



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“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

AUTOR:

ARROYO VARGAS, Astrid Janeth

ASESOR:

Dr. KANEKO AGUILAR, Juan José

LINEA DE INVESTIGACIÓN

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

LIMA-PERU

2017

PÁGINA DEL JURADO

Mg. César Raúl Manrique Tapia

Presidente

Mg. Guisela Vanessa Mendoza Chávez

Secretario

Mg. Juan Walter Pomahuacre Carhuayal

Vocal

DEDICATORIA

A mi hija, por su paciencia y apoyo incondicional. A mis padres por todo el esfuerzo empleado, por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, perseverancia, constancia, pero más que nada, por su amor. Y a ella, mi abuela, por TODO.

Gracias FAMILIA.

AGRADECIMIENTO

A Dios, gracias por permitirme continuar día a día, por estar conmigo en cada paso que doy y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo académico.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Astrid Janeth Arroyo Vargas, con DNI 73944878, estudiante de la Escuela de Académico Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Personalidad proactiva y compromiso organizacional en personal civil de una institución militar peruana del Callao, 2017”, declaro bajo juramento que:

- 1) El presente trabajo de investigación es de mi autoría
- 2) La elaboración y análisis del estudio se ha desarrollado mediante el cumplimiento de las normas internacionales de citas y referencias APA, para cada fuente bibliográfica consultada; por ello, no presenta plagio parcial o total.
- 3) Por otro lado, el presente trabajo de investigación no ha sido presentada o publicada anteriormente por mi persona, por lo que no contiene autoplagio.
- 4) Finalmente, los datos analizados no son falsos o presentan duplicidad, a fin de ser considerados confiables y veraces.

De encontrarse algún indicio de información falsa (fraude), citas sin autores (plagio), presentación de datos como nuevo (autoplágio), el uso ilegal de información (piratería) o falsificación en los datos o información, asumiré las sanciones respectivas, así como las consecuencias generadas por mis acciones, sometiéndome a la norma y reglamentación vigente por la Universidad César Vallejo.

Lima, 4 de diciembre de 2017

Astrid Janeth Arroyo Vargas
DNI 73944878

Presentación

Señores miembros del jurado calificador:

Dando cumplimiento a las normas descritas en el Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y la sustentación de la Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, para optar el título Profesional de Licenciado en Psicología, presento la tesis titulada: “Personalidad proactiva y compromiso organizacional en personal civil de una institución militar peruana del Callao, 2017”, la cual tiene como finalidad el determinar la correlación existente entre dichas variables.

Para ello, el presente informe presenta los aspectos teóricos, análisis y resultados de la investigación desarrollado en siete capítulos: el primero denominado introducción, en el cual se presentan la realidad problemática, los antecedentes, el marco teórico empleado, justificación, la formulación de problemas, así como el planteamiento de objetivos e hipótesis. El segundo capítulo es denominado método, el cual comprende el diseño de investigación empleado, la operacionalización de las variables, la población, muestra y muestreo empleado, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis utilizados. En el tercer capítulo se encuentran los resultados obtenidos; el cuarto capítulo la discusión de los resultados, en el siguiente capítulo las conclusiones, en el sexto las recomendaciones y finalmente, en el último capítulo, las referencias bibliográficas seguida de los anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

Astrid Janeth Arroyo Vargas

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Indice	vii
Indice de tablas	ix
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1 Realidad problemática	1
1.2 Trabajos previos	3
1.3 Teorías relacionadas al tema	9
1.3.1 Personalidad Proactiva	9
1.3.2 Compromiso Organizacional	15
1.3.3 Marco conceptual	23
1.4 Formulación del problema	25
1.5 Justificación del estudio	25
1.6 Hipótesis	26

1.7 Objetivos	26
II. MÉTODO	28
2.1 Diseño de investigación	28
2.2 Variables y operacionalización	28
2.3 Población y muestra	29
2.4 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos, validez y confiabilidad	30
2.5 Métodos de análisis de datos	41
2.6 Aspectos éticos	43
III. RESULTADOS	44
IV. DISCUSIÓN	49
V. CONCLUSIONES	53
VI. RECOMENDACIONES	54
VII. REFERENCIAS	55
ANEXOS	60

Índice de tablas

Tabla 1 Validez de contenido de la Escala de Personalidad Proactiva, según el Coeficiente V. de Aiken.	33
Tabla 2 Validez de contenido de la Escala de Personalidad Proactiva, según la Prueba Binomial.	35
Tabla 3 Validez de contenido del Cuestionario de Compromiso Organizacional, según el Coeficiente V. de Aiken.	36
Tabla 4 Validez de contenido del Cuestionario de Compromiso Organizacional, según la Prueba Binomial	36
Tabla 5 Confiabilidad para la Escala de Personalidad Proactiva de Crant según Alfa de Cronbach	37
Tabla 6 Confiabilidad para la escala de Personalidad Proactiva según Coeficiente de dos mitades de Guttman	37
Tabla 7 Baremos para la Escala de Personalidad Proactiva para población de personal civil en una institución militar	38
Tabla 8 Confiabilidad para el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen según Alfa de Cronbach	39
Tabla 9 Confiabilidad para el cuestionario de Compromiso Organizacional según Coeficiente de dos mitades de Guttman	39
Tabla 10 Baremos para el Cuestionario de Compromiso Organizacional para población de personal civil en una institución militar	40
Tabla 11 Estadísticos descriptivos de la variable Personalidad Proactiva	44
Tabla 12 Frecuencias y porcentajes de Personalidad Proactiva	44
Tabla 13 Estadísticos descriptivos de la variabe Compromiso Organizacional y sus dimensiones	45
Tabla 14 Frecuencias y porcentajes de Compromiso Organizacional	46

Tabla 15 Prueba de Kolmogorov – Smirnov de la variable Compromiso Organizacional	46
Tabla 16 Relación entre personalidad proactiva y el compromiso organizacional	47
Tabla 17 Relación entre la personalidad proactiva y los componentes del compromiso organizacional	47
Tabla 18 Diferencias a nivel de la personalidad proactiva según sexo y edad	47
Tabla 19 Diferencias a nivel del compromiso organizacional según edad y sexo	48

Resumen

La presente investigación planteó como objetivo principal el identificar la correlación existente entre la personalidad proactiva y el compromiso organizacional en una población de trabajadores de condición civil en una organización militar ubicada en la provincia constitucional del Callao. La muestra de estudio estuvo conformada por 120 trabajadores de ambos sexos y edades entre 25 y 60 años. La investigación se desarrolló por medio de un diseño no experimental transversal, de alcance correlaciona, a través de la aplicación de la Escala de Personalidad Proactiva de Crant y la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Resultados: El análisis de los datos demostró que la personalidad proactiva y el compromiso organizacional del personal civil de una institución militar del Callao, no presenta una correlación significativa ($p>0.05$). Además, el 54% de los trabajadores presenta un nivel promedio de personalidad proactiva, mientras que un 44% presenta un nivel muy alto de compromiso organizacional.

Palabras claves: Personalidad proactiva, Compromiso organizacional, organización militar, personal civil, organizaciones.

Abstract

The present investigation considered as principal aim identifying the existing correlation between the proactive personality and the commitment organizational in a population of workers of civil condition in a military organization located in the constitutional province of Callao. The sample of study was shaped by 120 workers of both sexes and ages between 25 and 60 years old. The investigation developed by means of a not experimental transverse design, scope it correlates, across the application of the Scale of Proactive Personality made by Crant and the scale of commitment organizational of Meyer and Allen. Results: The analysis of the data showed that the proactive personality and organizational commitment of the civilian personnel of a military institution of Callao, does not present a significant correlation ($p > 0.05$). In addition, 54 % of the workers presents an average level of proactive personality, whereas 44 % presents a very high level of commitment organizational.

Key words: Proactive personality, Commitment Organizational, military organization, civilian personnel, organizations.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

Actualmente las Organizaciones se enfrentan a cambios muy rápidos y radicales a nivel del mercado, ya sea en su plan de trabajo interno, en la dinámica con su personal e incluso con los beneficiarios de sus servicios. Esto los fuerza a desarrollar la capacidad de adaptarse a estos cambios con rapidez.

La competitividad de las organizaciones constituye hoy una exigencia fundamental para su supervivencia, por lo que el conocimiento de los factores que contribuyen al logro de tal objetivo es clave. Uno de tales factores, además de la estructura organizativa es el capital humano, por ello el modelo de organización del futuro será el de una organización con poco personal que desempeñe trabajos cruciales, pero dotado de una capacidad para aprender, flexibilidad, iniciativa y de decisiones arriesgadas, entre otras.

Ya en el pasado, Frankl (citado por Covey, 1996) de su experiencia en un campo de concentración nazi menciona que la libertad interior de elegir del ser humano se encuentra entre el estímulo y la respuesta. Además, tenemos imaginación, conciencia moral y con todos estos ingredientes, Frank trazó un mapa preciso de sí mismo y a partir de esto empezó a elaborar el primero y fundamental hábito que vuelve a las personas altamente efectivas en cualquier medio: el hábito de la proactividad. Por ello, las instituciones con aspiraciones al éxito buscan en su personal ciertas actitudes y aptitudes que puedan contribuir al logro de sus metas favorablemente.

Covey (1996) señala que la aptitud para comprometernos y prometer se encuentra en el corazón mismo del círculo de influencia, y es dentro de ese mismo círculo donde vamos a poder hallar la aptitud para mantener esos compromisos y promesas. Es por ello que cabe recalcar que la esencia de nuestra proactividad está hecha a base de los compromisos que tengamos tanto con nosotros mismos como con los demás, así como la integridad con que los mantengamos.

Las investigaciones revelan que las empresas más exitosas son aquellas que tienen colaboradores con personalidad proactiva dentro de su organización, lo cual ha ocasionado que, en los perfiles laborales, como competencia básica, figure la proactividad, siendo incluida en la mayoría de procesos de selección de personal.

Aguilera (2015) menciona que los proactivos fundamentan sus juicios y actitudes no sólo en lo racional o lo instintivo, sino que lo equilibran dando una valoración a lo emocional de una forma más integral. Una diferencia de este tipo de personas, con respecto a las demás, es que mientras los reactivos actúan cuando se les ordena, los proactivos toman iniciativas. Otro aspecto relevante de las personas proactivas es que tienden a involucrarse con la organización, es decir, se comprometen con ella (Gudermann, 2010).

Esta última variable, el compromiso, también es valorado por las empresas, quienes han empezado a darle mayor importancia al tema del Compromiso Organizacional, debido a que numerosas investigaciones afirman que esta es una variable que influye de manera directa no solo en el desempeño, sino también en el clima de la organización.

Es muy común hoy en día ver organizaciones que piden y exigen a sus trabajadores la identificación con su empresa, que se comprometan o como dicen ellos “que se pongan la camiseta”, pero ¿es realmente eso posible? El hecho de que una persona logre comprometerse al 100% con su organización hace referencia por un lado a lo externo, como bonificaciones, reconocimiento, o ascensos, o podemos hablar también de una motivación intrínseca, algo que construye el individuo desde su interior, que lo hace crecer y querer ser mejor y por ende que su organización sea mejor tomándolo como un compromiso.

Un artículo realizado por Correa (2012) para PayRoll Capital humano señala que “El compromiso Organizacional es indispensable para alcanzar las metas” (párr.5). Según los estudios realizados por dicha empresa, el 60% de las personas encuestadas menciona que existe compromiso organizacional en sus empresas, sin embargo, no relacionan este término con el compromiso general

de la empresa, sino con la responsabilidad individual en su puesto de trabajo (Correa, 2012).

También ha sido demostrado que las mejores y más grandes empresas no han llegado hasta donde están sólo por exigir y forzar a sus trabajadores a producir más, pudiendo esta presión solamente crear resentimiento y desgano en sus colaboradores. Por el contrario, se puede afirmar que la mejor forma de conseguir mejorar el desempeño y optimizar resultados es atender el bienestar integral de la persona. A manera de ejemplo, estudios realizados por Gudermann en Países Bajos, en el año 2010 para indagar la personalidad proactiva y el compromiso afectivo concluyó que ambas variables se encuentran fuertemente relacionadas, teniendo como resultado, colaboradores con una personalidad proactiva más propensa a involucrarse con la organización. Es por ello por lo que sería esencial para el desarrollo de metas dentro de la organización, poder hallar al personal idóneo y mantenerlo, alguien proactivo y comprometido en lo que realiza.

Por otro lado, en nuestro medio un estudio realizado por Tejada(2016) en colaboradores de una entidad pública revela que 69% de los trabajadores presentan evidencia de Compromiso Organizacional, lo cual es más elevado que el promedio, del mismo modo una investigación realizada por Rosa Cruz y Katherine Osoreo en una institución militar, solo a personal civil ,concluyó que la relación entre las variables Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral es significativa lo cual va a reducir las posibilidades de que el colaborador decida buscar otro empleo debido al tiempo y costo que éste implicaría.

1.2 Trabajos Previos

Antecedentes internacionales

Crant (1996) estudió la concordancia existente entre la personalidad proactiva y las intenciones del comportamiento hacia una carrera empresarial. Para realizar esta investigación se empleó la Escala de Personalidad Proactiva de 10 ítems a 181 estudiantes en una universidad del Medio Oeste en Estados Unidos. De esto se pudo concluir que las intenciones empresariales se asocian con el género; la educación con una persona emprendedora la cual posee una personalidad

proactiva. Del mismo modo halló que la asociación más fuerte es entre las intenciones empresariales y la escala de personalidad proactiva, por último en cuanto a las correlaciones, la relación más fuerte es con la escala de personalidad proactiva ($r=0.48$, $p < 0.01$).

Zhang (2009), estudió la relación entre Personalidad proactiva, valores psicosociales y afectos negativos en trabajadores de una empresa hotelera de Hong Kong. Para esta investigación su muestra estuvo constituida por 197 empleados a quienes aplicó la Escala de Personalidad Proactiva de Crant, también la Escala de Valores Prosociales de Schwartz y el Inventario de Afectos Negativos de Rubin, Munz y Brommer. Finalmente obtuvo como resultado que existe relación significativa entre Personalidad Proactiva y valores prosociales ($r=0.40$), pero una relación negativa entre Personalidad Proactiva y afectos negativos ($r=0.24$).

