



**UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS**

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**Relación entre la flexibilidad cognitiva, la personalidad proactiva y la satisfacción laboral en colaboradores de empresas por proyectos de Lima Metropolitana**

TESIS

Para obtener el título de Psicóloga

AUTOR

Marcovich Astorne, Melissa Stefania (70888276\_0000-0001-9832-2814)

ASESOR DE TESIS

Reyes Bossio, Mario (0000\_0003-1927)

Lima, 15 Noviembre 2017

## Resumen

La presente investigación busca explorar las relaciones entre las variables de satisfacción laboral, personalidad proactiva y la flexibilidad cognitiva de los trabajadores de una empresa por proyectos de Lima Metropolitana, con el objetivo de ver en caso existiese si una de ellas es mediada por la otra en pro de averiguar si se puede plantear un modelo de perfil dentro de una organización. Se usó una muestra de 250 colaboradores que trabajan en Lima. Los resultados indican que existen correlaciones significativas entre algunos aspectos de las variables planteadas; no obstante, ninguna es tan fuerte ni sólida como para garantizar que se predican una con otra. Es importante continuar las investigaciones alrededor pues se clarifica que características tan personales como la flexibilidad no son determinantes para la gestión en este tipo de organizaciones y de población tan críticas y prioritarias para economía del país.

Palabras clave: flexibilidad cognitiva, satisfacción laboral, personalidad proactiva, empresa por proyectos.

### **Abstract**

This research seeks to explore the relationships between the variables of job satisfaction, proactive personality and the cognitive flexibility of the workers of a company for projects in Metropolitan Lima, with the aim of seeing if there is one if one of them is mediated by the other in pro to find out if a profile model can be raised within an organization. A sample of 250 collaborators working in Lima was used. The results indicate that there are significant correlations between some aspects of the proposed variables; however, none is so strong or solid as to guarantee that they predict one another. It is important to continue the research around it, as it is clear that such personal characteristics as flexibility are not decisive for the management in this type of organizations and population so critical and priority for the economy of the country.

Key words: cognitive flexibility, job satisfaction, proactive personality, company by projects.

## Índice

### Introducción

#### Capítulo 1: Marco teórico

- 1.1. Contexto
- 1.2. Satisfacción laboral
- 1.3. Personalidad Proactiva
- 1.4. Flexibilidad cognitiva
- 1.5. Relación entre variables
2. Objetivos de la investigación
  - 2.1. Objetivo General
  - 2.2. Objetivo Específico
3. Hipótesis de Investigación

#### Capítulo 2: Metodología:

1. Diseño de investigación
2. Muestra
3. Instrumentos
  - 3.1. Satisfacción laboral
  - 3.2. Flexibilidad Cognitiva
  - 3.3. Personalidad Proactiva
4. Procedimiento de recolección y procesamiento de la información

#### Capítulo 3: Resultados

1. Resultados psicométricos del Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26
2. Resultados psicométricos del Cuestionario de Personalidad Proactiva
3. Resultados psicométricos del Test de Flexibilidad Cognitiva.
4. Resultados de Correlaciones

#### Capítulo 4: Discusión

##### Referencias

##### Apéndices

[Apéndice 1: Ficha de datos demográficos](#)

[Apéndice 2: Consentimiento informado](#)

[Apéndice 3: Instrumentos](#)

#### Tablas

[Tabla 1. Factores e items de la escala de personalidad proactiva](#)

[Tabla 2. Cargas factoriales del análisis de componentes principales y del análisis factorial exploratorio](#)

[Tabla 3. Validez criterial de los elementos Cambios](#)

[Tabla 4. Matriz componentes rotados satisfacción laboral](#)

[Tabla 5. Matriz de componentes rotados Personalidad proactiva](#)

[Tabla 6. Correlación escalas principales](#)

[Tabla 7. Correlación entre subescalas](#)

#### Figuras

[Figura1. Gráfico de sedimentación de Cattell del análisis de componentes principales del Cuestionario de Satisfacción Laboral](#)

[Figura2. Gráfico de sedimentación de Cattell del análisis de componentes principales del Cuestionario de Personalidad proactiva.](#)

## **Introducción**

En investigaciones frecuentemente, se destaca la importancia de la flexibilidad cognitiva como condición para ser creativos, eficientes, productivos y estar satisfechos (Ionescu, 2012), sin embargo, pese a que el cambio y la innovación en el trabajo hoy en día son dos de las variables a tomar en una empresa que desea ser considerada como competitiva (Porter, 2012); son escasas las investigaciones de esta variable en organizaciones latinoamericanas. Asimismo, la satisfacción laboral es una variable muy estudiada bajo la teoría del comportamiento organizacional defendiéndola como el estado emocional de los trabajadores en relación a la valoración que le dan a su puesto de trabajo (Locke, 1976); Voon, Lo, Ngui, & Ayob (2011) proponen que dicha condición es indispensable ya que, tiene como consecuencia una mayor probabilidad de éxito empresarial por ser un factor clave para el desarrollo de los colaboradores, generar mejoras en su desempeño laboral y provocar un aumento en el nivel de fidelización con la empresa, la cual se confirmará si se facilita o no con una personalidad proactiva de la población seleccionada.

Según la investigación realizada por Paulo Pantigoso, en la Guía de negocios e inversiones 2015/2016; la distribución del PBI se concentra en el mercado de hidrocarburos, pesca y electricidad y gas, lo cual hace trascendente y crítico trabajar en empresas de estos rubros con modelos de negocio por proyectos (Pantigoso, 2016). En el mercado laboral nacional existen diversas empresas que tienen actualmente un estilo de trabajo por proyectos, es decir con un entorno cambiante, en donde es importante clarificar el papel de variables ambientales y personales que facilitan el obtener niveles adecuados de satisfacción laboral (Gamboa, 2009) y que promueva un mejor desempeño según lo antes descrito. Las empresas dedicadas al rubro de ingeniería y construcción, suelen tener un estilo de trabajo por proyectos que fuerza a los colaboradores a tener que adaptarse de manera constante a varios entornos, ocasionando problemáticas como baja en la productividad o una alta rotación del personal al resultar difícil

adaptarse a los cambios mencionados, siendo este tipo de empresas indispensables en el trabajo de principales fuentes del PBI del país (Informe estadístico Ministerio de trabajo del Perú; 2011).

En la presente investigación se pretende explorar la relación entre personalidad proactiva y satisfacción laboral; al ser estas dos variables críticas en la literatura como determinantes del éxito en el trabajo; estudiándolas mediante la confirmación de una relación con la flexibilidad cognitiva, la cual es una variable más ligada a la persona y su composición básica. Asimismo, verificar luego de la relación si la personalidad proactiva tiene un efecto directo en la satisfacción laboral, que es mediado por el factor de nivel de flexibilidad de los trabajadores del tipo de organización descrita. En caso surge el modelo anterior, comprobar qué tan necesario es que una persona tenga la capacidad de adaptarse y ser proactivo para sentirse satisfecho en una organización con características cambiantes independientemente de las actividades complementarias que cada organización proponga para aumentar la satisfacción laboral.

Por lo que la pregunta de investigación es ¿Cómo afecta la flexibilidad cognitiva en la relación que se establece entre la personalidad proactiva y la satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de una empresa por proyectos en Lima Metropolitana?

## **Capítulo 1:** **Marco Teórico**

### **1.1.Contexto**

Las empresas multifocales adoptan de manera simultánea dos a más alternativas de grupos estructurales; lo cual, obliga al personal a agruparse por división y por función de manera paralela (Daft, 2011). Según Robbins (2009), las empresas que tienen estructuras híbridas, generan una composición en donde se divide a los trabajadores por divisiones, agrupándolos bajo la gerencia que les corresponde, dividiendo el organigrama de manera bastante estructurada y jerárquica, tanto vertical como horizontalmente. En empresas con estas características se genera un continuo flujo de comunicación, no obstante, los límites y liderazgos no están muy bien delimitados; los trabajadores deben tener la capacidad de adaptarse a constantes cambios de un proyecto a otro en donde el personal debe cambiar de tarea, de rol, lugar y equipo de trabajo de manera bastante frecuente (Robbins, 2009).

Este tipo de organizaciones usualmente se observa en poblaciones de profesionales relacionados con ciencias físicas, químicas o numéricas; quienes según investigaciones realizadas con poblaciones similares, poseen una personalidad inclinada social y teóricamente a la introversión que le impide tener apertura al contexto en el que se encuentra (Sánchez, 2003). Escobar y Briceño (2002), indican que el perfil de alguien que se especializa en la práctica de profesiones relacionadas con ciencias numéricas son calculadores y desconfiados; canalizan la hostilidad por medio de soluciones intelectuales, capaces de manejar a las personas y a las situaciones. Asimismo, indican que tienden a ser dominantes, competitivos, arriesgados, obstinados e independientes; usualmente mostrándose autosuficientes y desinteresados ante la aceptación de exigencias sociales. Según Bitran, Zúñiga, Lafuente (2004) existe un estilo cognitivo denominado 'práctico y concreto' el cual predomina entre los estudiantes que



ingresaron a ingeniería quienes son principalmente estudiantes de personalidad concreta y estructurada que enfrentan los estudios con un estilo eminentemente práctico y lógico. Estos jóvenes se interesan por hechos verificables que evalúan y usan de manera objetiva e imparcial; los tipos sensoriales se interesan por carreras que, como ingeniería y medicina, tienen actividades organizadas y sistemáticas donde está muy claro el plan de trabajo a seguir y existe un *feedback* constante con la realidad

La organización seleccionada es una empresa local de ingeniería con características de empresa por proyectos, posee condiciones de infraestructura básicas cubiertas y las remuneraciones están por encima del mercado de acuerdo a cada perfil. Asimismo, en la organización, se trabaja por proyectos lo cual implica que el personal rota mucho de posición, puesto o rol de trabajo, lugar de trabajo, tiempo de contrato, entre otros. Es importante mencionar que como característica importante el tiempo de contrato o rotación frecuente es común en este tipo de organizaciones por lo que también es uno de los cambios comunes de esta organización. La organización también tiene un alto nivel de prestigio nacional, en donde se percibe que los trabajadores están muy orgullosos de trabajar en este lugar, por lo que se valida con la evaluación anual de clima laboral que refleja en el año de evaluación que los colaboradores están satisfechos con la calificación. Asimismo, en la organización hay mucha estructura en el área de personas, que fomenta un soporte bastante objetivo para la estructura de toda la organización. Es importante mencionar que la empresa se compone en su mayoría de varones que poseen características diferentes a las femeninas dentro de estos contextos.

Según todo lo anterior, investigar la flexibilidad cognitiva como variable relacionada con la satisfacción laboral y la proactividad de los mismos, dentro del contexto y población antes descrito, resulta de gran relevancia para tener una referencia de la gestión que se debe realizar para mejorar índices de satisfacción, eficiencia dentro de estas organizaciones.

