de manera eficaz incluso cuando estoy nervioso por algún motivo	.801
4. Mis preocupaciones no se interponen en mi camino hacia el éxito	.766
5. Soy capaz de comportarme según la situación lo requiera sin que me afecte	.886
6. Puedo trabajar eficazmente incluso cuando dudo de mí mismo	.789
7. Mis pensamientos y sentimientos no se interponen en lo que debo hacer en mi trabajo	.454

*Nota:* Estos resultados del AFE, tienen una extracción de Residuales mínimos (MinRes) con una rotación Oblimin. La muestra está conformada por de 103 trabajadores.

En la tabla, se presentan los resultados del AFE, en ella se observa las cargas factoriales obtenidas de cada uno de los ítems, como se puede ver, ningún ítem es menor a .30, eso da entender que todos los ítems aportan para medir la flexibilidad psicológica, además, se debe considerar, que el instrumento es unidimensional, es decir, solo posee un único constructo, por ello que se agrupan en un solo factor. Para este análisis se ha tomado

en consideración el método de extracción residuales mínimos (MinRes) y una rotación Oblimin directo, pues estos estimadores de factores son los que más se recomiendan en la actualidad cuando los ítems son ordinales y cuando los datos no cumplirían el criterio de normalidad (Lloret-Segura et al., 2014).

### Tabla

#### *Análisis de confiabilidad del instrumento flexibilidad psicológica*

Ítems	Si se descarta el elemento	
	$\alpha$	$\omega$
1. Soy capaz de trabajar eficazmente, aunque tenga preocupaciones personales	.871	.892
2. Puedo admitir mis errores en el trabajo y aun así seguir siendo exitoso	.883	.897
3. Puedo trabajar de manera eficaz incluso cuando estoy nervioso por algún motivo	.875	.896
4. Mis preocupaciones no se interponen en mi camino hacia el éxito	.899	.911
5. Soy capaz de comportarme según la situación lo requiera sin que me afecte	.864	.877
6. Puedo trabajar eficazmente incluso cuando dudo de mí mismo	.874	.893
7. Mis pensamientos y sentimientos no se interponen en lo que debo hacer en mi trabajo	.911	.925
<b>Test Total</b>	<b>.898</b>	<b>.912</b>

*Nota:*  $\alpha$  = coeficiente alfa de Cronbach;  $\omega$  = coeficiente Omega de McDonald

En la tabla se muestran los resultados de las pruebas alfa de Cronbach y Omega de McDonald (método de consistencia interna para la confiabilidad) luego de aplicar a una muestra piloto de 23 sujetos con las mismas características de la muestra; como se puede ver cada ítem y de manera global se obtienen coeficientes superiores a .70, que son considerados como adecuados (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018), por tal razón, se puede afirmar que el instrumento para medir la flexibilidad psicológica reflejará resultados consistentes y coherentes.

## Tabla

### *Baremación de los niveles de flexibilidad psicológica*

Estadísticos descriptivos de las PD	
<i>M</i>	38.9
<i>DE</i>	6.9
Min	16.0
Máx	49.0
Q <sub>1</sub>	36.0
Q <sub>2</sub>	40.0
Q <sub>3</sub>	43.0

Baremos	
Bajo	16 - 35
Promedio	36 - 43
Alto	44 - 49

*Nota:* *M*: media; *DE*: desviación estándar; PD: puntuación directa; Min: valor mínimo de la puntuación directa; Máx, valor máximo; Q<sub>1</sub>: cuartil 1 (percentil 25); Q<sub>2</sub>: cuartil 2 (percentil 50); Q<sub>3</sub>: Cuartil 3 (percentil 75)

En la tabla se presentan los estadísticos de las puntuaciones directas de la flexibilidad psicológica. Esto con la finalidad de crear los baremos y saber los niveles de flexibilidad psicológica de los trabajadores. Se ha recurrido a las medidas de posición, en específico a los cuartiles, entonces se puede decir que: todo trabajador que obtenga puntuación directa entre 16 a 35, le corresponderá un nivel bajo de flexibilidad psicológica, trabajadores con puntuaciones directas entre 36 a 43 sus niveles serán promedio y aquellos que obtengan puntuaciones directas entre 44 a 49 sus niveles de flexibilidad psicológica serán altas.



**Estimado Validador:**

Me es grato dirigirme a Usted, a fin de solicitar su inapreciable colaboración como experto para validar el cuestionario anexo, el cual será aplicado a: trabajadores de una empresa distribuidora del rubro farmacéutico y de consumo, por cuanto considero que sus observaciones y subsecuentes aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado: **“Flexibilidad psicológica, personalidad proactiva y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa distribuidora del rubro farmacéutico y de consumo, Arequipa 2023”**

Para efectuar la validación del instrumento, Usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo con el criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Por otra parte, se le agradece cualquier sugerencia relativa a la Suficiencia, Claridad, Coherencia y Relevancia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte

## JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Cuestionario de aceptación y acción relacionado con el trabajo (WAAQ) es una escala de procedencia española, sirve para evaluar la flexibilidad psicológica en el ámbito laboral; es unidimensional que consta de 7 ítems. La aceptación y acción o flexibilidad psicológica es definida como:

Capacidad de permanecer conscientes y abiertos al momento presente y a nuestras experiencias privadas como pensamientos, emociones, sensaciones fisiológicas, recuerdos, etc., con el fin de direccionar nuestros comportamientos hacia un fin valorado (Hayes, Strosahl, & Wilson, 2012).

### INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada Ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

**MB=** Muy Bueno / **B=** Bueno / **M=** Mejorar / **C=** Cambiar

Las categorías a evaluar son: Suficiencia, Claridad, Coherencia y Relevancia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

**Suficiencia:** Los ítems que pertenecen a una misma dimensión, bastan para obtener la medición de esta.

**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.

**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.

N°	Ítem	VALORACIÓN																OBSERVACIONES
		SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA				
		MB	B	M	C	MB	B	M	C	MB	B	M	C	MB	B	M	C	
	<b>Unidimensional</b>																	
1	Soy capaz de trabajar eficazmente, aunque tenga preocupaciones personales	X				X				X				X				
2	Puedo admitir mis errores en el trabajo y aun así seguir siendo exitoso (proactivo)		X				X			X				X				Es ambiguo el término
3	Puedo trabajar de manera eficaz, incluso cuando estoy nervioso (ansioso) por algún motivo.	X					X			X				X				Terminología mas adecuada
4	Mis preocupaciones no se interponen en mi camino hacia el éxito.	X				X				X				X				
5	Soy capaz de comportarme según la situación lo requiera, sin que me afecte cómo me sienta.	X				X				X				X				
6	Puedo trabajar eficazmente, incluso cuando dudo de mí mismo.	X				X				X				X				
7	Mis pensamientos y sentimientos no se interponen en lo que debo hacer en mi trabajo	X				X				X				X				

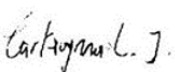
**Evaluado por:**  
**Nombre y Apellido:** Claudia Flores Gutiérrez  
**DNI:** 29721259  
**Especialidad:** Organizacional y ocupacional  
**Lugar donde labora:** Universidad Católica de Santa María  
**Cargo:** Jefe de prácticas  
**Grado y/o profesión:** Mg. En ciencias con mención en Salud Ocupacional  
**Años de experiencia:** 19 años



.....  
Firma

N°	Ítem	VALORACIÓN																OBSERVACIONES
		SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA				
		MB	B	M	C	MB	B	M	C	MB	B	M	C	MB	B	M	C	
	<b>Unidimensional</b>																	
1	Soy capaz de trabajar eficazmente, aunque tenga preocupaciones personales	X				X				X				X				
2	Puedo admitir mis errores en el trabajo y aun así seguir siendo exitoso	X				X				X				X				
3	Puedo trabajar de manera eficaz, incluso cuando estoy nervioso por algún motivo.	X				X				X				X				
4	Mis preocupaciones no se interponen en mi camino hacia el éxito.	X				X				X				X				
5	Soy capaz de comportarme según la situación lo requiera, sin que me afecte cómo me sienta.	X				X				X				X				
6	Puedo trabajar eficazmente, incluso cuando dudo de mí mismo.	X				X				X				X				
7	Mis pensamientos y sentimientos no se interponen en lo que debo hacer en mi trabajo	X				X				X				X				

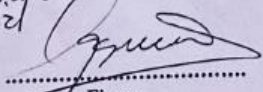
**Evaluado por:**  
**Nombre y Apellido:** Jorge Cartagena  
**DNI:**  
**Especialidad:** Psicólogo  
**Clinico – Docente**  
**universitario**  
**Lugar donde labora:**  
**Cálidamente - UCSM**  
**Cargo:** Director  
**psicoterapéutico - Docente**  
**Grado y/o profesión:** Magister en Ps  
**clínica**  
**Años de experiencia:** 14 años



.....  
Mg. Jorge Cartagena López  
Psicólogo  
C. Ps. P. 17425

N°	Ítem	VALORACIÓN																OBSERVACIONES
		SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA				
		MB	B	M	C	MB	B	M	C	MB	B	M	C	MB	B	M	C	
	<b>Unidimensional</b>																	
1	Soy capaz de trabajar eficazmente, aunque tenga preocupaciones personales	X								X				X				
2	Puedo admitir mis errores en el trabajo y aun así seguir siendo exitoso	X								X				X				
3	Puedo trabajar de manera eficaz, incluso cuando estoy nervioso por algún motivo.	X								X				X				
4	Mis preocupaciones no se interponen en mi camino hacia el éxito.	X								X				X				
5	Soy capaz de comportarme según la situación lo requiera, sin que me afecte cómo me sienta.	X						X		X				X				Soy capaz de -- = Bc como me sienta
6	Puedo trabajar eficazmente, incluso cuando dudo de mí mismo.	X						X				X		X				incluso en los momentos en que dudo de mí mismo
7	Mis pensamientos y sentimientos no se interponen en lo que debo hacer en mi trabajo	X								X				X				

Evaluado por:  
 Nombre y Apellido: *Raul Guzmán Gamero*  
 DNI: *28247415*  
 Especialidad: *Psicólogo Organizacional*  
 Lugar donde labora: *UCSM*  
 Cargo: *Director de Calidad Universidad UCSM*  
 Grado y/o profesión: *Profesor Principal*  
 Años de experiencia: *40*

  
 .....  
 Firma



## Anexo 4. Cuestionario de aceptación y acción relacionado con el trabajo (WAAQ)

Estimada (o) colaborador (a):

La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de cómo es su flexibilidad psicológica en el lugar donde trabaja. La presente encuesta es anónima; Por favor responda con sinceridad.