Spychala (2009) investigó el comportamiento del trabajo proactivo y su asociación con las características del lugar de trabajo en una muestra de 200 empleados de 38 empresas de la industria electrónica ubicadas en Alemania. Se evaluó el control de trabajos y estresores laborales mediante el uso de escalas de auto informe desarrollado por Semmer, Zapf y Dunckel (1999). Amplitud Papel Autoeficacia se evaluó con 9 elementos de la escala desarrollada por Parker (1998) y para el comportamiento proactivo se evaluó la iniciativa personal y la asunción de responsabilidad, con la escala de 7 ítems de Frese, Fay, Hilburger, Ling y D'Á (1997). Los resultados de este estudio mostraron que los empleados en los lugares de trabajo de alto alcance donde la presión por el tiempo y los pequeños problemas de la organización requieren de mayores expectativas de autoeficacia, muestran más iniciativa formando así una elevada energía productiva.

Gudermann (2010) realizó un estudio, el cual fue altamente apoyado por los empleados administrativos de la confederación gubernamental, donde investigó la relación entre la personalidad proactiva y el compromiso afectivo. La muestra ha sido conformada por 400 encuestados de los cuales solo 170 fueron terminados y empleados para el estudio. Se obtuvo en total una tasa de respuesta del 42,5%. Para este trabajo se empleó la escala de personalidad

proactiva de Crant y Kraimer, 1999 y de Compromiso afectivo de Meyer y Allen, que mide el resultado efectivo de la variable compromiso. Como conclusión de este estudio se obtuvo que el compromiso afectivo y la personalidad proactiva están relacionados fuertemente, lo que indica que los empleados que poseen personalidad proactiva son más propensos a involucrarse en la organización.

Cabrera & Urbiola(2012) efectuaron un estudio de caso en una empresa de distribución y venta de gas LP en Costa Rica donde midieron el compromiso organizacional y el estrés ocupacional con el propósito de comprender como se relacionan estas variables entre sí. Para ello emplearon una muestra de 172 trabajadores lo que es el 61% de su población habiendo aplicado el muestreo no probabilístico, por conveniencia. Para la recolección de datos emplearon el Cuestionario abreviado de compromiso organizacional y un cuestionario para medir estrés en el trabajo donde se obtuvo como resultado que la correlación entre ambas variables es inversa y débil ($\rho=-0.17$).

Böhrt, Solares y Romero (2012) realizaron una investigación sobre la evolución del contrato psicológico y el compromiso organizacional con la edad y la antigüedad para ello contaron con la participación de 85 empleados de la compañía de dos compañías de Seguros de la ciudad de la Paz – Bolivia. De esta investigación pudieron concluir que los vínculos de los individuos con sus organizaciones cambian con el paso del tiempo, ya que los resultados mostraron que a mayor edad se encontraba un mayor grado de compromiso lo cual indica que se encontró una elevada relación con el componente de Continuidad.

Ruiz (2013) en su trabajo de investigación titulado “El Compromiso Organizacional: Un Valor Personal Y Empresarial En El Marketing Interno” en la universidad de Málaga – España, propone replantear cuales son los tipos de compromiso que existen y cuáles son los factores más influyentes en el compromiso organizacional, concluyendo que los factores que se relacionan más con dicha variable son: comunicación interna, interés de la dirección, entrenamiento y conciliación entre el trabajo y la familia. Para llegar a esta conclusión compuesto por 28 preguntas de elaboración propia utilizando la escala tipo Likert basada en Meyer y Allen, 1991; Kosser y Nichol, 1992; Thompson et al., 1999; Hartline y Ferrel, 1996; Clark, 2001; Lings, 2004;

Gounaris, 2008, el cual fue aplicado a 201 hoteles de España escogidos mediante un muestreo estratificado proporcional.

Mendez (2015) realiza una investigación llamada "Clima Y Compromiso Organizacional percibido por los empleados del parque Eco Arqueológico en México" donde pretendió predecir el nivel de compromiso organizacional de los empleados que trabajan en dicho lugar. Su investigación fue cuantitativa, descriptiva, explicativa, de campo y transversal y su población la conformaron 2000 empleados de donde solo extrajo a 633 personas como muestra. Con esta investigación Amalia Meléndez obtuvo como resultado que el grado de calidad del clima organizacional no puede predecir el grado de compromiso organizacional de los trabajadores. Para esta investigación la autora tuvo que adaptar una prueba de Compromiso organizacional elaborada por el Dr. Manuel Ramón Meza Escobar y Paredes Saavedra (2011) empleándolo en la escala de Likert.

Antecedentes nacionales

Bernales (2010) realizó un estudio de investigación analizando la relación entre personalidad proactiva, intención emprendedora y autoeficacia. Para ello extrajo de dos universidades de Lima, una muestra conformada por 326 estudiantes, para lo cual utilizó los siguientes instrumentos: prueba de autoeficacia de Noble, Jung y Ehrlich y también la Escala de personalidad proactiva de Bateman y Crant y una entrevista pauteada para evaluar la intención emprendedora donde se obtuvo resultados preguntándole a los sujetos que puntúen del 1 al 5 (en una escala tipo Likert) cual sería la probabilidad de crear su propia empresa en los próximos 5 años. Los resultados mostraron que existe relación positiva entre la autoeficacia y proactividad con la intención emprendedora.

Carrillo (2013), quien validó la escala de Personalidad Proactiva de Crant, hizo una investigación en 10 restaurantes de comida rápida del distrito de Independencia, para lo cual necesitó a 140 trabajadores de ambos sexos del área de atención al cliente, cuyas edades van entre 18 y 25 años. Los resultados de este estudio mostraron que la escala de personalidad proactividad de Crant tiene una $p < 0.05$ en la prueba binominal, lo que significa que presenta un

apropiado nivel de validez de contenido, del mismo modo en cuanto a la correlación ítem- test, los valores fluctúan entre 0,316 a 0,565 lo cual muestra que la prueba tiene un adecuado índice de homogeneidad. La prueba demostró una confiabilidad por consistencia interna significativa, ya que el alfa de Cronbach del test total es de 0.839, por lo cual es altamente confiable y por último el análisis factorial exploratorio de la Escala de Personalidad Proactiva de Crant, arrojó que la prueba es unifactorial, es decir tiene un solo factor.

Venturo & Paez (2015) publicaron su tesis “Compromiso Organizacional y satisfacción laboral de los docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas de la provincia de Canta, Lima 2014”, con una muestra de 111 docentes del nivel secundario, para el cual emplearon la investigación cualitativa tipo descriptivo correlacional. Los instrumentos que se empleó fueron: Adaptación del Compromiso Organizacional de Meyer & Allen y el Cuestionario de Satisfacción Laboral de Sonia Palma. Esta investigación estuvo destinada a establecer la relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral entre su muestra, donde los principales resultados arrojaron que sí existe relación entre compromiso y satisfacción laboral en los docentes del nivel secundario de la Institución educativa de la provincia de Canta Lima 2014.

Cruz & Osoreo(2015) presentaron su proyecto de Investigación titulado “Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal Civil de Jefatura de Personal de la Fuerza Aérea del Perú”, siguiendo la línea de investigación Administración del Talento Humano. Para este estudio se utilizó el tipo de investigación descriptiva correlacional, para esto se necesitó una muestra de 100 personales civiles de la jefatura de Personal de la Fuerza Aérea del Perú. Los autores realizaron esta tesis utilizando la Ficha de Cuestionario de Compromiso Organizacional creada por Meyer, Allen y Smith (1993) y la Ficha técnica de la escala de Satisfacción Laboral SL–SPC, de Sonia Palma Carrillo (2000). Luego de haber recabado los datos pertinentes se llegó a la conclusión de que en dicha institución la relación entre ambas variables es altamente significativa lo cual va a disminuir las posibilidades de que el colaborador decida buscar otro empleo debido al tiempo y costo que éste implicaría.

Carpio (2015) quien realizó la investigación “Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores de una entidad Pública – Sector Salud 2015” , el diseño empleado en esta investigación fue descriptivo correlacional. Para la presente se recurrió a una muestra de 132 personas en las que se aplicó el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer, y para medir Satisfacción Laboral se empleó el instrumento de Mélia y Peiro. El objetivo de la autora fue identificar si es que existía o no relación entre sus ambas variables en ese contexto específico, obteniendo como resultado que afirmativamente los 3 componentes que se menciona es su tesis de compromiso organizacional están altamente relacionados con la satisfacción laboral.

Del mismo modo, Quispe (2016) realizó una investigación en el año 2016 para obtener la licenciatura, la cual tituló “Clima Laboral y Compromiso Organizacional en los colaboradores de una entidad pública”, para ellos realizó un estudio descriptivo correlacional, con una muestra de 200 colaboradores de sexo masculino. Las pruebas que empleó fueron las de Sonia Palma para Clima Organizacional y de Meyer y Allen para Compromiso Organizacional. De este trabajo de investigación se obtuvo como resultado que con respecto a Clima Organizacional el 36% presentan un nivel de promedio a favorable; así como que en Compromiso Organizacional el 69% evidencia niveles de promedio a alto.

Tapahuasco (2015) realizó un trabajo de investigación en la Universidad César Vallejo, el cual tituló “Personalidad Proactiva y Compromiso Organizacional en colaboradores operarios de la empresa SEDAPAL del distrito de Comas”, con una población de 300 colaboradores de los cuales solo utilizó una muestra de 168 personas. Para recabar información empleó la escala de Personalidad Proactiva de Crant y la escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Como resultado de la investigación se obtuvo que existía una correlación baja entre las variables Personalidad Proactiva y Compromiso Organizacional ($p < 0.05$) con una correlación moderada, muy significativa y positiva entre el componente de Continuidad del Compromiso Organizacional y el puntaje total de la Personalidad Proactiva ($r = 0.218$)

Contreras (2017) en su trabajo de investigación Estrés Laboral y Compromiso Laboral estudiado en personal militar y civil de una institución militar del Callao

con el afán de buscar si existe relación entre ambas variables en una muestra de 132 colaboradores de ambos sexos, obteniendo como resultados que el 33,5% de su muestra presenta estrés laboral mientras el 59,4% muestra bajo compromiso organizacional. Del mismo modo obtuvo que tanto en el personal civil como en el personal militar existe relación positiva muy débil no significativa ($p>0.05$).

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Personalidad Proactiva

Para dar inicio a esta sección cabe mencionar que la Personalidad es un área de interés particular para el comportamiento organizacional ya que dentro del lugar de trabajo encontramos personas cuyo comportamiento puede ser agradable como también agresivo u obstinado. Para poder explicar dichos comportamientos se suele decir “él tiene una personalidad muy agradable” o “ella posee una personalidad muy agresiva”.

Teoría de la Personalidad Proactiva de Bateman y Crant

Respecto a esto, para definir y plantear la base teórica de esta variable, se utilizará el modelo conceptual de Bateman & Crant (1993), quienes han definido la personalidad proactiva como una predisposición a dar inicio y a mantener acciones que pueden alterar al ambiente adyacente. Las personalidades proactivas poseen la capacidad de reconocer oportunidades, poder actuar sobre ellas, mostrar iniciativa, realizar acciones directas y no parar hasta conseguir un cambio importante. Por otro lado, las no proactivas y/o pasivas no logran realizar cambio alguno, ya que no identifican ni actúan sobre las oportunidades.

Estudios realizados por Crant (1996), demuestran que la personalidad proactiva está fuertemente relacionada a un adecuado desempeño, a el éxito profesional, liderazgo, compromiso, rendimiento óptimo del equipo y a la capacidad de innovación, siendo todas estas variables fundamentales para mejorar la rentabilidad de una organización.

Estos mismos autores mencionan que las personalidades proactivas suelen estar de alguna forma liberados de las circunstancias de la situación, tienden a

poner elevados estándares de ejecución y emplear todos los recursos que sean necesarios para poder alcanzarlos. Tener personalidad proactiva implica tener deseo y determinación para poder conseguir una meta, estas dos son cualidades centrales en modelos de autodesarrollo. Según entrevistas realizadas por Bateman y Crant en 1993, a un grupo de presidentes y emprendedores de diversas compañías y en base a los resultados, mencionan que las personas proactivas se caracterizan por lo siguiente:

- Anticipan y previenen problemas.
- Emprenden la acción y se aventuran a pesar de la incertidumbre
- Perseveran y persisten en sus esfuerzos.
- Continuamente están en la búsqueda de nuevas oportunidades.
- Se trazan objetivos efectivos orientados al cambio.
- Actúan y hacen las cosas de forma diferente.
- Persisten y perseveran en sus esfuerzos.

En contra de la posibilidad de considerar la Proactividad como rasgo de personalidad, Sonnentag (2003) encontró que el nivel de iniciativa en un mismo individuo varía con el tiempo y que además los niveles de iniciativa personal parecen ser afectados por los factores laborales. Mientras que por otro lado Crant (2001) en un estudio longitudinal se muestra a favor de la consideración de la Personalidad Proactiva como constructo diferencial.

Para Daft y Marcic (2005) la personalidad es un conjunto de características que forman la base de un patrón de comportamiento relativamente estable en respuesta a ideas, objetos o personas en el medio ambiente (p.387). El poder entender la personalidad de un individuo va a contribuir a que los administradores puedan predecir la manera en que esta persona va a actuar en alguna situación particular. De esta manera pues el liderazgo que tendrá mayor influencia dentro de una organización vendrá del administrador que logre apreciar los diversos tipos de personalidad de sus trabajadores

Centrándonos en la Personalidad Proactiva Robbins (2009, p.107) afirma que los proactivos identifican las oportunidades, toman la iniciativa, emprenden acciones y no se rinden hasta conseguir un cambio significativo. Son capaces de crear modificaciones positivas, sin importar los obstáculos y restricciones, incluso si es que los hay. Por estos motivos no es sorprendente que los individuos proactivos posean comportamientos atractivos para las organizaciones.