## **1.2.Satisfacción laboral**

La satisfacción laboral en la presente investigación se describe como una actitud general resultante de muchas actitudes específicas relacionadas con diversos aspectos del trabajo y de la organización; según lo planteado por Meliá (1989), indica muchas áreas a tomar en cuenta como lo son; la satisfacción con la supervisión, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con las prestaciones recibidas, satisfacción intrínseca y satisfacción por la participación. Se debe considerar que esta, ocupa el lugar central en la experiencia de un hombre de trabajo (Adalg & Brief, 1978); una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con su puesto no (Robbins, 2009). Con organizaciones con características menos “paternalistas”, que no pueden ni están dispuestas a asumir la responsabilidad del desarrollo de cada empleado; la satisfacción laboral se replantea en sus antecedentes y procesos, redefiniéndose como una respuesta actitudinal y afectiva de carácter global ante el entorno, las condiciones de trabajo y las actividades que se han de realizar en el empleo; lo cual implica confrontarse a las propias expectativas y aspiraciones (Gamboa, 2009). Se propone que, la alineación de las demandas y expectativas de la organización con las demandas y expectativas personales, tienen como resultado directo niveles altos de satisfacción extrínseca e intrínseca (Locke, 1976); por lo que la capacidad de alcanzar la satisfacción en el medio laboral está influenciada por la manera de confrontarlo. Robbins (2009), indica el ajuste personalidad – puesto entre los factores importantes que conducen a la satisfacción en el mismo. Es importante diferenciar satisfacción laboral con clima ya que, el segundo es el resultado de la medición de la existencia, o no, de los factores necesarios que permiten alcanzar la satisfacción laboral (Inamizu, 2016) se suelen confundir ambos términos pensando que son lo mismo cuando en realidad uno es la medición del anterior.

La variable tiene trascendencia ya que, según Omar (2012), empleados satisfechos pueden contribuir al trabajo confiable, responsable y de calidad, lo que reduce los costos internos de cualquier proceso de producción. Por último, se señala que los empleados satisfechos desean seguir formando parte de la organización, mientras que los insatisfechos quieren renunciar o cambiar de trabajo generando importantes pérdidas para la empresa e incomodidades en el colaborador (Locke, 1976). Según la investigación de Saner (2012) existen muchos aspectos a tomar en cuenta para lograr la satisfacción laboral uno de los más importantes es el género de los colaboradores ya que mujeres y hombres poseen distintas motivaciones; se deben tener en cuenta más de un aspecto de la población que permita clarificar la diversidad de motivaciones de las personas en relación a lo planteado por la cultura organizacional.

### **1.3. Personalidad proactiva**

La personalidad proactiva, según Crant (1995), hace referencia al grado en que las personas están dispuestas a actuar de modo que influyan en su entorno; teniendo en cuenta cualquier eventualidad que pueda generarse de manera inesperada. Ralf Schwarzer (1997) sostiene que el comportamiento proactivo es la creencia de las personas en su potencial para mejorarse a sí mismas, su situación y a su entorno, esta variable se desarrolla a nivel personal e implicaría una constante automotivación por realizar las tareas utilizando su propio potencial para rendir inclusive más de lo que el propio trabajo le solicita. Las personas que se rigen por este comportamiento anticipan o detectan estresores potenciales y actúan para prevenirlos, usualmente no están tensos. La existencia de esta variable está estrechamente relacionada con la sensación de control y de autoeficacia de la propia persona por lo que una persona con personalidad proactiva tiene la capacidad de actuar dentro de una organización de manera

autónoma convirtiendo entornos en medios funcionales aprendiendo a usar los recursos existentes (Monjas & Gonzales, 1998).

En la revisión de diversas teorías de proactividad podemos mencionar que en general una persona es considerada proactiva cuando suceden 6 puntos específicos: 1) Busca oportunidades, situaciones que favorezcan a la empresa; 2) Crea oportunidades, hacer de los eventos oportunidades difícilmente detectadas; 3) Iniciativa, actuar por motivación propia proponiendo ideas o acciones; 4) Promotor de nuevos escenarios, crear ideas y acciones no tradicionales; 5) Anticipar problemas, prever situaciones difíciles que se pueden suscitar y 6) Actitud de control, forma de actuar donde sobre sale el deseo de dirigir y organizar. Hay que aclarar que una personalidad proactiva no se queda en el aspecto de iniciativa sino en el asumir globalmente un asunto por resolver según lo antes descrito. Dentro de los principales componentes de la personalidad proactiva se mencionan la orientación o la predisposición de cambio

Edith Grotberg habla de la capacidad humana universal para hacer frente a las adversidades de la vida, superarlas o incluso ser transformado por ellas, Íntimamente relacionado a la resiliencia se encuentra el concepto de “pro actividad”, que implica ser responsables de nuestros comportamientos, de nuestras elecciones, de nuestras respuestas a los estímulos que nos ofrece la vida. La resiliencia implica proactividad unida a la noción de voluntad independiente, entendida como la capacidad para actuar sobre la base de nuestra autoconciencia con independencia de cualquier otra influencia. Una persona con características resilientes es aquella que es capaz de establecer relaciones sociales constructivas, tiene un sentido de sí mismo positivo, dimensiona los problemas, tiene sentido de esperanza frente a las dificultades, extrae significado de las situaciones de estrés, desarrolla iniciativa y se fija metas posibles de alcanzar (Saavedra, E. 2004).

La personalidad proactiva se ha vinculado a indicadores objetivos y subjetivos del éxito profesional, después de explicar otros predictores, como la demografía, el capital humano, la motivación, el tipo de organización y el tipo de industria (Seibert, Crant y Kraimer, 1999). En un estudio longitudinal, la personalidad proactiva estaba positivamente relacionada con la innovación, el conocimiento político y la iniciativa de carrera, todo lo cual, a su vez, tenía relaciones positivas con la progresión profesional y la satisfacción profesional (Cran, 1995) Demostraron que la personalidad proactiva explicaba la variación incremental en el desempeño laboral de los agentes de bienes raíces, después de controlar tanto la extraversión como la conciencia.

Por último, según lo planteado por Sánchez (2005) orientan dentro de su investigación, la definición de la variable como la llamada de alerta emprendedora o búsqueda de oportunidades; orientada más la definición a la búsqueda de oportunidades o la llamada alerta emprendedora, que a la planificación en contextos conocidos.

#### **1.4 Flexibilidad cognitiva**

La introducción de variable posiblemente mediadora en la investigación se realiza con la finalidad de observar si permitiría predecir la relación entre las otras dos variables seleccionadas en este público específico. Chiavenato (2004), menciona que la percepción de éxito de los colaboradores, es un indicador muy válido de la satisfacción laboral al tomar la misma como un factor motivante; por lo que, proponer que la flexibilidad cognitiva en organizaciones que necesitan esta cualidad debido a los constantes cambios y con una población que no la posee como característica predominante, podría mediar la relación de la personalidad proactiva como variable predictiva de éxito laboral y por ende la satisfacción laboral.

La flexibilidad cognitiva es definida como una conducta abierta, organizada y sistematizada por lo que, dará una respuesta rápida a estímulos de clasificación (Seisdedos, 2000). Según Floresco (2011), existen muchas regiones del cerebro que trabajan juntas para crear una conducta adaptable frente ambientes cambiantes; en la literatura relacionada a la variable se define que los sujetos con flexibilidad cognitiva son capaces de solucionar problemas como respuesta adaptativa a los cambios que se producen en una determinada situación (Floresco, 2011).

La flexibilidad cognitiva es definida como una conducta abierta, organizada y sistematizada por lo que, dará una respuesta rápida a estímulos de clasificación (Seisdedos, 2000). Según Floresco (2011), existen muchas regiones del cerebro que trabajan juntas para crear una conducta adaptable frente ambientes cambiantes; en la literatura relacionada a la variable se define que los sujetos con flexibilidad cognitiva son capaces de solucionar problemas como respuesta adaptativa a los cambios que se producen en una determinada situación (Floresco, 2011). La flexibilidad cognitiva se describe generalmente como una de las funciones ejecutivas con dos subcategorías, la conmutación de tareas y el cambio cognitivo, dependiendo de si el cambio ocurre inconscientemente o conscientemente. La flexibilidad cognitiva se ha descrito más ampliamente como la capacidad de ajustar el pensamiento de las situaciones antiguas a las nuevas situaciones, así como la capacidad de superar respuestas o pensamientos que se han vuelto habituales y se adaptan a nuevas situaciones (Moore, 2009)

Asimismo, Albanesi (2009), afirma que las mujeres presentaron niveles más altos de flexibilidad cognitiva y que la variable no presenta correlaciones con algún tipo específico de personalidad. Por otro lado, Ionescu (2012) explica la flexibilidad cognitiva, como una propiedad del sistema cognitivo, más que como una habilidad cognitiva. La flexibilidad cognitiva depende de la interacción de los diversos mecanismos cognitivos o la interacción de

los mecanismos sensorio motores y de cognición; del contexto en el tiempo de desarrollo. La búsqueda de una relación completa y unificada de la flexibilidad cognitiva está muy justificado por su utilidad potencial en la promoción de la resolución de problemas eficientemente y la creatividad (Ionescu, 2012). En una investigación de Seisdedos (2000), la flexibilidad cognitiva es un aspecto aptitudinal superior, el cual es medido al presentar estímulos para medir los siguientes indicadores:

- a) Capacidad para concentrarse atendiendo a la vez a varias condiciones cambiantes en el entorno.
- b) Analizar de manera holística, si se cumplen o no los distintos cambios solicitados en la evaluación y en qué momento estos han dejado de cumplirse.

Por último, en un estudio propuesto por Jhang, Jung & Campbell (2012), se menciona en sus resultados que existen afectos positivos en los participantes, frente al cambio constante, originados por la flexibilidad cognitiva de las personas y que los buenos afectos generan mayor flexibilidad cognitiva. Asimismo, en el mismo estudio se analiza la relación entre la capacidad de percibir de manera positiva un producto o situación, introduciendo los afectos positivos vinculados con el mismo gracias a la capacidad de flexibilidad cognitiva de los participantes y los niveles de incongruencia entre la evaluación al producto y el producto en sí; mientras más se tolere dicha relación el ingreso de afectos positivos en relación al mismo será mucho mayor; situación que podría estar relacionada a la percepción del ambiente del trabajo de otro tipo de población. Alles (2003) la define como la capacidad para amoldarse a trabajar en distintas y variadas situaciones, personas o grupos de personas; supone entender y valorar posturas distintas o puntos de vista encontrados, adaptando su propio enfoque a medida que la situación cambiante lo requiera; implica un nivel desarrollado de inteligencia emocional en donde la

persona es capaz de responder de manera eficiente ante situaciones diversas también a nivel social.

### **1.5 Relación entre variables**

A partir de la definición de las variables encontramos conexiones a nivel conceptual en donde se observan relaciones entre las mismas. Se encuentra cómo la personalidad proactiva permite o facilita la satisfacción laboral en la medida que se está siempre orientado a realizar un trabajo efectivo y adecuado que permite estar a la altura del puesto (Laweren, 1986); Gamboa, Gracia, Ripoll y Peirò (2007), mencionan dentro de su investigación que la iniciativa personal, vinculada directamente con el constructo de personalidad proactiva, tiene resultados positivos para las personas que la exhiben en términos de satisfacción laboral ya que esa iniciativa les permite introducir cambios en su trabajo , dándoles un mayor control sobre él y la posibilidad de hacerlo más satisfactorio; se afirma que se debe promover más estudios relacionados con cómo hacer que los jóvenes estén igual de satisfechos en contextos cambiantes que implique que no dejen de ser proactivos.