Marcar con aspa lo que usted crea conveniente, teniendo en cuenta:

- (1): Nunca es verdad;
- (2): Muy raramente es verdad;
- (3): Raramente es verdad;
- (4): A veces es verdad;
- (5): Frecuentemente es verdad;
- (6): Casi siempre es verdad;
- (7): Siempre es verdad.

1	2	3	4	5	6	7
Nunca es verdad	Muy raramente es verdad	Raramente es verdad	A veces es verdad	Frecuentemente es verdad	Casi siempre es verdad	Siempre es verdad

1. Soy capaz de trabajar eficazmente aunque tenga preocupaciones personales.	1	2	3	4	5	6	7
2. Puedo admitir mis errores en el trabajo y aún así seguir siendo exitoso.	1	2	3	4	5	6	7
3. Puedo trabajar de manera eficaz, incluso cuando estoy nervioso por algún motivo.	1	2	3	4	5	6	7
4. Mis preocupaciones no se interponen en mi camino hacia el éxito.	1	2	3	4	5	6	7
5. Soy capaz de comportarme según la situación lo requiera, sin que me afecte cómo me sienta.	1	2	3	4	5	6	7
6. Puedo trabajar eficazmente, incluso cuando dudo de mí mismo.	1	2	3	4	5	6	7
7. Mis pensamientos y sentimientos no se interponen en lo que debo hacer en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7

## Anexo 5. Escala de personalidad proactiva

Estimada (o) colaborador (a):

La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca del grado de proactividad que usted tiene en el lugar donde trabaja. La presente encuesta es anónima; Por favor responda con sinceridad.

Marcar con aspa lo que usted crea conveniente, teniendo en cuenta:

- (1): Totalmente en desacuerdo;
- (2): En desacuerdo;
- (3): Moderadamente en desacuerdo;
- (4): Ni de acuerdo ni en desacuerdo;
- (5): Moderadamente de acuerdo;
- (6): De acuerdo;
- (7): Totalmente de acuerdo.

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
N°							1 2 3 4 5 6 7
1	Estoy constantemente en la búsqueda de nuevas formas de mejorar mi vida.						
2	Donde he estado laborando, he sido parte de una fuerza para el cambio constructivo.						
3	No hay nada más emocionante que ver que mis ideas se conviertan en realidad.						
4	Si veo algo que no me gusta, lo arreglo.						
5	No importa cuáles son las probabilidades; si creo en algo, haré que suceda.						
6	Me encanta defender mis ideas, incluso en contra de la oposición de los demás.						
7	Me destaco en la identificación de oportunidades.						
8	Siempre estoy en busca de mejores formas de hacer las cosas.						
9	Si creo en una idea, ningún obstáculo me impedirá hacer que esto suceda.						
10	Puedo detectar una buena oportunidad antes que otros lo hagan.						

## Anexo 6. Cuestionario de Compromiso organizacional

Estimada (o) colaborador (a):

La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de cómo percibe el compromiso organizacional en el lugar donde trabaja. La presente encuesta es anónima; Por favor responda con sinceridad.

Marcar con aspa lo que usted crea conveniente, teniendo en cuenta:

- (1): Totalmente en desacuerdo;
- (2): En desacuerdo;
- (3): Ni en desacuerdo, ni en acuerdo;
- (4): De acuerdo;
- (5): Totalmente de acuerdo.

DIMENSIONES/Items		1	2	3	4	5
<b>DIMENSION 1: Afectivo</b>						
1	Trabajo en mi organización más por gusto que por necesidad.					
2	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi organización					
3	Mi organización tiene un gran significado personal para mí.					
4	Me siento como parte de una familia en mi organización.					
5	Realmente siento como si los problemas de mi organización fueran mis propios problemas.					
6	Disfruto hablando de mi organización con gente que no pertenece a ella.					
7	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la organización donde trabajo.					

<b>DIMENSION 2: Continuidad</b>						
8	Una de las razones principales para seguir trabajando en mi organización, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.					
9	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar mi organización.					
10	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi organización, es porque me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo en mi organización.					
11	Ahora mismo sería duro para mí dejar mi organización donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.					
12	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi organización.					
<b>DIMENSIÓN 3: Normativo</b>						
13	Una de las principales razones por las que permanezco trabajando en mi organización es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.					
14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora mi organización.					
15	Me sentiría culpable si dejase ahora mi organización considerando todo lo que me ha dado.					
16	Ahora mismo no abandonaría mi organización, porque me siento obligado con toda su gente.					
17	La organización donde trabajo merece mi lealtad.					
18	Creo que le debo mucho a mi organización.					