Por ejemplo, es probable que la gente proactiva actúe como agente del cambio y sea vista como líder que dentro de su centro de trabajo. Es por eso que los proactivos son buenos candidatos si es que una organización requiere individuos con iniciativas emprendedoras; sin embargo, cabe la probabilidad de que éstos dejen la organización para poder comenzar su propio negocio. Como individuos, los proactivos tienen éxito en su carrera con mayor frecuencia. Esto se debe a que seleccionan, crean e influyen a su favor en las situaciones de trabajo.

Para Vidal (2004) la proactividad es el impulso consciente de una iniciativa que provoca nuevas y mejores oportunidades, también nos menciona que proactividad es la fusión entre iniciativa y creatividad, así como liderar un equipo con entusiasmo y optimismo. La persona proactiva reconoce acepta y aprovecha la diversidad que existe en el equipo y a partir de ella construye las mejores alternativas de solución. Por último, menciona que este tipo de personas no se limitan a hacer las cosas de una manera particular porque “así se hizo siempre”, sino que buscan una mejor manera de hacer lo que ya se hace bien.

Teoría de la dimensión proactiva de la personalidad

Fueron Bateman y Crant los que decidieron estudiar al componente proactivo del comportamiento organizacional y lograron introducir una forma en la que la personalidad proactiva puede ser medida, esta medida hace referencia a una disposición que tiene cada persona con respecto a la personalidad proactiva, ya que su objetivo es reconocer diferencias entre las personas que busquen la forma de influir en su entorno y las que no.

El prototipo de Personalidad Proactiva está definido como alguien se encuentra forzado a actuar de acuerdo a diversos acontecimientos del día a día aun con las

consecuencias del cambio ambiental. Estas personalidades no solo logran identificar oportunidades sino también tienen la capacidad de actuar sobre ellos, muestran iniciativa, toman medidas y no se rinden hasta lograr un cambio importante. (Brown, Cober, Kane, Levy y Shalhoop, 2004).

La proactividad es un tipo de comportamiento que logra provocar un impacto en el medio ambiente, es por ellos es un rasgo de suma importancia. El enfoque proactivo palpa la posibilidad de que las personas generen su entorno, ya que es el tema del interaccionismo el cual menciona que el comportamiento puede controlarse tanto externa como internamente, es así que en la teoría interaccionista y los comportamientos asociados con la personalidad proactiva, es razonable pensar que las empresas pueden salir adelante gracias a las personalidades proactivas.

Teoría de la Autorregulación

Para poder explicar la tendencia dinámica, surge la propuesta de la teoría de la Autorregulación, el cual sugiere que los colaboradores no son solo producto sino personas influyentes, es por ello que la postura de que los individuos elaboran sus entornos es una premisa central para los elementos que explican la personalidad proactiva.

La dimensión proactiva de la conducta se relaciona con la necesidad de un empleado de controlar y manipular su entorno de trabajo y la de personalidad proactiva es el de disposición personal variable para el comportamiento proactivo. (Bateman y Crant , 1993).

Esta teoría plantea que la autorregulación se encarga de guiar las actividades dirigidas hacia una meta a pesar de los fracasos y desafíos, del mismo modo nos dice que elementos de las conductas preventivas son también tocados en elementos de autorregulación, el cual incluye enfoques proactivos, metas de autoajuste y persistencia (Bandura, 1991 citado por Gudermann 2010).

Teoría del Control

Desde el punto de vista de la teoría del control, se ha de suponer que tanto la presión del tiempo como las limitaciones situacionales mantienen relación

positiva con la conducta proactiva (Carver y Scheier 1982, citado por Bjorn y Lars, 2002).

Para Grand y Ashford (2008) lo que busca el comportamiento proactivo en cambiar el ambiente interno de una institución, es por ello que según mencionan estos autores, todo tipo de estrés puede estimular el comportamiento proactivo. Y esto se debe a que para el colaborador la aparición de exigencias se debe a que posiblemente el trabajo no se organiza y por lo tanto la carga de trabajo preferido es superada por la carga de trabajo real, lo cual logra mostrarle al individuo de que es necesario tomar medidas al respecto a fin de modificar algo para así disminuir esta discrepancia.

Del mismo modo se reportó una relación positiva entre las exigencias del trabajo, la presión del tiempo y la aplicación de la innovación como forma del comportamiento proactivo, por eso se demostró que la presión del tiempo favorece el comportamiento proactivo, por otro lado, la situación inversa no se pudo demostrar (Fay .et al, 1998).

Teoría de Anat Caspi

Las investigaciones sobre la naturaleza de la personalidad no se plantea separar herencia de ambiente, ya que ninguno tiene sentido sin el otro, su único interés es de conocer cómo interactúan, es aquí donde Caspi distingue 3 tipos de interacciones entre influencias personales (incluidas las hereditarias) y ambientales Caspi (1990, citado por Cano, Rodríguez, García & Antuña, 2005). Estos tipos son:

Reactivas: Cada persona actuará en función a su personalidad, aunque el medio sea el mismo.

Evocativas: Los patrones de conducta de los individuos provocan determinadas respuestas en otras.

Proactivas: Este tipo de interacción hace referencia a la integración por parte de la persona a aquellos ambientes en los que prefiere o le parece que es más adecuado estar, esta selección de ambientes hace que nuestras disposiciones individuales sean máximamente eficaces.

Diferencia entre personalidad proactiva y proactividad

Se puede encontrar una gran variedad de definiciones en cuanto a proactividad donde se observa que las personas proactivas se encuentran siempre en busca de nuevas oportunidades, se encuentran orientados al cambio, logran anticipar y prevenir problemas, toman riesgos y se encuentran orientados a los resultados, siendo estas conductas producto de una situación y contexto determinado (Crant , 2000). Quienes adoptan esta postura reaccionan de manera activa y automática ante las situaciones, también como ya se mencionó anteriormente, ellos no van a esperar que las cosas cambien, sino van a ser generadores de ese cambio y por último hacen planes a largo plazo, aprovechando oportunidades futuras y logrando anticiparse a los problemas.

Por otro lado, la personalidad proactiva es un rasgo permanente, vinculado a la propensión de los colaboradores para tomar las riendas de los acontecimientos y mostrar iniciativa; esta acción no va a depender del contexto o situación sino un rasgo de comportamiento habitual, que el individuo a tenido que entrenar y educar con dedicación, perseverancia y esfuerzo (Arnold, 2000 citado por Ohly, Sonnentag & Pluntke 2006).

Importancia de la personalidad proactiva

Como ya se ha podido observar por los antecedentes mostrados, un comportamiento proactivo es fundamental en toda organización, ya que los trabajadores se ven sometidos a constantes cambios y sobrevivir en este entorno solo se puede lograr con flexibilidad, sabiendo adaptarse a lo inesperado y gestionando la incertidumbre de forma adecuada.

Seibert, Crant y Kraimer (1999) mencionan que los microempresarios con personalidad proactiva poseen más posibilidades de poder gestionar su negocio con éxito, esto puede deberse a la iniciativa que toman al momento de

emprenderlo. Es por ello que para poder tener éxito en el ámbito laboral es necesario poder hacerle frente a la incertidumbre, tener iniciativa y funcionar como agente de cambio.

Del mismo modo Seibert et. al (1999) muestra mediante estudios que la proactividad logra influenciar positivamente a los colaboradores en su actitud hacia el trabajo y también en el comportamiento que estos adquieren.

Por último, cabe recalcar que tal y como lo menciona Crant (1996), las personalidades proactivas son capaces de transformar las ideas en acciones, es por ello que se puede decir que el comportamiento proactivo se encuentra orientado a los resultados.

1.3.2 Compromiso Organizacional

Concepto

Arias (1991) menciona que entre el contrato legal y el psicológico, hace tiempo que ya se establecieron diferencias, lo que hace referencia a que el hecho de que una persona se vea obligada mediante un contrato a desarrollar una labor dentro de una institución, no quiere decir que vaya a ligarse afectivamente a ella. Durante este periodo puede sentir desprecio hacia la organización lo que la hará trabajar con disgusto, es por ello los trabajadores no terminan de considerarse clientes internos en tanto perciben a la institución como separada de ellos, lo que se traduce a una falta de compromiso con ella.

En este sentido, y citando a Lagomarsino (2003), las organizaciones necesitan que los trabajadores posean altos niveles de compromiso pues con ello se convierten en una fuente de innovación, actúan proactivamente para mejorar la organización, asumen la iniciativa, tienen espíritu emprendedor, toman responsabilidades, y se convierten en una poderosa ventaja competitiva. Entonces, se puede decir que los empleados comprometidos constituyen una ventaja competitiva ya que las personas son generadoras de los resultados organizacionales. De tal manera que es importante para las organizaciones conocer sobre los cuales de los factores puede influir para favorecer este compromiso.

El comportamiento organizacional es un campo interdisciplinario que se dedica al estudio de la manera en la cual los individuos y los grupos tienden a actuar en las organizaciones (Daft y Marcic 2005).

Componentes de las actitudes

Los científicos del comportamiento consideran que las actitudes tienen 3 componentes: cogniciones (pensamientos), efecto (sentimientos) y comportamiento. Dentro de las actitudes relacionadas con un alto desempeño en el trabajo, encontramos a la satisfacción con el trabajo y el compromiso con la organización ya que estas actitudes influyen directamente en la eficacia del desempeño de los trabajadores.

- Satisfacción en el trabajo: Generalmente los colaboradores experimentan esta actitud cuando su trabajo se ajusta a sus necesidades e intereses, cuando las condiciones laborales y las recompensas son satisfactorias y cuando los empleados se llevan bien con sus compañeros.
- Compromiso Organizacional: Actitud importante representado por la lealtad y una fuerte responsabilidad para con la organización,

González (2011, p.47) menciona que se puede concretar el compromiso general como “la relación de un individuo con una actividad, una creencia o una fuerza que dirige su compromiso”, en este caso va a ser la relación de un individuo con una organización a la cual va a dirigir su compromiso.

Del mismo modo, compromiso organizacional se entiende por el grado de identificación que un empleado posee con su organización en particular y con las metas. Por tanto, Robbins (1997) menciona que es identificarse y comprometerse con un trabajo específico, y también es la identificación del individuo con su organización, del mismo modo unos años después ya en el 2004, Robbins lo re define como “un estado en el que un empleador se identifica con la organización y sus metas, y quiere seguir formando parte de ella”. (p.72)

Hellriegel (2009) logra definir el compromiso organizacional como la forma en la que un trabajador logra aceptar los valores y las metas de la organización,

estando dispuesto a realizar esfuerzos para el bien de la institución, mostrándose deseoso de permanecer en su centro de trabajo (p. 57).

Formas de medición de las actitudes

Según Hernandez, Fernández y Baptista (2014) las actitudes tienen diversas propiedades, entre las que destacan: dirección (positiva o negativa) e intensidad (alta o baja); estas propiedades forman parte de la medición.

Los métodos más conocidos para medir por escalas las variables que constituyen actitudes son: el método de escalamiento de Likert, el diferencial semántico y la escala de Guttman.

- Escalamiento de Likert: Está formado por un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se va a pedir que los participantes reaccionen.
- Diferencial Semántico: Consiste en una serie de adjetivos extremos que califican al objeto de actitud, ante los cuales también se solicita la reacción del participante. Es decir, se presentan varias opciones y la persona selecciona aquella que en mayor medida refleje su actitud
- Escalograma de Guttman : Técnica para medir las actitudes, que al igual que la escala de Likert, se fundamenta en juicios ante los cuales los participantes deben externar su opinión seleccionando uno de los puntos o categorías de la escala respectiva, la diferencia con el método de Likert es que las frases tienen diferentes intensidades.

Tomándose en cuenta lo anterior expuesto, para medir la presente variable se ha optado por emplear la escala de medición tipo Likert.

Modelo de Meyer y Allen

Con respecto a la teoría de Compromiso Organizacional, se ha decidido emplear para la presente investigación la efectuada por Meyer y Allen (1991) quienes definen el compromiso organizacional como un estado psicológico que

caracteriza la relación entre una persona y una organización, que influyen en la decisión de continuar o dejar la organización. Asimismo, estos autores señalan que el compromiso organizacional es un constructo de concepto multidimensional que comprende tres tipos de compromiso organizacional: el afectivo, el de continuidad y el normativo.

Dimensiones del compromiso organizacional

Dimensión 1: Afectivo

Lopez, Fernandez y Vilar (2003) mencionan que “Las personas con compromiso afectivo hacia su organización, permanecen en ella porque así lo desean” (p.26), recalcando que este apego se produce gracias a que ven cubiertas sus necesidades vitales y porque logran ver los objetivos de la organización como propios.

Cabe mencionar que el compromiso afectivo se basa en aspectos filiativos basados en la percepción de pertenencia, satisfacción y llenura emocional.

Dimensión 2: De continuación

Este se da cuando el trabajador piensa que debe seguir en la misma organización debido al dinero, esfuerzo y tiempo que ya ha invertido en la organización.

Es por ello que con García e Ibarra (2012) corroboramos lo antes mencionado, que es “el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos y las pocas oportunidades de encontrar otro empleado, si decidiera dejar la organización” (p.5).

Dimensión 3: Normativo

Según Aamodt (2010, p.166) menciona al Compromiso Normativo como “el grado en el cual un empleado se siente obligado con la organización, y como resultado de esta obligación debe permanecer en ella”.

Por tanto, vemos que este tipo de compromiso difiere mucho con el compromiso afectivo, anteriormente mencionado, que es la unión emocional

con la empresa, como tampoco tiene que ver con el compromiso de continuación, basado en ganancias económicas. En este caso el trabajador va a permanecer solo por un sentimiento de obligación, debido a experiencias personales y laborales que ha obtenido en la organización.

Cabe mencionar que hay algunas culturas en las cuales se sigue aplicando el compromiso normativo, como por ejemplo Japón, país en donde los empleados están obligados a establecer un compromiso a largo plazo con su organización y por ende deben permanecer tanto en los buenos como en los malos tiempos. Ante ello, Jones y George (2014) lo definen como el conjunto de sentimientos o creencias que presentan los gerentes respecto de toda su organización. Los gerentes que están dedicados a su organización creen en lo que esta hace, se sienten orgullosos de lo que representa y cultivan una gran lealtad hacia ella.