Según Robins (1998), existe una compatibilidad notoria entre personalidad y puesto de trabajo por lo que, afirmar que la relación entre personalidad proactiva y satisfacción es válida y factible como consecuencia de que esta le permite al colaborador calzar en el puesto laboral; Gamboa (2009) plantea que a mayor conocimiento de los requisitos necesarios para un empleo por parte de los niveles administrativos de las organizaciones y del personal de producción implica una mayor percepción de empleabilidad, al sentir que estos conocen que características son necesarias para entrar a un lugar en donde se podrá trabajar de la manera más idónea posible y por ende lograr un mayor nivel de satisfacción laboral. El factor de éxito, según Chiavenato (2004), es un indicador muy válido de la satisfacción laboral al tomar el mismo como un factor



motivante importante en la mayoría de las organizaciones. Sonnentag (2003) afirma que una personalidad proactiva también garantiza un mejor ambiente de trabajo por lo que es importante promover la contratación y gestión de personas con dicha personalidad.

La teoría cognitivo-conductual define a la personalidad proactiva y a la flexibilidad cognitiva a través de una serie de conductas que describen como una persona a través de las mismas puede obtener modificaciones a nivel de pensamiento; es decir, logrando alcanzar un cambio a nivel de la variable actitudinal: satisfacción laboral. Según lo propuesto por Timarova y Salaets (2008), afirman dentro de su investigación que existen patrones en la selección de personas, para trabajos que implican cambios constantes, relacionados con la capacidad de ser flexibles; obteniendo una constante de bajo estrés en los mismos a diferencia de los que no cumplen con dicho perfil. Asimismo, ser cognitivamente más flexible en dicha investigación aseguraba el éxito dentro del programa de capacitación convirtiendo a esa población en más apta para el aprendizaje sintiendo mayor confianza en sus recursos personales y por ende menor estrés o incapacidad. También, se muestra que en la categoría de predictores de la satisfacción en el trabajo, los más trascendentales (Charles Glisson & Mark Durick, 1988), implican constantes cambios y que requieren de flexibilidad para ser manipulados son; el conflicto de la ambigüedad del rol, la identidad con la tarea y el significado o importancia de la tarea.

Dreishbach y Goschke (2004) encontraron que las personas que son más flexibles y colaboradoras soportando más los niveles de estrés y presión; situación que podría generar mejores percepciones de su lugar de trabajo; no obstante, en dicho estudio la flexibilidad cognitiva no era predictor de una conducta vigilante o alerta, anticipada la cual es base para la personalidad proactiva.

Adicionalmente, la flexibilidad cognitiva tiene una relación directa con la evaluación de satisfacción intrínseca (Meliá, 1989) por el trabajo pues implica una visión holística aceptando

la totalidad de dinámicas en el interior del mismo; aptitud que es medida según la definición de flexibilidad cognitiva. Por último, se menciona que la personalidad proactiva tiene semejanzas conceptuales con la flexibilidad cognitiva en tanto poseen constructos similares en los que implican la promoción de la resolución de problemas eficientemente y la creatividad (Ionescu, 2012). Se propone en la investigación de Gómez (2012) que las mujeres poseen mayor flexibilidad cognitiva que los hombres y que un mayor nivel académico mejora los resultados de la flexibilidad.

## **2. Objetivos de la investigación**

### **2.1. Objetivo general**

- Relacionar el nivel de personalidad proactiva, la satisfacción laboral y el nivel de flexibilidad cognitiva en un grupo de trabajadores de una empresa privada por proyectos de Lima Metropolitana.

-Identificar si la flexibilidad cognitiva sirve como variable mediadora entre la relación de personalidad proactiva y satisfacción laboral en caso existiese.

### **2.2. Objetivos específicos**

- Analizar las correlaciones según características sociodemográficas de edad, sexo, perfil laboral, lugar de nacimiento, tiempo de trabajo, tipo de negocio, en los que se segmenta la población.

### **3. Hipótesis de Investigación**

H<sub>1</sub>: La personalidad proactiva de cada empleado está relacionada con su satisfacción en una empresa por proyectos de Lima Metropolitana.

H<sub>2</sub>: La personalidad proactiva está relacionada con la flexibilidad cognitiva de los trabajadores de una empresa por proyectos de Lima Metropolitana.

H<sub>3</sub>: La flexibilidad cognitiva de los trabajadores está relacionada con la satisfacción laboral y/o personalidad proactiva en una empresa por proyectos de Lima Metropolitana.

## **Capítulo 2:**

### **Metodología**

#### **1. Diseño y tipo de investigación**

Se realizó un estudio no experimental descriptivo-correlacional (Hernández, Fernández & Baptista, 2010), en donde se busca encontrar las probables relaciones entre las variables; para que luego de dicho análisis se pueda determinar que si es factible utilizar una de las variables, flexibilidad cognitiva, para mediar la relación entre las otras dos, personalidad proactiva y satisfacción laboral; comprobando que tanto se altera la misma con lo propuesto (Hernández, Fernández & Baptista, 2010), por medio de un análisis con regresiones. Se manejó con autorización de la organización y consentimiento informado de los participantes, resaltando que era una evaluación independiente de lo laboral para manejar la variable de deseabilidad social.

## 2. Muestra

Se realizó la investigación con una muestra de la población de trabajadores de una empresa peruana de consultoría en ingeniería que trabaja por proyectos, por lo que, estos trabajadores se encuentran constantemente cambiando las condiciones de su trabajo. La población no solo está compuesta de ingenieros y la población total es de 950 colaboradores en el momento de la aplicación, la mayoría de nacionalidad peruana, con contratos de variables condiciones. Para fines de la presente investigación se utilizó una muestra de 250 empleados en el área de ingeniería, seleccionando a 190 hombres y 60 mujeres dentro de planilla con más de tres meses de contrato con la empresa y pertenecientes al área de proyectos, es decir, que su puesto implique estar en la parte de producción de la organización. El tipo de muestreo utilizado en esta investigación, es no probabilístico, seleccionando intencionalmente colaboradores con las características mencionadas (Hernández, Fernández & Baptista, 2010), se tendrá en cuenta dentro de la segmentación de la población el tipo de negocio que el trabajador tiene, ya que cada uno de estos implica características particulares que lo podrían diferenciar en las características mencionadas.

La muestra elegida es equivalente al 26% de la población definida. Algunas características de la muestra seleccionada son; 1 48.8% de la muestra son oriundos de Lima y un 38% de provincia, asimismo un 38% son primerizos en su familia, 42,8% son solteros y solo el 39,2% son padres de familia. Por otro lado el 53,2% tienen estudios universitarios, teniendo en su mayoría el perfil laboral de ingeniero Junior (28%) y/o ingeniero de diseño (23,2%) teniendo la mayoría entre uno y dos años de trabajo en la organización. La importancia de esta población es que está sometida sobre el tipo de trabajo por proyectos y tiene un perfil que tiende a no poseer la característica de flexibilidad pero si de personalidad proactiva.

### 3. Instrumentos

#### 3.1.Satisfacción Laboral

La medición de esta variable se realiza con el instrumento Cuestionario General de Satisfacción en Organizaciones Laborales S21/26 elaborado por Meliá, Padilla, Martí, Sancerni, Oliver & Tomas (1990), en Valencia y adaptado en el Perú por Vásquez (2011). Este instrumento cuenta con un formato de respuesta dicotómico (verdadero y falso) y contiene 26 ítems. La prueba mide seis factores: (1) Satisfacción con la supervisión y participación en la organización (ítems 10, 11, 13, 15, 16, 17, 19, 20 y 21), (2) Satisfacción con la remuneración y las prestaciones (ítems 4, 9, 10, 12, 14 y 23), (3) Satisfacción intrínseca (ítems 1, 2, 3 y 18), (4) Satisfacción con el ambiente físico (ítems 6, 7, 8 y 24), (5) Satisfacción con la cantidad de producción (ítems 5 y 26) y (6) Satisfacción con la calidad de producción (ítems 24 y 25).

El cuestionario de Satisfacción S21/26, con seis factores, fue aplicado a una muestra de 192 sujetos miembros de organizaciones laborales de la Comunidad Valenciana y fue sometido a un análisis de componentes principales, por el cual se obtuvieron seis factores, explicando el 60.8% de la varianza total. El componente uno explica el 18.75% de la varianza total, el componente dos el 10.83%, el componente tres el 9.71%, el componente cuatro el 8.90%, el componente cinco el 6.40% y el componente seis el 6.21% (Meliá, Pradilla, Martí, Sancerni, Oliver & Tomás, 1990).

En el Perú, el Cuestionario de Satisfacción S21/26 fue validado por Vásquez (2011), en una prueba piloto con una muestra de 150 trabajadores, peruanos de diversas empresas, estudiantes de un programa para ejecutivos de una universidad privada de la ciudad de Lima.

La muestra arrojó un KMO de 0.784, procediéndose a un análisis de componentes principales. Este análisis dio como resultado seis componentes, los cuales explicaron el 54.97% de la varianza total. El primer componente explicó el 22.88% de la varianza, el segundo un

9.21% adicional; el tercero explica un 7.18% adicional, el cuarto un 6.25% adicional, el quinto un 5.06% adicional y el sexto componente un 4.35% adicional de la varianza. Además, se utilizó el método de consistencia interna para analizar la confiabilidad, encontrando una consistencia interna de 0.78 en el primer componente, 0.66 en el segundo, 0.67 en el tercero, 0.73 en el cuarto, 0.46 en el quinto y 0.48 en el sexto. Por otro lado, a través del método de consistencia interna (alfa de Crombach) se analizó la confiabilidad de los componentes encontrando que el primer componente tenía una consistencia de 0.78, el segundo de 0.66, el tercero de 0.67, el cuarto de 0.73, el quinto de 0.46 y el sexto de 0.48. Asimismo, se tomó en cuenta el gráfico de sedimentación de Cattell, en el cual se observó claramente dos componentes predominantes y un tercero bastante considerable, realizándose así un análisis de componentes ajustado a dos.

El análisis de componentes principales calculado con dos componentes, mostró que el primero explicaba el 22.88% de la varianza y el segundo el 9.22% de la varianza adicional. Además, no se encontró coincidencia en la estructura factorial con la escala original. Analizando, la consistencia interna, el primer componente tiene una consistencia de 0.817 y el segundo de 0.744. La solución factorial original no puede ser producida en la muestra de la adaptación y se decide volver a realizar un análisis de componentes principales, esta vez con tres componentes.

Este nuevo análisis de tres componentes explicaba el 39.29% de la varianza total. El primer componente explicó el 22.9% de la varianza, el segundo y el tercero el 9.22% y 7.2% de la varianza adicional. Vásquez (2011) consideró adecuado mantener los tres componentes, dado que el primero tiene una consistencia interna de 0.755, el segundo 0.780 y el tercero 0.751, además existía afinidad en las agrupaciones de los ítems en los componentes.