Modelo de Morrow

De igual manera hay otras teorías capaces de estudiar el Compromiso Organizacional, una de ellas es la teoría de Morrow (1983, citado por Medina, 2000), quien halla más o menos 25 conceptos relacionados con las actitudes hacia el trabajo y medidas relacionadas con el Compromiso Organizacional y los logra clasificar en 4 áreas:

- **Compromiso centrado en valores:** Explicado como valor intrínseco en el trabajo, es entendido como una dimensión de la personalidad y un valor personal.
- **Compromiso centrado en la carrera profesional:** En esta área se podrá observar cuán importante es para el trabajador su carrera profesional, y cuanto compromiso mantiene hacia ella.
- **Compromiso centrado en el trabajo:** Esta área hace referencia a como se involucra el trabajador en su área de trabajo y el interés que posee por la vida, ya que los trabajadores la implicación del trabajador en el trabajo como el interés central en la vida. Los colaboradores que están comprometidos

hacia su trabajo sitúan el valor intrínseco hacia éste como un interés central en sus vidas.

- **Compromiso centrado en el sindicato:** Esta área del compromiso es definida por la participación de los trabajadores en el sindicato.

Modelo de Gonzales

Por otro lado, Gonzales (2009) menciona que el compromiso tiene 3 dimensiones:

- **Vigor emocional y físico:** Hace referencia a los elevados niveles de energía y resistencia en las que el trabajador se esfuerza sin producirse fácilmente la fatiga, además es capaz de continuar a pesar de que se le presenten dificultades en el camino.
- **Dedicación:** Entrega intensa por parte del trabajador hacia su organización, lo cual viene acompañado por sentimiento de entusiasmo, orgullo e inspiración. A esto se le opone a la actitud cínica.
- **Absorción en el trabajo:** Esta dimensión guarda relación con el estado de placer que el trabajador obtiene al realizar la actividad encomendada, haciendo esto que al colaborador se le haga difícil separarse del trabajo. Su opuesto se centra en la idea de que su trabajo no es significativo.

Importancia del Compromiso Orgaizacional

En los últimos años una de las variables más estudiadas por el Comportamiento organizacional, ha sido el Compromiso Organizacional. Esto se debe a que diversas investigaciones han demostrado que el compromiso con la institución suele predecir la puntualidad y la rotación, aún más que la misma satisfacción laboral. Es por este motivo que es de vital importancia para una organización comprender el desarrollo, la naturaleza y las implicaciones del compromiso de sus trabajadores.

Según menciona Arciniega (2002, citado por Rios, Telles y Ferrer 2010) El compromiso Organizacional es un conjunto de vínculos que va a mantener a un

trabajador con felicidad en una organización, y es por este motivo que el trabajador va a desenvolverse de forma eficiente para poder concluir su trabajo.

Además, Arciniega (2002, citado por Betanzos y Paz, 2011) menciona que existen investigaciones que mencionan que las instituciones cuyos trabajadores poseen altos niveles de compromiso, son aquellas que poseen altos niveles de desempeño, productividad y bajos índices de ausentismo.

El Compromiso Organizacional es probablemente uno de los mecanismos que posee la dirección de Recursos Humanos para analizar la identificación de los trabajadores para con la institución y sus objetivos, lealtad y vinculación de los colaboradores con su lugar de trabajo. Así pues, si se consigue que los trabajadores estén identificados e implicados con su organización, más grandes se harán las probabilidades de que permanezcan en esta (Navarro, Santillán y Bustamante, 2007).

Psicología del Personal Militar

Una entidad militar se encuentra conformada tanto por personal civil como por personal militar, por un lado, tenemos a los que se preparan desde muy jóvenes para servir a su patria y salvaguardar la identidad de su país, Según García y Díaz (1998, citado por Chávez y Orosco 2015 pg.44), el grupo militar destaca por ser una organización que requiere de una obediencia rígida, poseen un sistema jerarquizado y las malas prácticas son sancionadas tanto dentro como fuera del servicio.

Por otro lado, tenemos al personal civil, que pueden ser tanto administrativos, técnicos de mantenimiento y operarios, que a diferencia de nuestra primera población, esta segunda en ningún momento se preparó para sumergirse en una organización castrense por lo que de una forma u otra se van a ver afectados en el camino a la adaptación y por diversos factores que interfieren en su eficacia, como puede ser la comunicación, la diversidad de tipos de liderazgo y la rotación del personal militar.

Samper y Robles (2015 p.261) mencionan que en los procesos de bienestar personal los ámbitos personales juegan un papel importante. Del mismo modo

propone a la autoeficacia, esperanza, resiliencia y optimismo como variables positivas que influyen en la capacidad para poder manejar situaciones difíciles, y si a esto le añadimos proactividad personal se va a lograr un superior desempeño laboral. Tristemente lo que sucede en el personal civil es todo lo contrario ya que producto del choque entre los valores individuales de este y los valores de la organización castrense, produce una repercusión negativa en el ambiente de trabajo ocasionando un clima laboral tenso y autoritario logrando así mermar la eficacia de las actividades del personal civil.

Personalidad Proactiva y Compromiso Organizacional

Las personas con una elevada personalidad proactiva poseen iniciativa para poder desarrollar cambios de gran importancia y también son capaces de identificar oportunidades alrededor suyo (Bateman y Crant, 1993). Estas habilidades poseen una influencia sobre la variable de compromiso afectivo, que es donde los trabajadores pueden identificarse con la organización, se involucran de forma activa, participan en la realización de sus metas y así mismo sienten vínculos muy fuertes hacia ella. (Meyer y Allen, 1990).

Es de conocimiento general que el éxito que puede lograr una entidad depende en su mayoría del compromiso que presentan los colaboradores con la organización. Los altos cargos definitivamente desearían que sus colaboradores entreguen su máximo desempeño, se queden a hacer horas extras si se requiriera y aun así estén contentos con su centro de trabajo, pero en muy pocos casos sucede así, sino por el contrario en muchas ocasiones los trabajadores se expresan mal de la misma, mencionan que tienen mucha carga laboral y estrés o no se sienten cómodos en su puesto de trabajo.

Hay oportunidades en que pequeños detalles marcan la diferencia en la productividad y desempeño del trabajador, esto está muy ligado a la personalidad proactiva, un término que lleva poco tiempo en el ámbito de dirección de empresas y marca la diferencia entre una organización exitosa y una que no lo es, y es el recurso humano, quien debe poseer la capacidad de identificar y aprovechar las oportunidades, como competencia indispensable, así como también tener iniciativa y persistir hasta lograr cambios importantes, esta

es la competencia que poseen las personalidades proactivas. (Bateman y Crant, 1993, citado por Gudermann, 2010, p.56).

En la actualidad hay diversos trabajos publicados sobre proactividad y éxito profesional, en los que se analiza la personalidad proactiva relacionándolo con diferentes formas de logro, rendimiento, liderazgo, y resultados de carrera, demostrando que la personalidad proactiva trae consecuencias efectivas tanto en los colaboradores como en las instituciones.

Del mismo modo cabe mencionar que involucrarse y estar comprometido, son cosas muy diferentes; involucrarse es “ser partícipe de”; comprometerse es más que solo participar ya que incluye sentimientos y valoraciones. Las personas que se comprometen son generosas, ven la forma de cómo dar bienestar y afecto, siempre van a dar más de lo que supone solo su labor. En cambio, las personalidades proactivas se van a encargar de crear circunstancias de cambio, entonces ¿Podemos tan solo imaginar lo que ambos componentes juntos, en un colaborador, podría provocar?

Por lo antes mencionado, se puede considerar que ambos factores son de suma importancia para que la organización muy aparte de solo encontrar a los colaboradores idóneos que posean personalidad proactiva, también puedan mantenerlos comprometidos con la organización.

1.3.3 Marco Conceptual

Personalidad Proactiva

Bateman & Crant (1993) han definido a la personalidad proactiva como una tendencia a dar inicio y a mantener acciones que alteran directamente al ambiente adyacente. Las personalidades proactivas reconocen oportunidades y actúan sobre ellas, muestran iniciativa, realizan acciones directas y no paran hasta conseguir un cambio importante.

Para Daft y Marcic (2005) la personalidad es un conjunto de características que forman la base de un patrón de comportamiento relativamente estable en respuesta a ideas, objetos o personas en el medio ambiente (p.387).

Robbins (2009, p.107) afirma que los proactivos identifican oportunidades, poseen iniciativa, promueven acciones y persisten hasta que ocurre un cambio importante. Son las que crean modificaciones en su entorno, sin importar las restricciones u obstáculos. Por estos motivos no es raro que los individuos proactivos tengan muchos comportamientos deseables para las organizaciones.

Para Vidal (2004) la proactividad es el impulso consciente de una iniciativa que provoca nuevas y mejores oportunidades, también nos menciona que proactividad es la fusión entre iniciativa y creatividad, así como liderar un equipo con entusiasmo y optimismo. La persona proactiva reconoce acepta y aprovecha la diversidad que existe en el equipo y a partir de ella construye las mejores alternativas de solución. Por último, menciona que este tipo de personas no se limitan a hacer las cosas de una manera particular porque “así se hizo siempre”, sino que buscan una mejor manera de hacer lo que ya se hace bien.

Brown, Cober, Kane, Levy y Shalhoop (2004) El prototipo de Personalidad Proactiva está definida como alguien se encuentra forzado a actuar de acuerdo a diversos acontecimientos del día a día aun con los efectos del cambio ambiental. Estas personalidades no solo van a identificar oportunidades sino también van a actuar sobre ellos, mostrando iniciativa, tomando medidas y perseverando hasta lograr un cambio importante.

Compromiso Organizacional

Meyer y Allen (1991) definen el compromiso organizacional como un estado psicológico que va a caracterizar la relación entre una persona y su organización, la cual va a influir en la decisión de dejar o continuar en la organización. Del mismo modo, los autores señalan que el compromiso organizacional es un constructo de concepto multidimensional que comprende tres tipos de compromiso dentro de una entidad: el afectivo, el de continuidad y el normativo.

Para Jones y George (2014), el compromiso con la organización es el conjunto de sentimientos y creencias que poseen los gerentes respecto de toda su organización. Los gerentes que están dedicados a su organización creen en lo

que esta hace, se sienten orgullosos de lo que representa y cultivan una gran lealtad hacia ella.

Arciniega (2002, citado por Rios, Telles y Ferrer 2010) menciona que el Compromiso Organizacional es una serie de vínculos que va a mantener feliz a un trabajador en una organización específica, por lo cual el trabajador suele ir a buscar desempeñarse de forma eficiente para poder concluir su trabajo.

1.4 Formulación del Problema

¿Existe relación entre la variable Personalidad Proactiva y Compromiso Organizacional en personal civil de una Institución militar Peruana del Callao?

1.5 Justificación del estudio

La presente investigación posee pertinencia teórica, ya que no se ha realizado investigación anterior alguna que relacione ambas variables en una muestra semejante; por lo tanto, lo que concluya la presente investigación serán tomados como punto de partida para futuras investigaciones.

Del mismo modo posee pertinencia aplicada ya que debido a los resultados obtenidos con la Personalidad Proactiva se espera que el área de recursos humanos pueda tener conocimiento sobre la calidad de personal que está contratando, de igual manera el comandante del área sabrá qué tan capacitado está su personal para poder anticiparse a las diversas dificultades que puede atravesar la institución.

Con ello, a partir de los resultados adquiridos de la aplicación de las pruebas para las dos variables, se podrán plantear talleres de capacitación para el personal que presenta un nivel bajo de proactividad, lo cual puede traer consigo poco compromiso con la institución. Además, en las relaciones interpersonales dentro de la institución militar se logrará apreciar la calidad de trabajo y el compromiso con la institución, ya que al fin se tomará en cuenta la importancia de mantener una adecuada proactividad y un elevado nivel de compromiso con la entidad.

Así mismo, con los resultados obtenidos de la variable Compromiso Organizacional, el área de Recursos humanos podrá diseñar estrategias para incrementar esta actitud positiva en los trabajadores de la institución, logrando que el empleador pueda sentirse parte de ella, evitando así rotaciones o cambio de personal que es fundamentalmente una de las causas del retraso del trabajo y el logro de objetivos de la misma, mejorando los lazos que se establecen entre organización y colaborador; del mismo modo se podrán conocer los diferentes factores de riesgo que puedan crear en el personal bajos niveles de compromiso con la organización.

De igual manera esta investigación contribuirá a que el comandante del área pueda tener conocimiento sobre lo involucrado que está su personal con la institución, para así generar un mejor desempeño a nivel organizacional y crear un mejor ambiente de trabajo dentro de su área.

1.6 Hipótesis

Hipótesis General:

H1: Existe relación positiva y significativa entre Personalidad Proactiva y los componentes del Compromiso organizacional en personal civil de una institución militar peruana del Callao, 2017.

Hipótesis Específica:

H2: Existen diferencias significativas a nivel de la Personalidad Proactiva según edad y sexo en el personal civil de una institución militar peruana del Callao, 2017.

H3: Existen diferencias significativas a nivel del Compromiso Organizacional según edad y sexo en el personal civil de una institución militar peruana del Callao, 2017.

H4: Existe relación positiva y significativa entre la Personalidad Proactiva y los componentes del Compromiso Organizacional según sexo en personal civil de una institución militar peruana del Callao, 2017.

1.7 Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre Personalidad Proactiva y el Compromiso Organizacional en personal civil de una Institución militar peruana del Callao, 2017.

Objetivos específicos

Describir el nivel de Personalidad Proactiva en personal civil de una institución militar peruana del Callao, 2017.

Describir los componentes del Compromiso Organizacional en el personal civil de una institución militar peruana del Callao, 2017.

Determinar si existen diferencias a nivel de la Personalidad Proactiva según edad y sexo en una institución militar peruana del Callao, 2017.

Determinar si existen diferencias a nivel del Compromiso Organizacional según edad y sexo en una institución militar peruana del Callao, 2017.

Determinar la relación que existe entre la Personalidad Proactiva y los componentes del Compromiso Organizacional en el personal civil de una institución militar peruana del Callao, 2017.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de Investigación

Diseño de Investigación

La presente investigación tuvo un diseño no experimental, ya que observa las variables tal y como se dan en su contexto natural y único para después analizarlos. Además, es transversal, ya que recolecta datos en un solo momento y en un tiempo único. (Hernández, Méndez, Mendoza, Cuevas, 2017).

Nivel o alcance de Investigación

De acuerdo a la clasificación realizada por Gay y Airasian (2003), el presente estudio es de nivel básico, ya que para los autores, este se caracteriza por tener como prioridad la recolección y el estudio de datos que ayudan a incrementar los conocimientos de las teorías ya existentes.

Tipo de investigación

La presente investigación fue de tipo correlacional, ya que se analizará la relación existente entre las variables personalidad proactiva y compromiso organizacional en el personal civil de una institución militar del distrito del Callao 2017, es decir, calcula o reunir información de forma independiente conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se alude. Del mismo modo su objetivo es enlazar variables y estudiar su influencia e interrelación en un momento determinado (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

2.2 Variables y Operacionalización

La personalidad proactiva según Bateman y Crant (1993), hace referencia a la predisposición de tomar la iniciativa y mantener acciones de manera que alteren directamente al ambiente próximo. Las personalidades proactivas tienen la capacidad de identificar oportunidades y poder actuar sobre ellas, realizan acciones directas y son constantes hasta que consiguen un cambio importante. La definición operacional está determinado por el puntaje obtenido en la escala de Personalidad Proactiva de Crant, la cual es univariable. Para la medición se utilizó escala ordinal.

Meyer y Allen (1991) explican el compromiso organizacional como un estado mental que identifica la relación entre una persona y una organización, la cual es fundamental respecto a la decisión que tomará el colaborador en cuanto a su pertenencia en la empresa. La definición operacional está determinada por el puntaje obtenido en el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, el cual presenta tres componentes que se mencionaran a continuación: Componente afectivo (ítems 4, 6, 17, 11, 14, 16); componente de continuidad (ítems 1, 2, 9, 10, 12, 18) y el componente normativo (ítems 3, 5, 8, 13, 15, 17). Para la medición se utiliza la escala ordinal

Variables Demográficas

- Distrito: Callao
- Edad: 20 a 65 años de edad
- Sexo: Masculino y femenino
- Cargo: Personal administrativo

2.3 Población y muestra

Población

Hernández et al. (2014) indica que una población es el conjunto de casos que van a coincidir con una serie de especificaciones o características de los cuales se pretende elegir una muestra” (p. 174).

La población de esta investigación estuvo conformada por 120 trabajadores civiles tanto varones como mujeres de una Institución Militar Peruana, cuyas edades oscilan entre 20 y 65 años, los cuales se desarrollan dentro del área administrativa de la base.

Muestra

En el presente estudio la muestra la formaron 120 trabajadores, se eligió al total de la población ya que, se cuenta con poco personal.

Según Tamayo y Tamayo (2004, p. 23), Censo es la muestra en la cual entran todos los miembros de la población y es el tipo de muestra más representativo.

Por lo antes mencionado el presente estudio se hará bajo el tipo de muestreo censal.

2.4 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos, validez y confiabilidad

Se empleó dos instrumentos para la recolección de información requerida:

Instrumento 1: Escala de personalidad proactiva de Crant

Ficha técnica:

Nombre original	: Escala de personalidad proactiva
Autor	: Crant, J. (2000)
Adaptación	: Liliana Carrillo Guzmán (2013)
Particularidad	: Instrumento de exploración psicológico.
Administración	: Se puede aplicar de forma individual o colectiva
Estructura	: La prueba consta de 10 ítems.
Objetivo	: Evaluar el nivel de proactividad en los trabajadores.

Normas de calificación: El instrumento tiene como tipo de respuesta la técnica Likert, teniendo como puntuación del 1 a 7 por medio de la siguiente escala: Totalmente en desacuerdo (1), Desacuerdo (2), Moderadamente en desacuerdo (3), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4), Moderadamente en de acuerdo (5), De acuerdo (6), Totalmente de acuerdo (7).

Aspectos psicométricos de la prueba original

Validez: El índice de homogeneidad que se obtuvo por medio de la correlación ítem- test muestra coeficientes que oscilan entre 0,316 a 0,565 indicando que la prueba es homogénea. Además, aplicando el análisis factorial señala que un índice de adecuación muestral de Kaiser – Meyer- Olkin para esta matriz es de 0.061, como del mismo modo un test de esfericidad de Bartlett de 203.831

($p < 0.001$), lo cual indica que la prueba no es factorizable, por lo tanto es unifactorial, mostrando una validez de constructo adecuada.

Confiabilidad: Se determinó la confiabilidad por consistencia interna, donde el Alfa de Cronbach es de 0.861, lo cual demuestra que la prueba presenta una elevada confiabilidad. Además, alcanzo un coeficiente de confiabilidad adecuado por medio de la prueba de dos mitades, con un valor de 0.724.

Datos normativos: El estudio fue realizado en trabajadores del área de atención al cliente en un restaurante de comida rápida en el distrito de Independencia-Lima.

Instrumento 2: Cuestionario de compromiso organizacional

Ficha técnica

Nombre original	: Cuestionario de compromiso organizacional
Autores	: Meyer y Allen (1991)
Particularidad	: instrumento de exploración psicológico.
Administración	: Se puede aplicar de forma individual o colectiva
Materiales	: cuestionario que contiene 18 ítems
Objetivo	: conocer el tipo de compromiso organizacional que presentan los individuos de una organización.
Estructuración	: 3 componentes (Costa de 18 ítems) Componente Afectivo: 6 ítems Componente de Continuidad: 6 ítems Componente Normativo: 6 ítems

Normas de aplicación: El instrumento presenta una calificación de 7 alternativas presentadas por medio de una escala de Likert de la siguiente manera: Totalmente en desacuerdo (1), Moderadamente en desacuerdo (2), Débilmente en desacuerdo (3), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4), Débilmente de acuerdo (5), Moderadamente de acuerdo (6), Totalmente de acuerdo (7). Además,

existen ítems inversos, calificación de los puntajes son inversos: Ítems 1, 3, 10, 14, 15 y 18.

Aspectos psicométricos de la prueba original

Validez: En un estudio realizado por Arias Galicia, Mercado y Belausteguigoitia (Argomedeo, 2013) se encontró que la prueba tiene validez de contenido ($p < 0.05$).

Confiabilidad: Se determinó la confiabilidad por consistencia interna por el método de consistencia interna donde el Alfa de Cronbach para compromiso afectivo es de 0.81, para compromiso normativo es de 0.82 y para compromiso de continuidad es de 0.48 (Argomedeo, 2013).

Datos Normativos: El estudio fue realizado en Trabajadores de una institución militar de Lima Metropolitana.

Estudio piloto de los instrumentos a emplear

Coefficiente de validez de la prueba según V de Aiken

Hay la posibilidad de que este coeficiente obtenga valores entre 0 y 1, y a medida que sea más elevado el valor computado, el podrá tener mayor validez de contenido. Tal como lo menciona Ecurra (1988, p. 107), y la fórmula que se emplea para determinar la validez de contenido es la siguiente:

$$V = \frac{S}{(N(C - 1))}$$

En donde S, es la sumatoria de Si (valor asignado por el Juez), N es el número de jueces y C, conforma el número de valores del Inventario, en este caso 1 y 0 (acuerdo y desacuerdo).

Escurra (1988, p. 108) afirma que para que un ítem se considere válido, con un nivel de significancia de $p < 0,05$ y en grupos de 5, 6 y 7 jueces es necesario contar con el completo acuerdo entre ellos para que el ítem sea válido.

Validez del instrumento para la variable Personalidad Proactiva

El instrumento fue sometido al criterio de 5 expertos, los cuales valoraron los ítems de acuerdo a la claridad, pertinencia y relevancia de los reactivos según la variable a medir. La valoración de los jueces fue analizada a través del coeficiente de la V-Aiken y por medio de la prueba binomial a fin de confirmar la validez de contenido del instrumento.

Tabla 1
Validez de contenido de la Escala de Personalidad Proactiva, según el Coeficiente V. de Aiken

Ítems	JUECES					Suma	V Aiken
	J1	J2	J3	J4	J5		
1	1	1	1	1	1	5	1.00
2	1	1	1	1	1	5	1.00
3	1	1	1	1	1	5	1.00
4	1	1	1	1	1	5	1.00
5	1	1	1	1	1	5	1.00
6	1	1	1	1	1	5	1.00
7	1	1	1	1	1	5	1.00
8	1	1	1	1	1	5	1.00
9	1	1	1	1	1	5	1.00
10	1	1	1	1	1	5	1.00

En la tabla 1 se observan los resultados de la V de Aiken de la Escala de Personalidad Proactiva. Los valores alcanzados indican que no es necesario eliminar ninguno de los ítems debido a que superan el criterio mínimo aceptable ($V\text{-Aiken} > 0.80$).

Coeficiente de validez según la Prueba Binomial

Para obtener la interpretación de resultados de la Prueba Binomial, se establece la H_0 y la H_a :

H_0 : La proporción de los jueces es de 0.50, por lo tanto la prueba no tiene validez de contenido.

H_a : La proporción de los jueces es diferente de 0.5, por lo tanto, si hay concordancia entre los jueces y la prueba es válida.

Tabla 2
Validez de contenido de la Escala de Personalidad Proactiva, según la Prueba Binomial

	Categoría	N	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta (bilateral)	
JUEZ 1	Grupo 1	1	10	1,00	,50	,002
	Total		10	1,00		
JUEZ 2	Grupo 1	1	10	1,00	,50	,002
	Total		10	1,00		
JUEZ 3	Grupo 1	1	10	1,00	,50	,002
	Total		10	1,00		
JUEZ 4	Grupo 1	1	10	1,00	,50	,002
	Total		10	1,00		
JUEZ 5	Grupo 1	1	10	1,00	,50	,002
	Total		10	1,00		

En la tabla 2 se observa que los resultados son menores a 0.05, por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a para los ítems, es decir, si hay concordancia entre los jueces, por lo tanto, la prueba conformada por 10 ítems tiene validez de contenido.

Validez del instrumento para la variable Compromiso Organizacional

De la misma manera, el instrumento fue sometido al criterio de 5 jueces a fin de corroborar la claridad, pertinencia y relevancia de los reactivos según la variable a medir. La valoración de los jueces fue analizada a través del coeficiente de la V-Aiken y por medio de la prueba binomial a fin de confirmar la validez de contenido del instrumento.

Tabla 3

Validez de contenido del Cuestionario de Compromiso Organizacional, según el Coeficiente V. de Aiken

JUECES							
Items	J1	J2	J3	J4	J5	Suma	V Aiken
1	1	1	1	1	1	5	1.00
2	1	1	1	1	1	5	1.00
3	1	1	1	1	1	5	1.00
4	1	1	1	1	1	5	1.00
5	1	1	1	1	1	5	1.00
6	1	1	1	1	1	5	1.00
7	1	1	1	1	1	5	1.00
8	1	1	1	1	1	5	1.00
9	1	1	1	1	1	5	1.00
10	1	1	1	1	1	5	1.00
11	1	1	1	1	1	5	1.00
12	1	1	1	1	1	5	1.00
13	1	1	1	1	1	5	1.00
14	1	1	1	1	1	5	1.00
15	1	1	1	1	1	5	1.00
16	1	1	1	1	1	5	1.00
17	1	1	1	1	1	5	1.00
18	1	1	1	1	1	5	1.00

En la tabla 3 se observan los resultados de la V de Aiken de la Escala de Compromiso Organizacional. Los valores alcanzados indican que no hay ítem que deba ser eliminado ($V > 0.80$).

Tabla 4

Validez de contenido del Cuestionario de Compromiso Organizacional, según la Prueba Binomial

	Categoría	N	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta	
JUEZ 1	Grupo 1	1	18	1,00	,50	,000
	Total		18	1,00		
JUEZ 2	Grupo 1	1	18	1,00	,50	,000
	Total		18	1,00		
JUEZ 3	Grupo 1	1	18	1,00	,50	,000
	Total		18	1,00		
JUEZ 4	Grupo 1	1	18	1,00	,50	,000
	Total		18	1,00		
JUEZ 5	Grupo 1	1	18	1,00	,50	,000
	Total		18	1,00		

En la tabla 4 se observa que los resultados son menores a 0.05, por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a para los ítems, esto quiere decir que, sí hay concordancia entre los jueces, por lo tanto, la prueba conformada por 18 posee tiene validez de contenido.

Confiabilidad por consistencia interna de la Escala de Personalidad Proactiva

Tabla 5
Confiabilidad para la Escala de Personalidad Proactiva de Crant según Alfa de

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.722	10

Cronbach

Los resultados muestran un coeficiente alfa de Cronbach de 0.722, por lo tanto la prueba presenta alta confiabilidad por consistencia interna.

Confiabilidad por el método de división por mitades de la Escala de Personalidad Proactiva

Tabla 6
Confiabilidad para la escala de Personalidad Proactiva según Coeficiente de dos mitades de Guttman

Estadísticas de fiabilidad	
Coeficiente de dos mitades de Guttman	.785

Los resultados de la confiabilidad a través del método de división en dos mitades revelan un coeficiente de Guttman de 0.785, lo cual implica que la prueba es confiable.

Baremación:

Tabla 7

Baremos para la Escala de Personalidad Proactiva para población de personal civil en una institución militar

Nivel	Pc	Total
Muy bajo	1 a 3	10 a 52
	4 a 9	53
Bajo	10 a 15	54 a 55
	16 a 24	56
	25 a 35	57 a 58
	40 a 45	59
Promedio	50 a 60	60
	65 a 70	61
	71 a 79	62
	80	63 a 54
Alto	85	65
	90	66 a 69
Muy alto	91 a 99	70 a más
Media	60,82	
D E	4,663	

La presente tabla muestra los rangos percentilares de la Escala de Personalidad Proactiva obtenidos con la muestra piloto.

Confiabilidad por consistencia interna del Cuestionario de Compromiso Organizacional

Tabla 8

Confiabilidad para el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen según Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,729	17

Los resultados muestran un coeficiente alfa de Cronbach de 0.729, habiéndose tenido que eliminar el ítem 16, debido a que en la prueba piloto se observó que ese ítem perturbaba a la muestra, habiendo logrado así que la prueba presenta confiabilidad por consistencia interna.