### 3.2. Personalidad Proactiva

Para medir esta variable se utiliza el instrumento aplicado en la investigación de Bernaldes (2010), el cual consta de 35 ítems que miden el grado de personalidad proactiva en la persona. El instrumento tiene escala Likert de 0 a 5, donde 0 significa “totalmente en desacuerdo” y 5 “totalmente de acuerdo” para sus respuestas. El instrumento tiene como propiedades psicométricas, gracias a un análisis de validez de constructo a través de un análisis factorial exploratorio que realiza el autor, se identifican tres factores con una medida de adecuación muestral KMO de 0.88 el cual como buen valor. Los tres factores definidos son innovación con cargas factoriales entre .52 y .72; “resiliencia” en cargas factoriales obtenidas están entre .51 y .81 y “orientación al cambio” con cargas factoriales entre, 49 y ,82. En relación al análisis de la consistencia interna de cada factor (innovación, resiliencia y orientación al cambio) alcanzan un Alfa de Cronbach de .80, .79 y .76 respectivamente (Tabla 1).

Tabla 1.

*Factores e ítems de la escala de personalidad proactiva*

Matriz de componentes rotados	Innovación	Resiliencia	Orientación al cambio
Alfa Cronbach	0.803	0.792	0.762
PP1	0.097	0.339	0.484
PP2	0.11	0.185	0.802
PP30	0.696	0.063	0.183
PP31	0.523	0.292	0.393
PP32	0.671	0.124	0.139

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: normalización Varimax con Kaiser.

En la investigación realizada por Liza (2011) en Perú, con una población universitaria, se obtuvo del análisis factorial exploratorio, con rotación Varimax, un KMO de .85 luego de 3 análisis factoriales con un Test de esfericidad de Bartlett altamente significativo ( $p < 0,001$ ).

En dicha investigación se realizó tres veces el análisis porque el gráfico de sedimentación mostraba que solo existían 2 componentes, y no tres como lo propuesto por Bernal (2010); el primer componente obtiene un auto valor de 6.66 explicando el 19.03% de la varianza adicional y el segundo componente obtiene un auto valor de 2.83 explicando el 8.09% de la varianza adicional. En el análisis de componentes principales se debe mencionar que se cambian los nombres de los componentes del instrumento y se reducen a dos; sin eliminar ningún ítem porque se desea respetar todos los ítems de la escala original; decidiendo dejar todos los que tengan carga igual o mayor a .20 (Tabla 2). Resultando dos escalas una de resiliencia(13,15,17,19,25,35) y orientación al cambio (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 16, 18, 20, 21, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34).

Tabla 2.

*Cargas factoriales del análisis de componentes principales y del análisis factorial exploratorio*

Ítems	Componentes	
	1	2
PP9	0.67	
PP10	0.635	
PP7	0.59	
PP21R		0.425
PP11R		0.418
PP35R		0.361



### **3.3.Flexibilidad Cognitiva**

Para realizar la medición de la flexibilidad cognitiva instrumento llamado Cambios-Test de flexibilidad cognitiva (Seisdedos, 1994). Consta de 27 elementos, con un tiempo limitado para su ejecución y su diseño es propio de los test de rapidez. Los elementos de Alternativas en la prueba contienen figuras geométricas simples (polígonos de 5 a 9 lados con una trama/color interior), sobre las que se pueden pedir tres tipos sencillos de cambios el aumento/disminución de una o varias de sus características; número de lados, tamaño de la figura o intensidad de la trama.

La aplicación se puede realizar a adolescentes y adultos, evalúa la capacidad para concentrarse en una tarea de flexibilidad cognitiva. Los Baremos en centiles y puntuaciones típicas se han calculado en una muestra de más de 7000 adolescentes, de las carreras de humanidades, arquitectura, jurídica y experimental; así como, 381 casos adultos; con los que fueron creados los Baremos de la misma. La prueba nace para medir una variable aptitudinal intentando apreciar la capacidad para concentrarse atendiendo a la vez a varias condiciones cambiantes del entorno y la flexibilidad cognitiva para analizar, de forma holística, casi de golpe si se cumplen o no los distintos cambios pedidos y cuando dejan de hacerlo. Para controlar las diferencias en el nivel académico de los evaluados, se evitan los contenidos verbales en los elementos (Seisdedos, 2000).

La prueba presenta validez de constructo de qué tipo convergente con una prueba de inteligencia con los factores de razonamiento y espacial, en donde se comprueba que mide la rapidez con que se mide los cambios producidos en las figuras. La validez de Cambios también se da de manera concurrente con varios constructos de otra prueba de inteligencia que mide la parte espacial en donde se realizaron regresiones múltiples para confirmar las correlaciones con resultados como de pruebas que miden identificación fondo forma, rotación de figuras y

diversas aptitudes espaciales (Seisdedos, 2000). Asimismo, se reporta una validez criterial en donde se realiza un análisis interno de sus componentes teniendo como resultado 3 grupos con los índices más explicativos de la estructura interna de Cambios (Tabla 3).

Tabla 3.

*Validez Criterial de los elementos de Cambios*

Var	Cm1	Cm2	Cm3	Camb
E1	42	-8	-18	2
E2	48	29	4	35
E3	51	18	8	31
E25		18	69	40
E26	-6	15	66	36
E27	-3	11	58	31

La confiabilidad de la prueba de dio por mitades en donde se realizó la correlación de Pearson para establecer la relación entre los resultados de pares e impares de 2107 casos. Luego se juntaron las dos mitades para un test de longitud doble según la fórmula de Spearman Brown, en donde el resultado ofrece un coeficiente de confiabilidad de 0,92 describiendo que solo existe un 8% de errores aleatorios. La consistencia interna arroja un coeficiente alfa de Cronbach de .87 lo cual indica que la prueba con 27 ítems está bien constituida.

No se han encontrado investigaciones realizadas en el país, no obstante, la prueba ha sido aplicada en una investigación en Buenos Aires y se la ha encontrado valida y confiable; dicha investigación no describe las propiedades psicométricas de la prueba. El coeficiente de fiabilidad del cuestionario por el método de dos mitades (elementos pares y elementos impares) según el autor obtuvo una correlación de 0.92 (Albanesi de Nasetta, 2009).

#### **4. Procedimiento de recolección y procesamiento de la información**

La siguiente investigación busca encontrar relaciones entre las variables satisfacción laboral, personalidad proactiva y flexibilidad cognitiva, comprobando y describiendo la existencia de dichas correlaciones para luego tomar la variable de flexibilidad como variable mediadora de la relación entre las otras dos variables en una población de empleados ingenieros de una empresa por proyectos en Perú. La muestra seleccionada son un grupo de trabajadores de una empresa de ese modelo. El interés de investigar dichas variables nace de una observación directa de los trabajadores de esta organización, la cual tenía disposición frente a la investigación, que permite observar las características de las variables descritas.

Se contactó con la organización, a través de una carta de presentación de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas explicándoles los fines de la investigación y se ofreció brindar el resultado final de la misma como condición para alinear la aplicación a sus procesos. Una vez aceptadas las condiciones se procedió a aplicar un cuestionario, por la necesidad interna de investigar más a profundidad el perfil idóneo para el desarrollo de sus trabajadores, en donde se les preguntó qué características son indispensables para ser un trabajador exitoso en su empresa; frente a lo que respondieron que se debía ser proactivo, sociable y adaptable. Dicho resultado sirvió de base para el diseño de la investigación incluyendo a la personalidad proactiva como variable importante según la percepción de éxito dentro de la organización elegida. La motivación de investigar este tema se dio por los puntajes de la aplicación de clima laboral de la organización en donde era importante ver si características tan personales como la flexibilidad cognitiva impactaban directamente a la satisfacción y a la productividad pese a ser proactivos de manera personal.

Se realizó la selección de los instrumentos los cuales, tuvieron que ser validados con anterioridad en el país. El instrumento de satisfacción laboral, Cuestionario de Satisfacción

S21/26 elaborado por Melía, Pradilla, Martí, Sancerni, Oliver & Tomas (1990), se consiguió por la revisión de una tesis publicada por la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, la cual ya la había validado en el país. Lo mismo sucedió con el instrumento que evalúa la personalidad proactiva, Cuestionario de Personalidad Proactiva de Bernales (2010), el cual se obtiene gracias a la revisión de una tesis publicada en la misma institución, la cual también fue aplicada y validada en el país. En el caso del instrumento de flexibilidad cognitiva, el Test de Flexibilidad Cognitiva de Seisdedos (200), se procede a obtener el instrumento original el cual consiste en un manual, con cierta cantidad de hojas de aplicación, una ficha de corrección y la hoja de respuesta; por lo que se realizó la consulta al representante de TEA ediciones Perú, Marlon F. Montoya

Asistente Comercial, de las implicancias éticas de copiar la ficha de aplicación para extender el estudio a más personas, frente a lo que respondió que se podría proceder si la investigación es exclusivamente con fines académicos de titulación universitaria.

Se procede a elaborar un plan de aplicación para lograr cubrir también a las personas de obra, por lo que se plantea que los cuestionarios sean resueltos tanto de manera grupal, dependiendo del contexto. Cada voluntario recibió el consentimiento informado, la ficha de datos demográficos y los cuestionarios mencionados. La aplicación se desarrolló en oficinas brindándoles las instrucciones de manera grupal y realizando una supervisión de parte de la evaluadora para resolver dudas de la aplicación de los instrumentos. No existieron dudas ni inconvenientes marcados durante las aplicaciones. Una vez recolectada la información se procedió a analizar de manera cuantitativa, ingresando los datos de las evaluaciones en el programa SPSS Versión 21. Como primera parte del análisis se observarán las propiedades psicométricas de los instrumentos, validez y confiabilidad en la muestra aplicada, y luego se procederá a comparar los resultados obtenidos. Se realizó un análisis estadístico descriptivo de

los datos sociodemográficos. El análisis iniciará con un proceso de correlaciones entre las tres variables, comprobando que existan dichas relaciones, se considera un análisis incluyendo los grupos sociodemográficos. Se proseguirá con el desarrollo del modelo de mediación en donde se usarán regresiones y funciones en el programa SPSS21. Asimismo, se realizarán estadísticos de la cantidad de personas evaluadas y las características demográficas de las mismas. Con los resultados de la aplicación se podrán obtener los resultados deseados por la investigación, formulando de manera inicial el modelo que permitirá tener diversos perfiles y comprobar cuál es el más adecuado para tipo de organización elegida.

### **Capítulo 3**

#### **Resultados**

##### **1. Resultados psicométricos del Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26**

A continuación se presentará la validez y confiabilidad del Cuestionario de Satisfacción 21/26 de Meliá, Pradilla, Martí, Sancerni, Oliver & Tomas (1990); se decide trabajar con la versión española de 8 componentes iniciales con la población seleccionada. Se realizó un análisis exploratorio de componentes principales con rotación varimax, encontrando KMO (Kaiser – Meyer – Olkin) de .79, demostrando fiabilidad. La prueba de especificidad de Bartlett arrojó un resultado significativo ( $p < .000$ ), lo cual permite realizar el análisis.

Los valores obtenidos indicaron que es adecuado efectuar e interpretar el resultado del análisis factorial en base a la matriz de correlaciones. Para demostrar la validez del Cuestionario de Satisfacción Laboral S 21/23 se utilizó la validez de constructo por medio del análisis de

componentes principales. La confiabilidad fue calculada mediante el coeficiente de consistencia interna alfa de Cronbach.

Los resultados iniciales presentaron 8 componentes con autovalores mayores a 1 que explicaban un 59.65% de la varianza total. Además del análisis de los autovalores y de las cargas factoriales se observó el gráfico de sedimentación de Cattell (Ver Figura 1). En esta figura se puede observar con claridad la presencia de un componente, lo cual dista de la solución encontrada en el Cuestionario de Satisfacción Laboral (Vásquez, 2011) y de los 6 componentes encontrados inicialmente según lo propuesto por Melia y Peiro (1990).

Figura 1.

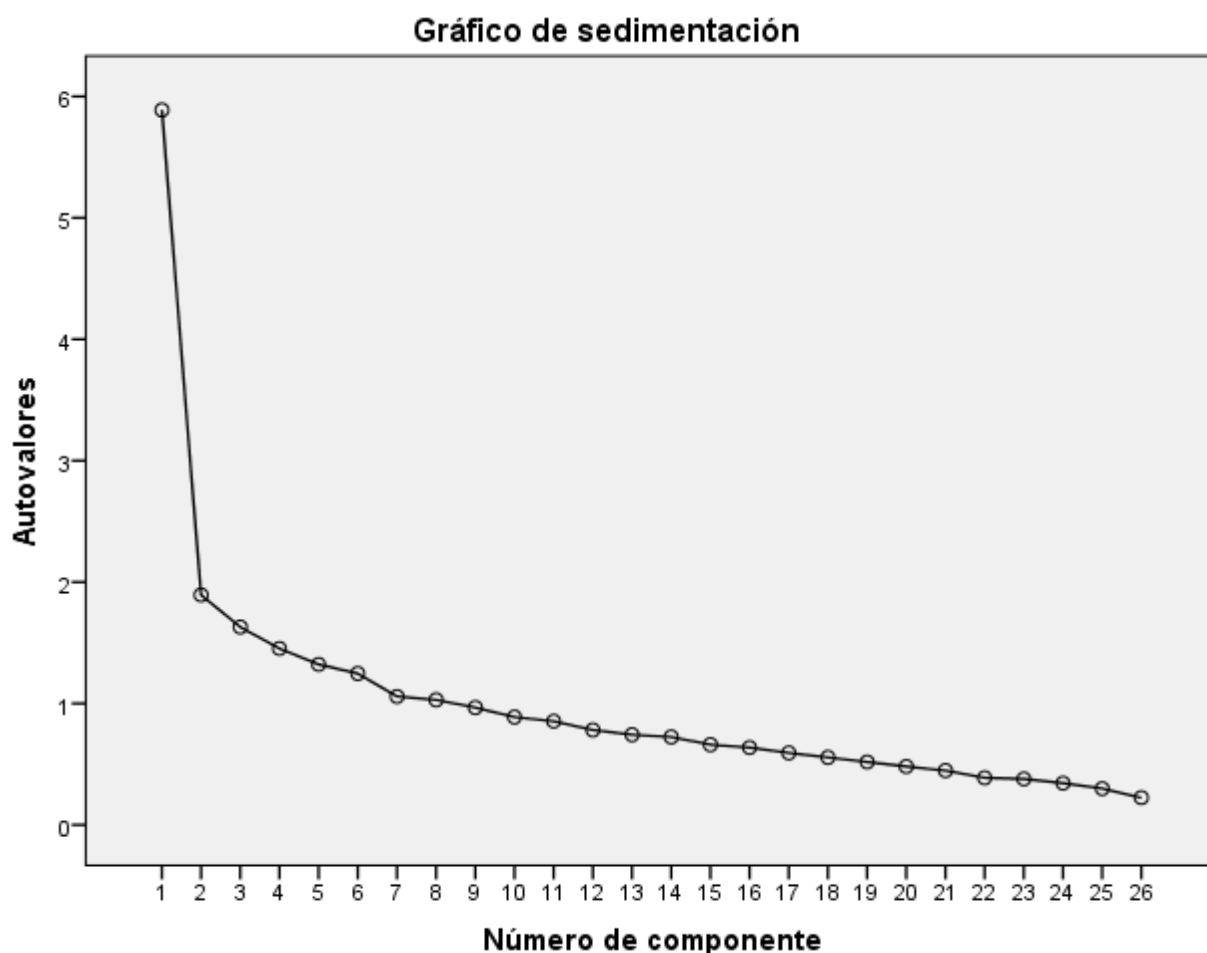


Figura 1: Gráfico de sedimentación de Cattell del análisis de componentes principales del Cuestionario de Satisfacción Laboral.

El gráfico de sedimentación sugirió la retención de un componente, los resultados de este análisis de componentes principales con rotación Varimax de 8 componentes solicitados fueron: autovalores mayor a 1 que explicaban un 59,65% de la varianza total. El resultado de este análisis mostró que el primer componente obtuvo un autovalor de 5.89 que explicó el 22.64% de la varianza. El segundo componente obtuvo un autovalor de 1,89 que explicó el 7,26.47% de la varianza adicional. El tercer componente obtuvo un autovalor de 1,63 que explicó el 6.29% de la varianza adicional. El cuarto componente obtuvo un autovalor de 1,45 que explicó el 5.59% de la varianza adicional. . El quinto componente obtuvo un autovalor de 1,31 que explicó el 5.04% de la varianza adicional. El sexto componente obtuvo un autovalor de 1,25 que explicó el 4.80% de la varianza adicional. El séptimo obtuvo un autovalor de 1, 06 y que explicó el 4.07% de la varianza adicional. El octavo componente obtuvo un autovalor de 1,03 y explicó el 3,97% de la varianza adicional. Debido a que varios de los componentes mostraron cargas factoriales de ítems que no pertenecían a sus escalas originales y presentaron ítems con cargas compartidas, se decidió realizar el ajuste a seis componentes según lo propuesto por Melia y Peiró (1989).

Se continuó con la búsqueda de la mejor solución factorial para este instrumento, por lo que se realizó un análisis de componentes principales (rotación Varimax) ajustando a 6 el número de componentes a extraer.

En los resultados de este análisis de componentes principales con rotación Varimax se obtuvo los seis componentes solicitados con autovalores mayor a 1 que explicaban un 51.61% de la varianza total. El resultado de este análisis mostró que el primer componente obtuvo un autovalor de 2. 95 que explicó el 11.36% de la varianza. El segundo componente obtuvo un autovalor de 2,55 que explicó el 9.82% de la varianza adicional. El tercer componente obtuvo un autovalor de 2,27 que explicó el 8.74% de la varianza adicional. El cuarto componente

obtuvo un autovalor de 2,17 que explicó el 8.36% de la varianza adicional. El quinto componente obtuvo un autovalor de 2,15 que explicó el 8.26% de la varianza adicional. El sexto componente obtuvo un autovalor de 1,32 que explicó el 5.07% de la varianza adicional. En este análisis se encontró que el ítem 22 y 18 los cuales presentaban carga factorial en un factor sin algún otro ítem por lo que se decide eliminarlo.

En los resultados de este nuevo análisis de componentes principales con rotación Varimax se obtuvo los seis componentes solicitados con autovalores mayor a 1 que explicaban un 49.05% de la varianza total. Pero los ítems dentro de la matriz de componentes rotados se encontraron muy dispersos y sin agrupar; por lo que se decide bajar un ítem explorando la forma más adecuada de conservar el patrón original y reordenar los ítems en las dimensiones propuestas.

Se realizó un ajuste a 5 componentes, los resultados de este análisis de componentes principales con rotación Varimax resultaron que los cinco componentes solicitados con autovalores mayor a 1 que explicaban un 49.05% de la varianza total. El resultado de este análisis mostró que el primer componente obtuvo un autovalor de 2.68 que explicó el 11.18% de la varianza. El segundo componente obtuvo un autovalor de 2,68 que explicó el 11.15% de la varianza adicional. El tercer componente obtuvo un autovalor de 2,25 que explicó el 9.38% de la varianza adicional. El cuarto componente obtuvo un autovalor de 2,16 que explicó el 8.90% de la varianza adicional. El quinto componente obtuvo un autovalor de 2,01 que explicó el 8.36% de la varianza adicional. Los componentes 13 y 21 se deciden dejan en el segundo factor a pesar de tener cargas menores a 3 ya que, se busca la similitud con el modelo inicial propuesto por Meliá, Pradilla, Martí, Sancerni, Oliver & Tomas (1990); quedando el primer componente como, satisfacción con la cantidad y calidad de producción (25,26 y 5) ; el segundo como, Satisfacción con la supervisión y participación en la organización (ítems 10, 11, 13, 15



16, 17, 19, 20 y 21); el tercer componente como, Satisfacción intrínseca (ítems 1, 2, 3 y 18); el cuarto componente como, satisfacción con la remuneración y las prestaciones (ítems 4, 9, 12, 14 y 23) y el quinto componente como, Satisfacción con el ambiente físico (ítems 6, 7, 8 y 24).

Tabla 4. *Matriz de Componentes Rotados Satisfacción Laboral*

Ítem	Rotated Component Matrix				
	1	2	3	4	5
13	.625				
21	.622				
26	.602				
5	.598				
16	.540	.413			
25	.525				.356
11		.688			
20		.664			
17	.348	.634			
19		.543	.327	.363	
15	.372	.517			
3			.796		
1			.715		
2		.339	.618	.317	
10		.343	.399	.322	
4				.659	

23			.581	
9	.353		.531	
12		.347	.472	
14			.401	.350
8				.719
6				.553
24				.546
7				.536

Método de extracción: Análisis de componentes principales.  
Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser. **a. La rotación ha convergido en 3 iteraciones.**

En cuanto a la confiabilidad del Cuestionario de Satisfacción Laboral en la presente muestra, se procedió a realizar el análisis de consistencia interna alfa de Cronbach en el cual se analizaron los ítems de los componentes encontrados, los que definirán las subescalas de la prueba de satisfacción laboral para la presente muestra; en la subescala que mide cantidad y calidad de producción se encontró un alfa de Cronbach de 0,57 con correlaciones del elemento total corregido entre 0,32 y 0,45. En la subescala de satisfacción con remuneración y prestaciones se encontró un alfa de Cronbach de 0,59 con correlaciones del elemento total corregido entre 0,27 a 0,41. En la subescala de satisfacción intrínseca se encontró un alfa de Cronbach de 0,62 con correlaciones del elemento total corregido entre 0,23 y 0,55. En la subescala satisfacción con el ambiente físico se encontró un Alfa de Cronbach de 0,52 con correlaciones del elemento total corregido entre 0,25 y 0,39. En la subescala de satisfacción con la cantidad y calidad de producción se encontró un Alfa de Cronbach de 0,57 con correlaciones del elemento total corregido entre 032 y 0,45

En síntesis, se puede afirmar que, con base en los sujetos evaluados de los ítems de la prueba de Satisfacción laboral, éste reúne los suficientes requisitos de confiabilidad y validez factorial como para ser utilizado en la evaluación de satisfacción laboral.