Confiabilidad por el método de división por mitades

Tabla 9

Confiabilidad para el cuestionario de Compromiso Organizacional según Coeficiente de dos mitades de Guttman

Estadísticas de fiabilidad	
Coeficiente de dos mitades de Guttman	.716

Se aprecia que la confiabilidad a través del método de división en dos mitades revela un coeficiente de Guttman de 0.716, lo cual implica que la prueba es confiable.

Baremación

Tabla 10
Baremos para el Cuestionario de Compromiso Organizacional para población de personal civil en una institución militar

Nivel	Pc	Componente afectivo	Componente Normativo	Componente de Continuidad	Compromiso Organizacional	
	1 a 5	6 a 11	6 a 13	-	17 a 44	
Muy bajo	6 a 7	12 a 17	14 a 17	5 a 14	45 a 52	
	8 a 9	18	-	-	53 a 55	
	10 a 14	19	-	-	56	
Bajo	15 a 19	-	-	-	57 a 58	
	20 a 24	-	18 a 20	15	-	
	25 a 29	20	-	16	-	
	30 a 34	21	21	-	59	
	35 a 39	22	-	17	60 a 62	
Promedio	40 a 49	-	22	-	63	
	50 a 54	23	-	18	64	
	55 a 59	-	-	-	65	
	60 a 64	24	-	-	66	
	65 a 69	-	23	19	-	
	70 a 74	25	-	-	67 a 68	
	75 a 79	-	24	-	-	
	80 a 84	-	-	20	69	
	Alto	85 a 89	26	25	21	70
		90	-	26	22	-
Muy alto	91 a 93	27	-	-	-	
	94 a 95	-	27	23	71 a 73	
	96 a 97	28	-	24	-	
	98	-	28	25	74	
	99	29 a más	29 a más	26 a más	75 a más	
Media		23	22.68	18.58	64.26	
DS		3.876	3.133	2.956	7.445	

La presente tabla muestra los rangos percentilares de la Escala de Compromiso Organizacional obtenidos con la muestra piloto.

2.5 Métodos de análisis de datos

Los estadísticos empleados para el presente estudio fueron los siguientes:

Estadísticos descriptivos:

Media Aritmética: Para obtener los promedios de la población.

Desviación Estándar: Para obtener el nivel de dispersión de la muestra.

Moda: Para determinar el valor que más se repite.

Mediana: Para determinar el valor central de un conjunto de datos.

Asimetría: Para determinar si la curva es simétrica.

Curtosis: Para determinar el nivel de concentración de los datos en la curva.

Frecuencia: Para saber que niveles se presentan con más frecuencia.

Porcentajes: Para conocer el porcentaje de aparición de los niveles en la muestra.

Prueba de normalidad

Prueba de Kolmogorov-Smirnov: Para conocer el tipo de distribución de la muestra.

Estadística inferencial

Coeficiente de correlación Rho de Spearman: estadístico para identificar la correlación entre dos variables de distribución no paramétrica.

U de Mann-Whitney: Para determinar si existen diferencias entre dos muestras.

Por otro lado, los datos obtenidos fueron procesados y analizados a través del software estadístico SPSS en su versión 21, los cuales desarrollan el análisis pertinente de acuerdo a los criterios desarrollados por la investigación, permitiendo organizar los resultados a través de tablas y figuras para su posterior interpretación y discusión.

2.6 Aspectos éticos

A fin de cumplir con los criterios éticos requeridos para la investigación, se hizo cumplimiento de las siguientes acciones:

- Se guardó confidencialidad y la identidad de los participantes en el estudio, así como también de los resultados que estos obtengan.
- Se expuso abierta y claramente a los participantes la finalidad y avances del estudio a través del consentimiento informado y se respetará su intimidad durante la encuesta.
- Se les mencionó el derecho del participante a retirarse en el momento que deseen, de la investigación y por las circunstancias que ellos juzgarán conveniente.

III. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 11

Estadísticos descriptivos de la variable Personalidad Proactiva

Estadísticos	Valor
Media	60.04
Mediana	60.00
Moda	60
Desviación estándar	5.302
Asimetría	-.059
Curtosis	.223

En la tabla 11, se aprecia que la media de la variable personalidad proactiva alcanza un valor de 60.04 equivalente a un percentil 50, lo que refiere que alcanza un nivel promedio de la variable. Así mismo, el valor de la mediana obtenido es de 60 el cual coincide con el valor de moda obtenido (60), ambos equivalentes a un nivel promedio en la variable. Por otro lado, la variable presenta una desviación estándar de 5.302 respecto al valor de media obtenido, con una distribución de los datos de tipo simétrico ($As \pm 0.05$) y acoplamiento de tipo mesocúrtica.

Tabla 12

Frecuencias y porcentajes de Personalidad Proactiva

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	9	7.5
Bajo	20	16.7
Promedio	65	54.2
Alto	15	12.5
Muy Alto	11	9.2

De la tabla 12 podemos observar que un 54% (65) de los evaluados presenta un nivel Promedio de Personalidad Proactiva, seguido por un 16.7% (20) el cual se caracteriza por presentar un nivel bajo. Por otro lado, solo un 16% (20) presenta un nivel bajo en relación con esta variable.

Tabla 13
Estadísticos descriptivos de la variable Compromiso Organizacional y sus dimensiones

Estadísticos	Compromiso Afectivo	Compromiso Normativo	Compromiso de Continuidad	COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Media	27.35	26.25	17.55	71.15
Mediana	26.00	24.00	16.00	66.00
Moda	23	23	15	60
Desviación estándar	7.319	6.259	3.987	15.388
Asimetría	.455	.465	.631	.431
Curtosis	-.399	-.436	-.548	-.752

En la presente tabla 13 se aprecia que la media de Compromiso Organizacional es de 71, (equivalente a percentil 94), que la ubica en un nivel muy alto. Así mismo se observa que la mediana es de 66 (equivalente a percentil 60) y la moda es de 60 (que equivale a percentil 35), ambos se encuentran en un nivel promedio.

La desviación estándar es moderada (15,39).

Los puntajes de asimetría revelan que el compromiso de continuidad presenta una curva asimétrica positiva. El resto presenta una curva simétrica.

Los puntajes de curtosis revelan que el compromiso de continuidad y el compromiso total presentan una curva platicúrtica (aplanado), mientras que el compromiso afectivo y normativo tienen una curva mesocúrtica.

Tabla 14
Frecuencias y porcentajes de Compromiso Organizacional

Nivel	Compromiso Organizacional		Compromiso Afectivo		Compromiso de continuidad		Compromiso Normativo	
	f	%	F	%	f	%	f	%
Muy bajo	10	8.3	6	5.0	28	23.3	10	8.3
Bajo	13	10.8	2	1.7	20	16.7	13	10.8
Promedio	40	33.3	49	40.8	35	29.2	40	33.3
Alto	9	7.5	10	8.3	16	13.3	9	7.5
Muy alto	48	40.0	53	44.2	21	17.5	48	40.0

En la tabla 14 observamos que un 40% (48) de los evaluados presenta *Compromiso Organizacional* Muy Alto y el 33% (40) muestra un nivel Promedio. En cuanto al componente *Compromiso afectivo* un 44%(53) presenta un nivel Muy Alto, mientras que el 40%(49) presenta un nivel Promedio. Por otro lado, respecto al componente *Compromiso de continuidad*, un 29% (35) de los evaluados presentan un nivel Promedio, mientras el 23% (28) presentan un nivel muy bajo. Finalmente, el componente *Compromiso normativo*, se presenta en un 40% (48) de los evaluados con un nivel Muy Alto y en un 36% (44), con un nivel promedio.

Análisis inferencial

Tabla 15
Prueba de Kolmogorov – Smirnov de la variable Compromiso Organizacional

Variable	K-S	GI	p
Personalidad proactiva	0.139	120	,000
Compromiso organizacional	0.139	120	,000
Compromiso Afectivo	0.152	120	,000
Compromiso Normativo	0.157	120	,000
Compromiso de Continuidad	0.176	120	,000

De acuerdo con la prueba de bondad de ajuste K-S la distribución de los datos no se ajusta a la normalidad ($p < 0.05$); por lo tanto, se justifica el uso de estadística no paramétrica.

Tabla 16
Relación entre personalidad proactiva y el compromiso organizacional

Variable	Estadístico	Compromiso organizacional
Personalidad proactiva	Rho	0.128
	<i>p</i>	0.165

Tal como se observa en la tabla 16, se aprecia que no existe relación significativa ($p > 0.05$), entre Personalidad Proactiva y Compromiso Organizacional, por lo que los niveles de las variables no influyen entre sí.

Tabla 17
 Relación entre la personalidad proactiva y los componentes del compromiso organizacional

Variable	Estadístico	Compromiso afectivo	Compromiso Normativo	Compromiso de Continuidad
Personalidad proactiva	Rho	,182*	0.079	0.029
	<i>p</i>	0.047	0.389	0.754

Tal como se observa en la tabla 17, se aprecia que no existe relación significativa ($p > 0.05$), entre Personalidad Proactiva y los componentes Compromiso normativo y Compromiso de continuidad. No obstante, solo existe correlación directa significativa ($\rho = 0.182$; $p < 0.05$) entre la personalidad proactiva y el compromiso afectivo a un nivel bajo, por lo que los niveles de ambas variables influyen entre sí a un nivel leve.

Tabla 18
Diferencias a nivel de la personalidad proactiva según sexo y edad

Variable	V. S.	Edad	n	Rango promedio	Suma de rangos	U	<i>p</i>
Personalidad proactiva	Sexo	Masculino	77	57.14	4399.50	1396.5	,154
		Femenino	43	66.52	2860.50		
	Edad	adultez temprana	65	59.88	3892.50	1747.5	,832
		adultez media	55	61.23	3367.50		

Nota: V.S.= Variable sociodemográfica

De acuerdo con los resultados mostrados en la tabla 18, no se aprecian diferencias significativas ($p > 0.05$) de acuerdo con el sexo y edad en la variable personalidad proactiva, por lo que los efectos en los niveles de la variable no dependen de las variables sociodemográficas sexo o edad.

Tabla 19
Diferencias a nivel del compromiso organizacional según edad y sexo

V.S.	Variable	Edad	n	Rango promedio	Suma de rangos	U	p	
Sexo	Compromiso Afectivo	Masculino	77	62.73	4830	1484.0	,347	
		Femenino	43	56.51	2430			
	Compromiso Normativo	Masculino	77	60.2	4635.5	1632.5	,900	
		Femenino	43	61.03	2624.5			
	Compromiso de Continuidad	Masculino	77	67.05	5162.5	1151.5	,006	
		Femenino	43	48.78	2097.5			
	Compromiso organizacional	Masculino	77	62.77	4833	1481.0	,339	
		Femenino	43	56.44	2427			
	Edad	Compromiso Afectivo	adultez temprana	65	50.8	3302	1157.0	,001
			adultez media	55	71.96	3958		
Compromiso Normativo		adultez temprana	65	54.14	3519	1374.0	,029	
		adultez media	55	68.02	3741			
Compromiso de Continuidad		adultez temprana	65	47.4	3081	936.0	,000	
		adultez media	55	75.98	4179			
Compromiso organizacional		adultez temprana	65	49.02	3186	1041.0	,000	
		adultez media	55	74.07	4074			

Nota: V.S.= Variable sociodemográfica

Tal como se aprecia en la tabla 19, existen diferencias ($p < 0.05$) a nivel de género sólo en el componente Compromiso de Continuidad, siendo los varones los que presentan un rango promedio superior al de las mujeres, lo que indicaría que son los hombres los que presentan mayor tendencia a presentar niveles altos en cuanto al compromiso organizacional. Por otro lado, si se aprecian diferencias significativas ($p < 0.05$) tanto para la variable general, así como en sus componentes según la edad, siendo las personas que se encuentran en una etapa de adultez media (40-65) los que presentan mayor rango promedio, por lo que este grupo tiende a mostrar mayores niveles de compromiso organizacional.

IV. DISCUSIÓN

El propósito de la presente investigación fue establecer la relación que existe entre la Personalidad Proactiva y el Compromiso Organizacional en el personal civil de una institución militar peruana del Callao, 2017. A continuación se discuten los hallazgos del estudio correlacionándolos con los antecedentes nacionales e internacionales a disposición del marco teórico que sustenta el tema de investigación.

El análisis de los resultados obtenidos demuestra que no existe relación significativa ($p > 0.05$) entre la variable personalidad proactiva y el compromiso organizacional en personal civil de una institución militar; esto indicaría que aquella capacidad que presentan los trabajadores civiles para identificar oportunidades mostrando predisposición e iniciativa ante un cambio significativo, no se vincula con el grado de compromiso que poseen hacia la empresa. Este resultado coincide parcialmente con lo hallado por Tapahuasco (2015) quien en una muestra de 168 colaboradores de una empresa pública; encontró una relación débil entre la personalidad proactiva y compromiso organizacional ($r = 0.128$). Para Puchol (2010) los comportamientos organizacionales tienden a depender de las características de cada empresa, como la cultura organizacional, las formas de dirección y estructura interna, aspectos que inciden con mayor fuerza en el clima, las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y el compromiso organizacional; por lo tanto, el nivel de compromiso desarrollado en el personal civil no depende de los rasgos de su personalidad sino de las características propias de la institución militar, la cual, según manifiestan los mismos trabajadores, se caracteriza por tener una cultura rígida, la estandarización de procesos, la normatividad estricta, entre otros, siendo estos factores limitantes para el desarrollo de la personalidad proactiva, pero no para el establecimiento de un vínculo con la empresa.

En cuanto a la descripción de la personalidad proactiva, ésta alcanza un nivel medio en el 54.2% de la muestra. Si bien no se han registrado estudios que describan la variable en una organización militarizada, los hallazgos revelan que los empleados de condición civil expresan un nivel medio de personalidad proactiva. Schmitz y Schawarzer (1999) indican que la personalidad proactiva es desarrollada a lo largo del proceso vital del individuo, siendo influyente la formación de valores, la

interacción social y la capacidad de discernimiento al momento de ejercer una respuesta frente a la demanda del ambiente en el que se desarrolla. Así mismo, Francke (2013) añade que la personalidad proactiva direcciona a las personas a competir y resistir a posibles cambios o situaciones generadas en el entorno laboral, favoreciendo su adaptabilidad y adecuado desenvolvimiento en la organización. Por lo tanto, podríamos indicar que el personal civil ha adquirido a lo largo de su vida determinados valores que influyen en el desarrollo de un nivel promedio de personalidad proactiva, lo que le permite adecuarse a las exigencias o demandas laborales de la institución militar.

Por otro lado, el compromiso organizacional total presenta un nivel muy alto en el 40% de la muestra, seguido por el componente afectivo el cual alcanza un nivel muy alto en un 44% de los trabajadores civiles; el componente compromiso de continuidad alcanza un nivel promedio en un 29%, mientras que el compromiso normativo se encuentra muy alto en un 40% de los trabajadores de condición civil en una institución militar del Callao. Estos resultados no guardan relación con el estudio de Contreras (2017) quien, en una muestra de trabajadores civiles y militares de Lima, identificó que el 59.4% presentó un nivel de compromiso organizacional bajo. No obstante, para Meyer y Allen (1991) el establecimiento de un compromiso entre la organización y los trabajadores depende de cuánto puedan identificarse con el ambiente, costumbres, valores y cultura de la propia organización, que motive el logro de metas tanto individuales como organizacionales. Además, Podestá (2012) indica que en los empleados civiles inmersos en organizaciones de tipo militar, el factor que genera adecuados lazos entre la perspectiva personal y la de la organización, es el contrato psicológico, el cual surge de manera implícita durante el tiempo de adaptación a la cultura organizacional, impulsando a su vez, un adecuado nivel de compromiso con la institución.

En cuanto a la intensidad de la relación entre personalidad proactiva y los componentes del compromiso organizacional, sólo se evidencia relación directa y significativa entre la personalidad proactiva y el compromiso afectivo ($\rho=0.182$; $p<0.05$) a un nivel bajo. Este resultado es coincidente de forma parcial con el estudio de Cabrera y Urbiola (2012) quienes identificaron que el compromiso afectivo presenta una relación inversa ($\rho=-0.17$) con el estrés, el cual es considerado como una variable adversa a la personalidad proactiva. Al respecto, Meyer y Allen (1991)

afirman que las personas proactivas tienden a identificarse con la organización de forma activa, involucrándose con sus metas y lazos sentimentales consistentes con la institución, aspectos centrales del componente afectivo del compromiso.

Los resultados obtenidos para precisar las diferencias entre la personalidad proactiva según el sexo y edad no evidenciaron una diferencia significativa ($p>0.05$) según las variables personales. Al respecto, Crant (1996) ha demostrado que la personalidad proactiva se relaciona más con el desempeño y éxito profesional, que con las características personales de los sujetos, por lo que el sexo y la edad no son variables diferenciadoras.

Finalmente, se comprobaron diferencias significativas ($p<0.05$) a nivel del componente compromiso de continuidad según el sexo de los participantes, siendo las personas de sexo masculino las que demuestran niveles más altos en comparación con las mujeres de la institución. Estos resultados podrían deberse a que en su mayoría, el personal civil masculino tiende a ser jefe de hogar o responsable de su familia, por lo que la necesidad de contar con una estabilidad laboral prima sobre otros factores, lo que desarrollaría un compromiso mayor a partir de esta dimensión. Así mismo, se destaca la existencia de diferencias significativas ($p<0.05$) en los tres componentes del compromiso organizacional según edad, siendo las personas de mayor edad las que presentan mayores niveles. Ambos resultados guardan relación con el estudio de Rivera (2010) quien, en una muestra de colaboradores de una institución educativa privada, identificó que eran los trabajadores con mayor tiempo de servicio y edad los que presentaban mayor compromiso tanto de continuidad, normativo y afectivo. Así mismo, se cuenta con el respaldo de los resultados de Böhr, Solares y Romero (2014) quienes, en una muestra de empleados de empresas de seguros, indicaron que el compromiso organizacional tiende a incrementarse con la edad, puesto que los lazos o vínculos con la empresa se ven cimentados conforme pasan los años. Al respecto, Amorós (2007) revela que en la actualidad, los empleados inmersos en distintas organizaciones presentan cualidades tales como la experiencia y un claro compromiso con los objetivos de la organización, afirmando que, a mayor edad, menor probabilidad de renuncia al trabajo. Por su parte, Fernández (2013) indica que los jóvenes entre 18 a 29 años orientan su compromiso con las posibilidades de libertad que pueda brindar la organización para crear o innovar en ella, teniendo a su

vez la posibilidad de crecer y desarrollarse dentro de la propia organización; en cambio, para las personas mayores a 30 años, el compromiso se encuentra basado en el adecuado manejo de los líderes y el reconocimiento por parte de la organización, apreciándose que a mayor edad, más influyente para el compromiso es la condición de un trabajo estable que cubra las necesidades del propio colaborador. Por consiguiente, el compromiso organizacional registrado en los empleados civiles de la institución militar, estaría relacionado con la edad de los mismos colaborados, fortaleciendo los vínculos generados a partir de la capacidad que muestra la organización para cubrir las necesidades de sus empleados.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: La personalidad proactiva y el compromiso organizacional total en personal civil de una institución militar en el Callao no presentan una relación significativa.

SEGUNDA: El 54% de los participantes presenta una personalidad proactiva a nivel promedio.

TERCERA: El 40% del personal civil presenta un nivel muy alto de compromiso organizacional total; el 44% presenta un nivel muy alto de compromiso afectivo, un 29% presenta un nivel promedio de compromiso de continuidad y un 40% se caracteriza por presentar un nivel muy alto de compromiso normativo.

CUARTA: Existe relación directa, significativa y baja ($\rho=0.182$; $p<0.05$) entre la personalidad proactiva y el compromiso afectivo. No se evidencia relación significativa entre la personalidad proactiva y los demás componentes del compromiso organizacional.

QUINTA: No existen diferencias significativas en la personalidad proactiva según sexo y edad.

SEXTA: Existe diferencias significativas ($p<0.05$) en el compromiso de continuidad según sexo, siendo los hombres los que presentan mayores niveles. Así mismo, existen diferencias significativas ($p<0.05$), tanto en el Compromiso Organizacional total como en sus componentes, según la edad, siendo las personas ubicadas en el rango de adultez media los que presentan mayor nivel que su grupo de comparación.

VI. RECOMENDACIONES

A partir de los resultados obtenidos, se plantean las siguientes sugerencias

1. Identificar los factores que puedan vincularse con las variables de estudio, a través de investigaciones desarrolladas en poblaciones de similares características, a fin de conocer la estructura de las variables.
2. Promover estudios para analizar de que factores depende el desarrollo de la Personalidad Proactiva.
3. Considerar para futuras investigaciones otras variables sociodemográficas, como nivel socioeconómico, estado civil, puesto, etc.
4. Capacitar al personal sobre temas de compromiso organizacional para que así puedan involucrarse en su cultura, costumbres y valores y con ello lograr mejorar el desempeño de las metas establecidas acorde a su visión y misión.
5. Establecer actividades vivenciales con la finalidad de incrementar el bienestar socioemocional y lograr la identificación del personal con su organización.

VII. REFERENCIAS

- Aguilera, J. (2015). *Factor Proactivo*. España: Diaz de Santos.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional: en busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Chiclayo: Editorial Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Argomedeo, J. (2013). *Satisfacción y compromiso laboral en personal civil de una institución militar de Lima Metropolitana*. (Tesis de pregrado), Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Arias, F. (1991). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Trillas.
- Bateman, T., & Crant, J.. (1993). *The Proactive component of Organizational Behavior : A measure and correlates*. Journal of Organizational Behaviour, Vol. 14.
- Böhrt, R., Solares, L. y Romero, C. (2012). Evolución del contrato psicológico y el compromiso organizacional con la edad y la antigüedad. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBS*, 12(1), pp. 33-63. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612014000100003&lng=es&tlng=es
- Cano, F., Rodriguez, L., Gracia, J., & Antuña, A. (2005). *Introducción a la Psicología de la Personalidad aplicada a las ciencias de la educación (Manual Teórico)*. Sevilla - España: Mad, S.L.
- Cabrera, J. y Urbiola, A. (2012). Compromiso organizacional y estrés ocupacional: estudio de caso en una empresa de distribución y venta de gas LP en Costa Rica. *Gestión y estrategia*, (41), pp. 15 -28.
- Carpio, S. (2015). *Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral de los Trabajadores de una etidad pública - Sector Salud*. Lima.

- Carrillo, L. (2013). Validación de la escala de Personalidad Proactividad de Crant en los trabajadores de comida rápida. Tesis para obtener el grado de Licenciado en Psicología de la Universidad César Vallejo,. Lima, Perú.
- Contreras, Y. (2017). Estrés laboral y compromiso laboral en el personal militar y civil de una institución miliar del Callo, 2017. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Lima.
- Covey, S. (1996). Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva. México: Paidós.
- Crant, M. (1995). The proactive personality scale and objective job performance among real estate agents. *Journal of Applied Psychology*, 532 - 537.
- Cruz , R., & Osoreo, K. (2015). Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal Civil de Jefatura de Personal de la Fuerza Aérea del Perú. Lima
- Daft, R., & Marcic, D. (2005). *Introducción a la Administración*. México: Thomson.
- Escorra, L. (1988). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. *Revista de Psicología de PUCP*, 108.
- Fernández, I. (2013). *Determinantes del compromiso organizacional según la edad del trabajador*. Revista RH Managment. (En línea). Recuperado de <http://www.uai.cl/columnas-de-opinion/determinantes-del-compromiso-organizacional-segun-la-edad-del-trabajador>
- Francke, M. (2013). *Comportamiento proactivo en el entorno laboral*. Monterrey: Circulo.tec TV.
- Gálvez, M., Moreno, B. y Mingote, J. (2011). El desgaste profesional del médico: revisión y guía de buenas prácticas. Madrid: Guía de santos.
- Gay, L. y Airasian, P. (2003). Educational reseach: Competencies for analysis and application, 7th ed.

- Gonzales, F. (2009). Burnout y Docencia: Un recorrido por el sentimiento gradual de desilusión y desgaste en la profesión educativa, sus consecuencias y soluciones. Obtenido de <http://books.google.com.pe>
- Gudermann, M. (2010). *The relationship between proactive personality, affective commitment and the role of job stressors*. Enschede, Países bajos. Obtenido de http://essay.utwente.nl/59941/1/BSc_M_Gudermann.pdf
- Hellriegel, D (2009). *Compromiso organizacional, metas y valores*. México D.F.: Cengage learning.
- Hernández, R., Méndez, S., Mendoza, C, Cuevas, A (2017) *Fundamentos de investigación*. México: McGraw-Hill
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández. R., Zapata, N., Mendoza, C. (2013) *Metodología de la investigación. Enfoque por competencias*. México: McGrawHill
- Jones, G., & George, J. (2014) *Administración contemporánea*. México: McGraw - Hill Interamericana Editores
- Lagomarsino, R. (2003). Compromiso Organizacional. *Revista de Antiguos Alumnos*, 79 - 83.
- Medina, M. (2000). *Evaluación de la calidad Asistencial del servicio de ayuda a domicilio*. (U. d. Murcia, Ed.) Obtenido de <http://books.google.com.pe>
- Mélendez , A. (Abril de 2015). *Clima Y Compromiso Organizacional Percibido Por Los Empleados Del Parque Eco Arquelógico En México*. Mexico, Mexico, Mexico
- Meyer, J. & Allen, N. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. *Human Resources Management Review*, 1, 61-89.
- Navarro, R., Santillán, A., & Bustamante, R. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional*. México.

- Ohly, S., Sonnentag, S., & Pluntke, F. (2006) *Routinization, work characteristics and their relationship with creative and proactive behaviors*. Journal of Organizational Behavior, 27, 257 - 279. Oxford English Dictionary. (2008). Retrieved September 24, 2008, from <http://www.oed.com/>
- Puchol, L. (2010). *El libro de las habilidades directivas*. Madrid: Ediciones Díaz de los Santos.
- Rivera, O. (2010). Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas. (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Robbins, P. (2009). *Comportamiento Organizacional. La personalidad y los valores*. Personalidad. Ed. Pearson. Pag. 107.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. San Diego State University: Person education.
- Robbins, S. (1979). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice.
- Ruiz de Alba, J. (2013). El compromiso Organizacional: Un valor personal y empresarial en el Marketing Interno. Revista de Estudios Empresariales, 67-86
- Steers, R. (1977). *Antecedents and outcomes of organizational commitment*. Administrative Science Quarterly, 22, 46-56.
- Spychala, A. (2009). *Proactive work behavior*. Constanza - Alemania: University Konstanz.
- Tamayo, M. (2004). *Diccionario de Investigación Científica*. México: Limusa.
- Tejada, C. (2016). Clima Laboral y Compromiso Organizacional en los colaboradores de una entidad pública. Nuevo Chimbote: Repositorio Universidad César Vallejo.

Venturo, R., & Páez, F. (2015). Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral de los docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas de la Provincia de Canta. Lima

Vidal, L. (2004). *Motivación para el éxito*. Bogotá: Magisterio.

Zhang Yi. (2009). *The moderating role of individual proactive personality*. Island Hong Kong - China: University of Hong Kong.

ANEXOS

Anexo 1. Escala de Personalidad Proactiva

Crant (2000)

Sexo: (F) (M)

Edad:

A continuación encontrará una serie de proposiciones sobre aspectos relacionados con las características de la personalidad proactiva. Cada una tiene siete opciones para responder, de acuerdo a lo que describa mejor su personalidad:

Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	Moderadamente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5	6	7

Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su personalidad. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

N°	ITEMS	RESPUESTAS						
		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, hago que suceda.							
6	Me encanta defender mis ideas, incluso en contra de la posición de los demás.							
7	Soy bueno identificado oportunidades.							
8	Siempre estoy en busca de mejores formas de hacer las cosas.							
9	Si creo en una idea, nada me impedirá hacer que esto suceda.							
10	Puedo detectar una buena oportunidad antes que otros lo hagan.							