Por último se realizó un análisis de fiabilidad entre las escalas de la prueba teniendo un alfa de Cronbach de .73 con correlaciones del elemento total corregido entre .33 y .60. Lo cual llevo a realizar un análisis de normalidad en donde se define que la distribución es normal por lo que el análisis de correlaciones se hará teniendo en cuenta dicha característica. El índice de confiabilidad pudo ser mayor, por lo que hay que tener en cuenta dicho aspecto.

### **1.3.Resultados psicométricos del Cuestionario de Personalidad Proactiva**

Asimismo, para demostrar la validez del Cuestionario de Personalidad Proactiva se utilizó la validez de constructo por medio del análisis de componentes principales. La confiabilidad fue calculada mediante el coeficiente de consistencia interna alfa de Cronbach.

El análisis de componentes principales con rotación Varimax mostró que el test de Kaiser Meyer Olkin (KMO) de adecuación de la muestra alcanzó un valor de .94 y la prueba de esfericidad de Barlett fue significativa ( $p < 0.000$ ). Los valores obtenidos indicaron que es adecuado efectuar e interpretar el resultado del análisis factorial en base a la matriz de correlaciones.

Los resultados iniciales presentaron 6 componentes con autovalores mayores a 1 que explicaban un 59,26% de la varianza total. Además del análisis de los autovalores y de las cargas factoriales se observó el gráfico de sedimentación de Cattell (Ver Figura 1). En esta figura se puede observar con claridad la presencia de un componente, lo cual dista de la solución bifactorial encontrada en el Cuestionario de Personalidad Proactiva (Liza, 2011) y de los 3 componentes encontrados inicialmente para esta muestra.

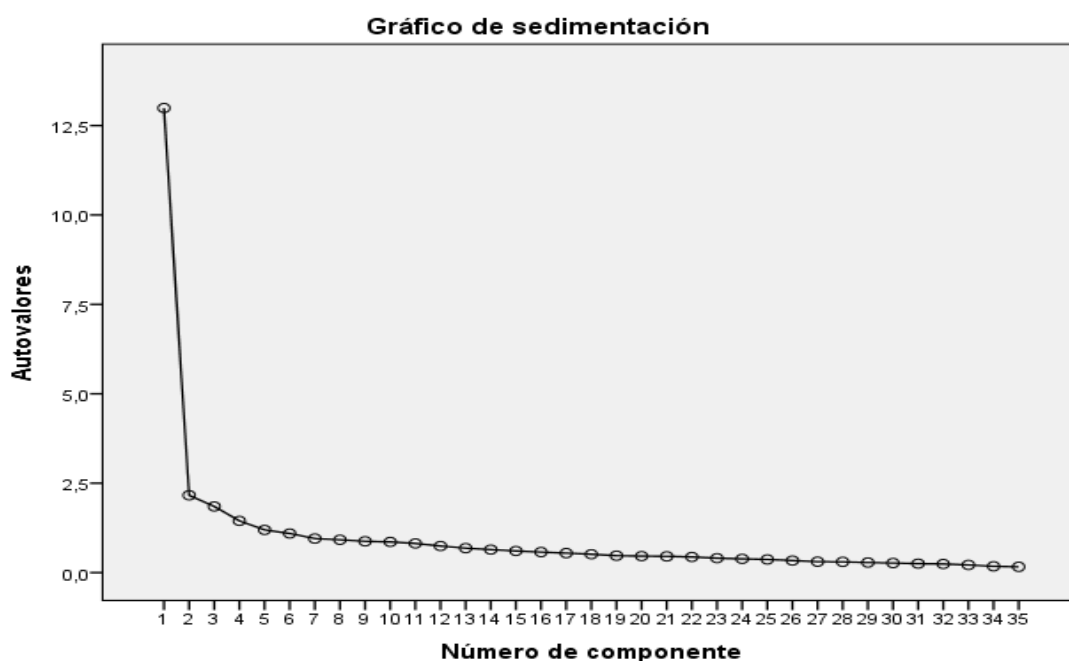


Figura 2. *Gráfico de sedimentación de Cattell de prueba de personalidad proactiva*

El gráfico de sedimentación sugirió la retención de un componente, los resultados de este análisis de componentes principales con rotación Varimax de seis componentes solicitados fueron: autovalores mayor a 1 que explicaban un 59,26% de la varianza total. El resultado de este análisis mostró que el primer componente obtuvo un autovalor de 7,18 que explicó el 20,50% de la varianza. El segundo componente obtuvo un autovalor de 5,75 que explicó el 16,43% de la varianza adicional. El tercer componente obtuvo un autovalor de 2,31 que explicó el 6,60% de la varianza adicional. El cuarto componente obtuvo un autovalor de 2,00 que explicó un 5,72% de la varianza adicional. El quinto componente obtuvo un autovalor de 1,78

que explicó un 5,09% de la varianza adicional. El sexto componente obtuvo un autovalor de 1,72 que explicó un 4,92% de la varianza adicional. Debido a que varios de los componentes mostraron cargas factoriales de ítems que no pertenecían a sus escalas originales y presentaron ítems con cargas compartidas, se decidió realizar el ajuste a dos componentes.

Se continuó con la búsqueda de la mejor solución factorial para este instrumento. Debido a que el cuestionario se divide en ítems relacionados con innovación, resiliencia y orientación al cambio, por lo que se realizó un análisis de componentes principales (rotación Varimax) ajustando a 2 el número de componentes a extraer.

En los resultados de este análisis de componentes principales con rotación Varimax se obtuvo los dos componentes solicitados con autovalores mayor a 1 que explicaban un 43.29% de la varianza total. El resultado de este análisis mostró que el primer componente obtuvo un autovalor de 12.88 que explicó el 36.81% de la varianza. Los ítems que lo conformaban pertenecían a los componentes de resiliencia. El segundo componente obtuvo un autovalor de 2,26 que explicó el 6.47% de la varianza adicional, los ítems en este segundo componente eran en su mayoría componentes de orientación al cambio. Se decidió mantener la totalidad de ítems para conservar el diseño inicial quedando dos componentes; con resiliencia (13, 17, 21, 35, 25, 15, 19) y orientación al cambio (14,32, 20, 6, 24, 4, 5, 12, 19, 30, 33, 11, 27, 26, 28, 7, 34, 2, 22, 18, 1, 9, 10, 31, 29, 23, 3, 8, 16).

Tabla 5.

*Matriz de Componentes Rotados de Personalidad Proactiva*

	Componente	
	Z	2
Estoy constantemente buscando nuevas formas de mejorar mi vida	.738	
Donde quiera que haya estado he sido un importante agente de cambio	.727	-.167

Nada más excitante que ver mis ideas hechas realidad	.811	-.140
Si veo algo que no me gusta lo cambio	.567	
No importa lo que cueste, si creo en algo hare que suceda	.569	-.192
Creo que para llegar a una buena solución de un problema empresarial, es importante preguntarse por la definición que se ha hecho del problema.	.691	
Creo que es importante seguir buscando nuevas formas de hacer las cosas en los negocios	.778	-.125
Considero que cuando se persiguen metas empresariales el resultado final es mucho más importante que seguir los procedimientos habituales	.610	
Disfruto buscando buenas soluciones para problemas que nadie había considerado todavía	.755	
Considero que una compañía para tener éxito debe utilizar procedimientos empresariales que puedan parecer inusuales a primera vista	.541	
Considero que las normas están por alguna razón	.611	
Normalmente busco colegas que se entusiasmen explorando nuevas formas de hacer las cosas	.711	
Raramente me planteo el valor de los procedimientos establecidos	.130	.527

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 3 iteraciones.

En cuanto a la confiabilidad del Cuestionario de Personalidad Proactiva en la presente muestra, se procedió a realizar el análisis de consistencia interna alfa de Cronbach en el cual se analizaron los ítems de los componentes encontrados, los que definirán las subescalas de la prueba de personalidad Proactiva para la presente muestra. Se cambió de sentido los ítems de la subescala resiliencia ya que eran opuestos a los de la otra subescala. La confiabilidad de la subescala de orientación al cambio fue de .95 y las correlaciones elementos total corregida se encontraron entre -.12 y .75. Por lo que se decide eliminar el elemento 16 y realizar un nuevo

análisis. En el nuevo análisis de la subescala orientación al cambio; el alfa de Cronbach fue de .95 y las correlaciones del elemento total corregido estaban entre .41 y .76. Asimismo, se calculó la confiabilidad de la subescala resiliencia en la que se halló un coeficiente de consistencia interna alfa de Cronbach de .55 y las correlaciones elementos total corregida alcanzaron valores entre .15 y .42; por lo que se decide eliminar el elemento 19 y realizar de nuevo el análisis. El nuevo análisis arroja un alfa de Cronbach de .56 y las correlaciones de los elementos total corregidos están entre .2 y .41. Por lo que quedan las escalas Orientación al cambio con los elementos; 14,32, 20, 6, 24, 4, 5, 12, 30, 33, 11, 27, 26, 28, 7, 34, 2, 22, 18, 1, 9, 10, 31, 29, 23, 3, 8 y resiliencia 13, 17, 21, 35, 25, 15.

En síntesis, se puede afirmar que, con base en los sujetos evaluados, éste reúne los suficientes requisitos de confiabilidad y validez factorial como para ser utilizado en la evaluación de personalidad proactiva.

Se realizó un análisis de normalidad con las variables resultantes de la sumatoria de ambas escalas, en donde la escala de orientación al cambio tenía distribución normal y la otra no; característica que se tendrá en cuenta para el análisis de correlaciones.

### **3. Resultados psicométricos del Cuestionario Flexibilidad Cognitiva**

La escala de flexibilidad cognitiva se evalúa con puntajes directos que se convierten en derivados según el Baremos planteado en el Manual de la prueba. Se realiza un análisis de componentes principales exploratorio que mostró que el test de Kaiser Meyer Olkin (KMO) de adecuación de la muestra alcanzó un valor de .92 y la prueba de esfericidad de Barlett fue significativa ( $p < 0.000$ ). Los valores obtenidos indicaron que es adecuado efectuar e interpretar el resultado del análisis factorial en base a la matriz de correlaciones.

Los resultados iniciales presentaron 1 componentes con autovalores mayores a 1 que explicaban un 39.1% de la varianza total. Además del análisis de los autovalores y de las cargas factoriales se observó el gráfico de sedimentación de Cattell (Ver Figura 1). En esta figura se puede observar con claridad la presencia de un componente, lo cual coincide con lo propuesto por Seisdedos (2004). En cuanto a la confiabilidad se realizó un análisis con alfa de Cronbach de 0,92 con correlaciones totales entre -,02 y 0,78. Por lo que se decide sacar dos factores negativos el 5 y el 8 volviendo a realizar el análisis. En el nuevo análisis se obtuvo un alfa de Cronbach de 0,93 con el total de correlaciones de elementos corregidos entre 0,01 y 0,78. Quedando los ítems: 1,2,3,4,6,7,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27.

#### 4. Resultados de correlaciones encontradas

Se procedió a realizar un análisis de correlaciones de las variables finales (satisfacción laboral, personalidad proactiva y flexibilidad cognitiva); se realizó un análisis de correlaciones de Pearson, en donde no se encontró ninguna correlación significativa; es por esto que no se cubre el objetivo específico de realizar correlaciones al ser condición necesaria. No obstante, si existe relaciones de tipo no significativas que indican que no existe dependencia entre las variables solo que pueden aparecer juntas.