Anexo 2. INSTRUMENTO ORIGINAL

Cuestionario de Compromiso Organizacional Meyer y Allen (1991)

Sexo: (F) (M)

Edad:

Instrucciones Generales:

Usted debe expresar su acuerdo o desacuerdo con cada uno de las afirmaciones que les serian presentadas, usando la escala que se indica a continuación

ITEMS	1 Totalmente en desacuerdo	2 Moderadamente en desacuerdo	3 Débilmente en desacuerdo	4 Ni de acuerdo un en desacuerdo	5 Débilmente en acuerdo	6 Moderadamente de acuerdo				7 Totalmente de acuerdo		
						1	2	3	4	5	6	7
1												
	Si yo no hubiera invertido tanto en esta institución consideraría trabajar en otra parte											
2												
	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi institución ahora.											
3												
	Renunciar a mi institución actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.											
4												
	Permanecer en mi institución actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo											
5												
	Si renunciara a esta institución pienso que tendría muy pocas opciones de conseguir algo mejor											
6												
	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución.											
7												
	Me sentiría culpable si renunciara a mi institución en este momento.											
8												
	Esta institución merece mi lealtad											
9												
	Realmente siento los problemas de mi institución como propios											
10												
	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.											
11												
	No renunciaría a mi institución ahora porque me siento comprometido con su gente.											
12												
	Esta institución significa mucho para mí											
13												
	Le debo muchísimo a mi institución.											
14												
	No me siento como "parte de la familia" en mi institución.											
15												
	No me siento parte de mi institución.											
16												
	Una de las consecuencias de renunciar a esta institución seria la escasez de alternativas.											
17												
	Sería muy difícil dejar mi institución en este momento, incluso si lo deseara.											
18												
	No me siento "emocionalmente vinculado" con esta institución.											

Anexo 3. Cuestionario de Compromiso Organizacional

Meyer y Allen (1991) Modificado con fines académicos por Arroyo, 2017

Instrucciones Generales:

Usted debe expresar su acuerdo o desacuerdo con cada uno de las afirmaciones que les serian presentadas, usando la escala que se indica a continuación

1 Totalmente en desacuerdo	2 Moderadamente en desacuerdo	3 Débilmente en desacuerdo	4 Ni de acuerdo un en desacuerdo	5 Débilmente en acuerdo	6 Moderadamente de acuerdo	7 Totalmente de acuerdo
-------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------	--	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------

ITEMS		1	2	3	4	5	6	7
1	Si yo no hubiera invertido tanto en esta institución, consideraría trabajar en otra parte							
2	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi institución ahora.							
3	Renunciar a mi institución actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.							
4	Permanecer en mi institución actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo							
5	Si renunciara a esta institución pienso que tendría muy pocas opciones de conseguir algo mejor							
6	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución.							
7	Me sentiría culpable si renunciara a mi institución en este momento.							
8	Esta institución merece mi lealtad							
9	Realmente siento los problemas de mi institución como propios							
10	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.							
11	No renunciaría a mi institución ahora porque me siento comprometido con su gente.							
12	Esta institución significa mucho para mí							
13	Le debo muchísimo a mi institución.							
14	No me siento como "parte de la familia" en mi institución.							
15	No me siento parte de mi institución.							
16	Sería muy difícil dejar mi institución en este momento, incluso si lo deseara.							
17	No me siento "emocionalmente vinculado" con esta institución.							

Anexo 4. Carta de Presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Los Olivos, 23 de noviembre de 2017

CARTA N° 865-2017/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Señor Mgtr.
Raúl Cruzado Casanoca
Psicólogo Aeronautico
Fuerza Aérea del Perú
Av. Faucett S/N – Callao

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **ARROYO VARGAS ASTRID**, estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: "**PERSONALIDAD PROACTIVA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN PERSONAL CIVIL DE UNA INSTITUCIÓN MILITAR DEL CALLAO, 2017**" agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

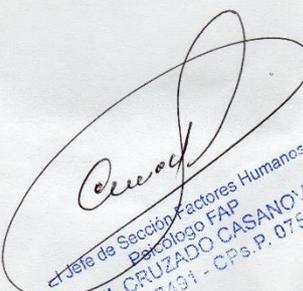
En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,




Dra. Paniht L. Cubas Romero
Directora de Escuela
Profesional de Psicología
Filial Lima – Campus Lima Norte

TCR/CCB


Jefe de Sección Factores Humanos
Psicólogo FAP
RAUL CRUZADO CASANOVA
NSA 707491 - CPs.P. 0757

UCV.EDU.PE

Anexo 5. Consentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Psicólogo Prevac - Grupo N°8:

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es Astrid Janeth Arroyo Vargas, interna de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **Personalidad Proactiva y Compromiso Organizacional en personal civil de una institución militar Peruana del Callao, 2017**; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas: **Escala de Personalidad Proactiva de Crant y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen**. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.

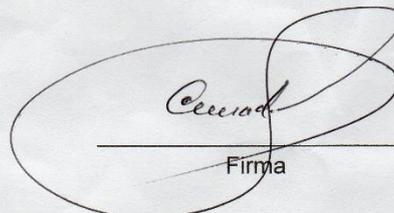
Gracias por su colaboración.

Atte. Astrid Janeth Arroyo Vargas

ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo, Raul Cruzado Casanova
con número de DNI: 08054622..... acepto participar en la
investigación **Personalidad Proactiva y Compromiso Organizacional en
personal civil de una institución militar Peruana del Callao, 2017** de la señorita
Astrid Janeth Arroyo Vargas.

Día: 14.1.06.1.2017


Firma

El Jefe de Sección Factores Humanos
Psicólogo FAP
RAUL CRUZADO CASANOVA
NSA 707491 - CPs.P. 0757

Anexo 6. Matriz de consistencia

Título: Personalidad proactiva y compromiso organizacional en personal civil de una institución militar peruana del Callao, 2017

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	POBLACIÓN	DISEÑO Y TIPO
Problema General ¿Existe relación entre la variable Personalidad Proactiva y Compromiso Organizacional en personal civil de una Institución militar Peruana del Callao?	Hipótesis General Existe relación positiva y significativa entre Personalidad Proactiva y los componentes del Compromiso organizacional en personal civil de una institución militar.	Objetivo General Determinar la relación que existe entre Personalidad Proactiva y los componentes del Compromiso Organizacional en personal civil de una Institución militar.	Personalidad proactiva	La personalidad proactiva es univariable.	120 trabajadores de condición civil en una institución militar peruana del Callao	Diseño No experimental Transversal
	Hipótesis Específica H2: Existen diferencias significativas a nivel de la Personalidad Proactiva según edad y sexo. H3: Existen diferencias significativas a nivel del Compromiso Organizacional según edad y sexo. H4: Existe relación positiva y significativa entre Personalidad Proactiva y los componentes del Compromiso Organizacional en personal civil de una institución militar, según sexo.	Objetivos Específicos Describir el nivel de Personalidad Proactiva en personal civil de una institución militar. Determinar si existen diferencias a nivel de la Personalidad Proactiva según edad y sexo. Describir los componentes del Compromiso Organizacional en el personal civil de una institución militar. Determinar si existen diferencias a nivel del Compromiso Organizacional según edad y sexo. Determinar la relación que existe entre la Personalidad Proactiva y los componentes del Compromiso Organizacional en el personal civil de una institución militar, según sexo.			MUESTRA 120 trabajadores de condición civil en una institución militar peruana del Callao	
			Compromiso organizacional	Compromiso Afectivo Compromiso Normativo Compromiso de Continuidad	MUESTREO Censal (Tamayo y Tamayo, 2004)	

Anexo 7. Validación por jueces expertos

VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Escala de Personalidad Proactividad y Cuestionario de Compromiso Organizacional que forma parte de la investigación Personalidad Proactiva y Compromiso Organizacional en personal civil de una Institución Militar, 2017.

Como es de su conocimiento la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de éste sean utilizados eficientemente, aportando, tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Por eso le agradecemos su valiosa colaboración.

DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez: Juan José Kaneko Aguilar

Formación académica: Psicología

Áreas de experiencia profesional: Organizacional

Tiempo: 17 años

Cargo actual: Consultor

Institución: UCV / ISIL / OPN / Autóroma / Ovr Team



FIRMA

VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Escala de Personalidad Proactiva de Crant y Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen que forma parte de la investigación Personalidad Proactiva y Compromiso Organizacional en personal civil de una Institución Militar, 2017.

Como es de su conocimiento la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de éste sean utilizados eficientemente, aportando, tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Por eso le agradecemos su valiosa colaboración.

DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez: Audria Patricia Céspedes Vargas Maibura
Formación académica: Licenciada en Psicología
Áreas de experiencia profesional: Ps. Organizacional
Tiempo: 8 años
Cargo actual: Docente tiempo completo
Institución: Universidad César Vallejo


FIRMA

VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Escala de Personalidad Proactiva de Crant y Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen que forma parte de la investigación Personalidad Proactiva y Compromiso Organizacional en personal civil de una Institución Militar, 2017.

Como es de su conocimiento la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de éste sean utilizados eficientemente, aportando, tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Por eso le agradecemos su valiosa colaboración.

DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez: JAIME GUZMÁN RODRÍGUEZ
Formación académica: PSICOLOGO
Áreas de experiencia profesional: ORGANIZACIONAL - AERONÓTICA
Tiempo: 26 a.
Cargo actual: JEFE OFICINA FACTORES HUMANOS
Institución: GRUPO AÉREO N° 3 FAP

JEFE SECC. FF.HH. GRUPO 3
JAIME GUZMÁN RODRÍGUEZ
C-70519290-A+
C.Ps.P. 6587

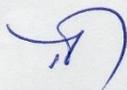
VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Escala de Personalidad Proactiva de Crant y Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen que forma parte de la investigación Personalidad Proactiva y Compromiso Organizacional en personal civil de una Institución Militar, 2017.

Como es de su conocimiento la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de éste sean utilizados eficientemente, aportando, tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Por eso le agradecemos su valiosa colaboración.

DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez: Juan Carlos Tinkes Ordóñez
Formación académica: Psicólogo
Áreas de experiencia profesional: Psicología Clínica - Organizacional
Tiempo: 39 años
Cargo actual: Instituto
Institución: U. Carlos Valdez



FIRMA

J. C. T. 353

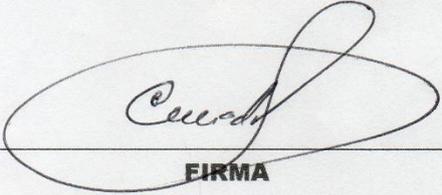
VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Escala de Personalidad Proactiva de Crant y Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen que forma parte de la investigación Personalidad Proactiva y Compromiso Organizacional en personal civil de una Institución Militar, 2017.

Como es de su conocimiento la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de éste sean utilizados eficientemente, aportando, tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Por eso le agradecemos su valiosa colaboración.

DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez: RAUL CRUZADO CASANOVA
Formación académica: UNIVERSITARIA
Áreas de experiencia profesional: ORGANIZACIONAL
Tiempo: 20 AÑOS
Cargo actual: PSICOLOGO DEL GRUPO B.
Institución: FAP


FIRMA

El Jefe de Sección Factores Humanos
Psicólogo FAP
RAUL CRUZADO CASANOVA
NSA 707491 - CPs.P. 0757

Anexo 8. Acta de aprobación de Originalidad de Tesis

UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Juan José Kaneko Aguilar, docente de la Facultad de Humanidades y Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo Lima Norte, revisor de la tesis titulada:

"Personalidad proactiva y Compromiso Organizacional en personal civil de una institución militar peruana del Callao, 2017", de la estudiante Arroyo Vargas, Astrid Janeth, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 04 de diciembre del 2017

Firma

Dr. Juan José Kaneko Aguilar

DNI: 10624918

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Anexo 9. Autorización de publicación de Tesis en repositorio Institucional UCV

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo Arroyo Vargas, Astrid Janeth identificada con DNI N° 73944878, egresada de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Personalidad proactiva y Compromiso Organizacional en personal civil de una institución militar peruana del Callao, 2017"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

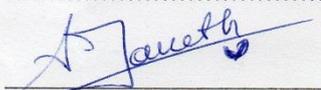
.....

.....

.....

.....

.....


 FIRMA

DNI: 73944878

FECHA: 04 de diciembre del 2017

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Personalidad Proactiva y Compromiso Organizacional en Personal Civil de una Institución Militar Peruana del Callao, 2017”

TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTOR:

ARROYO VARGAS, Astrid Janeth

ASESOR:

Resumen de coincidencias

18 %

Se están usando fuentes estándar

Ver Fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universidad...	1 %
2	repositorio.un.edu.pe	1 %
3	disponibilidad-ci...	1 %
4	repositorioacademico...	1 %
5	disponibilidad-ci...	1 %
6	Entregado a Profficio...	1 %
7	repositorio.un.edu.pe	1 %
8	proff.com	<1 %
9	Entregado a Universidad...	<1 %
10	disponibilidad-ci...	<1 %



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR LA PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE
INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

ARROYO VARGAS, Astrid Janeth

INFORME TÍTULADO:

Personalidad proactiva y compromiso organizacional en personal civil de una institución militar peruana del Callao, 2017

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciada en Psicología

SUSTENTADO EN FECHA: 09/01/2018

NOTA O MENCIÓN: 13

ROSARIO QUIROZ, FERNANDO JOEL

DNI 32990613





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

ARROYO VARGAS ASTRID JANETH

D.N.I. : 73944878

Domicilio : Calle Los Malangos 400 Urb. Naranjal – S.M.P.

Teléfono : Fijo : 5237694 Móvil : 965157048

E-mail : arroyovargasastrid@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : HUMANIDADES

Escuela : PSICOLOGÍA

Carrera : PSICOLOGÍA

Título : LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

Tesis de Post Grado

Maestría

Grado :

Mención :

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

ARROYO VARGAS ASTRID JANETH

Título de la tesis:

PERSONALIDAD PROACTIVA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN
PERSONAL CIVIL DE UNA INSTITUCIÓN MILITAR PERUANA DEL
CALLAO , 2017

Año de publicación : 2017

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha :

23/10/2018