Tabla 6.

##### *Correlaciones Variables principales*

	Personalidad Proactiva	Flexibilidad Cognitiva	Satisfacción Laboral
Flexibilidad Cognitiva	.065	1	-.060
Satisfacción laboral	-.021	-.060	1



Se procedió a realizar un análisis de las correlaciones entre las subescalas de cada una de las pruebas. En donde se encontró que existía correlaciones significativas entre; la sub escala de resiliencia y la escala de satisfacción con remuneraciones y prestaciones de los colaboradores (Coeficiente de correlación, -.13). Asimismo, se encontró una correlación significativa entre la subescala de resiliencia y la prueba de flexibilidad cognitiva (Coeficiente de correlación de 0.15).

Tabla 7.

*Correlaciones entre subescalas*

	Resiliencia	Orientación al cambio	Personalidad proactiva	Flexibilidad Cognitiva
Satisfacción Supervisión/participación	-.020	-.025	-.031	-.059
Satisfacción remuneraciones/prestaciones	-,127*	.054	-.052	-.067
Satisfacción intrínseca	-.053	.029	-.017	.001
Satisfacción ambiente físico	-.041	-.045	-.058	-.036
Satisfacción producción/calidad	.006	.093	.066	-.041
<b>Satisfacción laboral</b>	-.066	.038	-.021	-.060
Resiliencia	1	.078	,748**	,146*
Orientación al cambio	.078	1	,720**	-.055
<b>Flexibilidad Cognitiva</b>	,146*	-.055	.065	1

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

\* . La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

Se procedió a realizar las correlaciones teniendo en cuenta el filtro por sexo se obtuvo que en mujeres se encuentra correlaciones significativas entre la subescala de satisfacción con el ambiente físico y la subescala de orientación al cambio (Coeficiente de correlación de-0.33).

En hombres, se encuentra una correlación significativa entre la subescala de satisfacción de remuneraciones y prestaciones y la subescala de resiliencia (coeficiente de correlación de  $-.18$ ).

Luego se realizaron correlaciones por grupos de edades (de 20 a 30, de 31 a 50 y de 51 en adelante), en donde en el grupo de 20 a 30 años se encontró una correlación significativa entre la subescala de satisfacción intrínseca con orientación al cambio (coeficiente de correlación de  $-.22$ ) y con la escala de personalidad proactiva (coeficiente de correlación de  $-.23$ ). En el grupo de 31 a 50 se encontraron correlaciones entre la subescala de satisfacción intrínseca con la de orientación al cambio (coef. correlación de  $.19$ ) y de satisfacción con el ambiente físico y la escala de proactividad (coef. correlación de  $-.18$ ). También se analizó por divisiones o líneas de negocio, encontrando solo correlaciones en la de petróleo y gas, en donde se correlacionaban las subescalas de satisfacción con la supervisión y participación y la escala de flexibilidad cognitiva (coeficiente correlación de  $-.27$ ); asimismo, se correlacionaban las subescalas de satisfacción intrínseca con la de orientación al cambio (coef. correlación de  $-.28$ ).

Por último, se realizó un análisis de correlaciones según el perfil de puesto de los colaboradores, en el caso de los supervisores de campo se encontró una correlación entre la escala de flexibilidad cognitiva y la subescala de participación y supervisión (coef. correlación  $-.83$ ). En el caso de los ingenieros Seniors se encontró la correlación entre la satisfacción con el ambiente físico y la subescala de resiliencia (coef. correlación  $-.36$ ) y en los ingenieros de Diseño se encontró una correlación entre la flexibilidad cognitiva y la subescala de satisfacción intrínseca (coef. correlación de  $.27$ ).

Para cerrar se analizó el grupo más joven de los Trainees, el cual es considerado por ser una muestra representativa del grupo total de Trainees dentro de la organización, en donde se encuentra varias correlaciones, tales como la subescala de satisfacción intrínseca con las subescalas de orientación al cambio (coef. correlación de  $-.72$ ) y con la escala de personalidad

proactiva (coef correlación de  $-.71$ ). Asimismo, se encontró una correlación de la escala de cambios con la subescala de ambiente físico (coef correlación de  $-.76$ ); la correlación de la escala de satisfacción laboral con las subescalas de orientación al cambio (coef correlación de  $-.75$ ) y la escala de personalidad proactiva (coef correlación de  $-.81$ ) y la correlación entre satisfacción con la cantidad y calidad de producción y la escala de personalidad proactiva (coef correlación de  $-.82$ ).

#### **Capítulo 4:**

##### **Discusión**

En la presente investigación se evidencia que la hipótesis inicial que afirmaba una correlación directa entre la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa por proyectos y su nivel de personalidad proactiva dependía mucho de su nivel de flexibilidad cognitiva; no se cumple en la muestra estudiada.

El presente resultado nos permite entender que en una organización de este tipo no solo es importante adaptarse a los constantes cambios ni ser lo suficientemente proactivo para sentirse satisfecho; sino que deben considerarse variables adicionales en este tipo de organizaciones, como el salario y remuneraciones, variable con nivel de satisfacción más baja, o con el tema de cantidad y calidad de producción que se relaciona a la característica de control de horas hombre/producción con la que se maneja la organización evaluada. Es importante resaltar que el puntaje final de clima laboral de la organización si es alto, es probable que la organización tenga un tema de satisfacción mínima cubierto por un tema de deseo por estar en la misma que impida respuestas sinceras tanto de clima laboral como de satisfacción en algunos aspectos. No obstante, según el sentido inicial de la

investigación, si existen motivos para seguir explorando la mediación de la flexibilidad como variable determinante de un posible perfil ideal para este tipo de organizaciones pero en relación a otra variable directa que garantice la adecuación a este estilo de empresa, tal como la resiliencia como sub escala dentro de la personalidad proactiva.

Una de las razones prioritarias de porqué esta investigación posee trascendencia en el mundo académico, es porque se está relacionando características propias de un perfil de personas, considerando la diversidad de las individualidades, para brindar una aproximación en encontrar explicaciones de cómo mantener elevados los índices de satisfacción laboral con personalidades proactivas y no flexibles cognitivamente en contextos de organizaciones que de manera contradictoria, fuerzan al cambio constante y adaptación; inclusive la reinserción laboral constante. Es interesante, porque una de las características de trabajar por proyectos es que implica tener el riesgo a ser despedido, situación que obliga a tener mayor nivel de complacencia poniendo respuestas no tan sinceras. Es importante el rol que juega la subescala de resiliencia con las dimensiones de satisfacción por remuneración y flexibilidad cognitiva, pues nos hace pensar que el desarrollo de este concepto que compone la personalidad proactiva es una de las principales características que apalancaría a futuro nuevas investigaciones en pro de un modelo para el perfil dentro de organizaciones como la explorada. Asimismo, dentro de la teoría se muestra que la resiliencia dentro de la personalidad proactiva, es una variable indispensable para afrontar los medios adversos como el planteado en la organización investigada.

Teniendo en cuenta que la escala de satisfacción intrínseca obtiene un mayor puntaje que los otros componentes de la prueba, se podría creer que dentro de la muestra tomada el estar satisfecho intrínsecamente con el trabajo no depende de que tanta personalidad

proactiva posea el colaborador, por ende, que no necesariamente las personas con personalidad más proactivas tienen un índice más alto de satisfacción laboral intrínseca.

No obstante, al encontrarse correlaciones entre la escala flexibilidad cognitiva y la subescala de resiliencia, de la prueba de personalidad proactiva, se puede determinar la importancia de adaptarse a los cambios y la superación de las adversidades, que en este tipo de organización suele reportarse. La resiliencia como capacidad de superar los cambios abruptos de manera positiva generando acciones positivas se podría promover dentro de este tipo de empresas contratando colaboradores con mayor nivel de flexibilidad cognitiva ya que, según lo que menciona la teoría, la capacidad de adaptarse más a los cambios cotidianos dentro de sus labores, fomenta que las personas reaccionen de manera más positiva a estas experiencias de incertidumbre generando mayor satisfacción de los mismos con su trabajo. Estas correlaciones con esta subescala abren todo un panorama de investigación de la misma dentro de las organizaciones.

Otra relación inversa encontrada se da entre la subescala de resiliencia y la de satisfacción con las remuneraciones y prestaciones; en donde se encuentra que al tener menor satisfacción con las remuneraciones y prestaciones en la empresa, las personas en la misma son más resilientes; especialmente en los varones en donde se repite este tipo de puntaje de correlación entre ambas subescalas. Lo anterior, nos da a entender pese a que podrían estar más insatisfechos con los salarios, existe la necesidad de ser más resiliente con dicha situación para mantener o conservar su puesto de trabajo dentro de la organización y priorizar otros aspectos de la misma que les satisfagan más.

Por otro lado, al existir una correlación positiva entre la satisfacción con el ambiente físico y la orientación al cambio en las mujeres; nos hace pensar si las mujeres tienen más desarrollada la orientación al cambio como factor su personalidad y por ende tienen mayor

facilidad de adaptarse a contextos cambiantes como el propuesto por la organización. Existen resultados interesantes a nivel de diversas características sociales especificadas lo cual es un aporte para detallar a las organizaciones con estas características.

Se observa que los colaboradores más jóvenes tienen una motivación intrínseca por el trabajo la cual se correlaciona de manera inversa a la orientación al cambio y personalidad proactiva, lo cual indica que esta parte de la población evaluada por un tema de adaptación y constantes cambios, en donde deben tener una conducta más proactiva para la resolución de los posibles conflictos que emerjan bajan su motivación intrínseca en el trabajo por centrarse en el proceso de adaptación y acción a la nueva situación planteada. A diferencia del siguiente grupo de edad en donde, al ya estar adaptados al estilo de trabajo de este tipo de organizaciones, se encuentran más motivados de manera intrínseca por su tipo de trabajo mientras más orientados al cambio estén; no obstante estos cambios no deben estar relacionados al ambiente físico ya que pese a tener más tiempo en este tipo de organizaciones, aún el cambio en ambientes de trabajo genera déficits en la proactividad de este grupo de colaboradores. En el caso de los ingenieros de mayor edad, se observa que son más resilientes frente a situaciones de insatisfacción con características físicas, como principal característica de la organización, posiblemente pueda deberse al tiempo que vienen trabajando en este tipo de organizaciones.

En el análisis por líneas de negocio, solo se identifica que la división petróleo y gas es donde más se diferencia al resto presenta correlaciones entre las subescalas; en la misma se menciona que la satisfacción con la supervisión y participación de los colaboradores y la escala de flexibilidad se correlacionan de manera inversa, por lo que mientras más flexibles son los colaboradores menos satisfechos con la supervisión que ejercen sobre ellos tienen. Asimismo, la satisfacción intrínseca de los colaboradores y la orientación al

cambio de los mismos también tienen una correlación inversa por lo que se demuestra que esta población se encuentra más satisfecha de manera intrínseca con su propio trabajo mientras menos orientación al cambio exija el mismo; situación que puede ser explicada porque la línea de negocio de petróleo y gas dentro del mercado nacional no necesariamente tiene el tipo de estructura por proyectos, que tiene el resto de la organización.

En el análisis según puestos de trabajo se observa en el caso de los supervisores, que son poco flexibles mientras más satisfechos con la supervisión y participación se encuentren; característica que podría deberse a las mismas funciones que cumplen en su rol.

En el caso de los ingenieros de diseño como el perfil más común, resulta interesante la relación encontrada entre la flexibilidad cognitiva y satisfacción intrínseca por el trabajo, logrando confirmar la teoría que indica que mientras más capacidad de adaptarse a los cambios se obtenga, mayor satisfacción interna se logra en cualquier puesto de trabajo. Por último, las relaciones encontradas en el grupo de Trainees, nos permiten entender como una persona nueva en este tipo de organizaciones tiene una relación inversa entre su orientación al cambio y la satisfacción laboral, lo cual nos da a entender que mientras más orientados al cambio estén, menos satisfechos por temas de frustración con el tipo de empresa cambiante se encontrarían. Dreishbach y Goschke (2004) encontraron que las personas positivas son más flexibles y colaboradoras soportando más los niveles de estrés y presión; no obstante, el hecho de que los colaboradores tenga mayor disposición a adaptarse no necesariamente implica que tengan una conducta vigilante o alerta, anticipada según dichos autores lo cual nos hace entender que esta población joven no

siempre demuestra su personalidad proactiva dentro de las actividades que la misma realiza.

Asimismo, según lo propuesto por Gamboa, Gracia, Ripoll y Peirò (2007), el factor de control en el trabajo, característica observada en los grupos de mayor experiencia, les permite tener mayor satisfacción ya que ellos controlan los cambios dentro de su desempeño laboral; lo cual nos hace pensar que la variable de adaptación de cambios para los grupos más jóvenes genera mayor insatisfacción que de aquellos grupos donde tienen mayor control. No existieron dudas en relación a ninguna de las pruebas aplicadas ya que la mayoría de personas en la organización posee una educación universitaria completa; asimismo, en relación al concepto de flexibilidad cognitiva, que no es fácil de entender no hubo ningún inconveniente al no ser mencionado dentro de la evaluación, no obstante, pese a haberles indicado que era una evaluación independiente y no tenía que ver con la organización, es interesante como reaccionaban con expectativas a realizarlo de la “mejor manera posible”.

Se puede concluir que el estudio inicial de como la flexibilidad cognitiva de los colaboradores influye en los factores de éxito laboral, requiere mayores investigaciones para generalizarlo en poblaciones como la evaluada, ya que son bastante frecuentes en el mercado actual y al estar enfocadas en los resultados deben generalizar un modelo de colaboradores que se adecue más fácilmente al sistema.

Esta investigación tiene como limitaciones el no encontrarse aplicada al personal de obra, situación que de acuerdo a las características diferenciadoras de este grupo poblacional podría variar los resultados mostrados; probablemente dándole más énfasis a las relaciones existentes entre las tres variables propuestas. Asimismo, la investigación fue aplicada solo a una organización con dichas características por lo que si se aspira a realizar una teoría



relacionada con el perfil del tipo de colaboradores dentro de estas organizaciones, se tendría que implementar la investigación en más organizaciones con las mismas características. Se debe tener en cuenta las limitaciones relacionadas a la prueba de Cambios, ya que pese a haber elegido la prueba por la pertinencia con el tipo de profesionales de la organización, resultaba difícil de ser procesada, teniendo un tiempo de entendimiento mayor a lo estandarizado en el manual propuesto por la editorial. El 38% de personas de provincia implica que estas personas están sometidas a mayores cambios, por lo que sería importante ampliar la investigación para verificar como este perfil podría ir desarrollando su flexibilidad gracias a la constante exposición a los cambios. Asimismo, que el 53.2% de la población investigada posea estudios universitarios probablemente sea una variable a considerar en futuras investigaciones para la segmentación de la población, ya que la misma podría ser mucho más exigente en sus labores y no cubrir por completo su proceso de satisfacción laboral.

Por último, realizar esta investigación en la población escogida nos da luz de las posibles respuestas esperadas no obstante, la misma investigación frente a otro tipo de población podría identificar más la forma en que las personas afrontan este tipo de contextos sin dejar de ser proactivos al tener menos rígidas ciertas características de estructura. Según Robins (1998), existe una compatibilidad notoria entre personalidad y puesto de trabajo por lo que, afirmar que la relación entre personalidad proactiva y satisfacción es válida y factible como consecuencia de que esta le permite al colaborador calzar en el puesto laboral; lo cual nos permite afirmar la necesidad de encontrar perfiles específicos para estos tipos de organizaciones y para orientar todos sus programas a modelar las conductas a este tipo de características. Con acceso y autorización a los resultados de clima laboral de la población investigada, se puede confirmar que los

puntajes más bajos tienen que ver con temas de equidad y rol de líderes más que con aspectos individuales relacionados a motivación o a los cambios, no obstante no se usó esta herramienta porque media de manera muy distinta la perspectiva de satisfacción laboral.

Para futuras investigaciones sería interesante ver como la flexibilidad cognitiva influye en el desempeño de los colaboradores de organizaciones similares, a través de un reporte de su evaluación del desempeño. Así como, qué influencia tiene la misma variable en el proceso de constitución de equipos de alto rendimiento. Por otro lado, quedaría como pendiente ver las motivaciones de las personas con personalidad proactiva para averiguar cuál es el factor relacionado con la resiliencia como hallazgo dentro de este tipo de organización.

Se propone investigar dichas características en poblaciones similares para poder generalizar el tipo de organización y las características pertinentes que requiere el personal que trabaje bajo este modelo; así como también, realizar investigaciones relacionadas a la flexibilidad cognitiva, la personalidad proactiva y la satisfacción laboral en otro tipo de contextos que nos permitan evidenciar las probables correlaciones existentes entre dichas variables. Pese a no haber encontrado una relación perse, esta investigación nos permitiría abrir una puerta para la investigación de los factores específicos que permiten potenciar el desempeño de los empleados con perfiles poco flexibles en empresas y negocios rígidos como el investigado, situación que garantizaría un alto rendimiento y crecimiento de las mismas en el país.

## Referencias

- Aguilar, M. (2004). *Diagnóstico de satisfacción laboral del personal del departamento de nutrición y dietética*. Hospital universitario de Caracas. (Tesis de especialidad). Universidad Católica Andrés Bello. Recuperado de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ1061.pdf>
- Alarcón, R. (2008). *Métodos y diseño de la investigación del comportamiento*. Lima: Editorial universitaria de la Universidad Ricardo Palma.
- Alles, M. (2009). *Diccionario de preguntas: La trilogía*. Buenos Aires: Granica.
- Atalaya, M (1999). Satisfacción laboral y productividad. *Revista de Psicología-Digital*, año 3, 5. Recuperado el 14 Julio de 2012, de [http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/psicologia/1999\\_n5/satisfaccion.htm](http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm)
- Albanesi de Nasetta, S., Garelli, V & Masramon, M. (2009). Relación entre estilos de personalidad y flexibilidad cognitiva en estudiantes de psicología [versión electrónica]. *Fundamentos en Humanidades ISSN*, vol.19,1, pp.139-156. Argentina: Universidad Nacional De San Luis.
- Alsaaty, F. (2007). Entrepreneurs: Strategic Thinkers In Search Of Opportunities. *Journal of Business & Economics Research* 5, 65-71.
- Bakker, A; Demerouit, E & Xanthopoulou, D (2011) ¿Como los empleados mantienen su engagement en el trabajo? *Ciencia & trabajo*. N°41. Holanda: Universidad Erasmus de Rotterdam.
- Bernales, M (2010). *Intención emprendedora y factor de migración en estudiantes universitarios del Perú*. Tesina presentada al programa de doctorado de psicología social y antropología de las organizaciones. España: Universidad de Salamanca.

- Bitran, M; Zúñiga, D; Lafuente, M; Viviani, P; Mena, B. (2004) Características psicológicas y estilos cognitivos de estudiantes de medicina y de otras carreras de la Pontificia Universidad Católica de Chile. *Revista Méd Chile-Digital*, 132, 809-815. Recuperado el 15 de Agosto del 2013, de [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-98872004000700004&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872004000700004&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Buron, C. (1978). Satisfacción laboral de los asalariados en España. Especial referencia a las diferencias por género. *Cuadernos De Economía: Spanish Journal of Economics and Finance*, 27, 109-145.
- Campos, S. (2008). *Manual de Gestión de Recursos Humanos*. Lima: El Buho E.I.R.L.
- Chiavenato, I., & Mascaró, P. (2007). *Administración de recursos humanos*. México D.F: McGraw-Hill.
- Crant, J. (1995). The Proactive Personality Scale and objective job performance among real estate agents. *Journal of Applied Psychology* , 80, 532 - 7. Recuperado de <http://psycnet.apa.org/index.cfm?fa=buy.optionToBuy&uid=1995-42526-001>
- Crant, J. M. (1996). The Proactive Personality Scale as a predictor of entrepreneurial intentions. *Journal of Small Business Management*, 34, 42– 49.
- Daft, R. (2011). *Teoría y Diseño Organizacional. (10ª ed.)*. México D.F.: Learning editores S.A.
- De la Calle, M. & Ortiz de, U. (2004). *Fundamentos de recursos humanos*. México, D.F: Pearson Prentice Hall.
- Díaz, Y. & Quijada, A. (2005). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional*. (Tesis de Grado). Universidad Autónoma Metropolitana. Recuperado de <http://148.206.53.231/UAMI12428.PDF>

- Dreishbach, G. & Goschke, T. (2004). How positive affect modulates cognitive control: Reduced perseveration at the cost of increased distractibility. *Journal of Experimental Psychology: Learning, Memory, and Cognition*, 30, 343-353.
- Escobar, O. A. & Briceño, P. (2002). Perfil de personalidad del investigador potencial en Colombia. *Revista PsicologíaCientífica.com*, 4(3). Disponible en: <http://www.psicologiacientifica.com/perfil-personalidad-investigador-colombia>
- Floresco, S. (2011). *Neuronal circuits underlying flexibility. Multiple brain regions work together to adapt behavior to changing enviroment*. Revisado el 15 de Marzo del 2012, de <http://www.apa.org/science/about/psa/2011/04/neural-circuits.aspx>
- Gamboa, J.; García, F.; Ripoll, P & Peiró, J. (2009). Empleabilidad e iniciativa como antecedentes de la satisfacción laboral. *The Spanish Journal of Psychology*, 2.
- Glisson, C & Durick, M (2012) Predictors of job satisfaction and organizational commitment in Human Service organizations, *Johnson Graduate school of managment*.33, 61-81.
- Gómez, M & Vargas, V (2012) Cognitive Flexibility. *Psycodeshya*.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista (2010). *Metodología de la investigación* (5ª ed.). México: McGraw – Hill.
- Hutcheson & Sofroniou (1999) En: Field (2009) *Discovering statics using SPSS* (3rd ed.).Thousand oaks, CA: Sage.
- Jhang,J; Jung, S & Campbell,M (2012) Get it? Got it. Good! Enhancing New product Acceptance by facilitating resolution of extreme incogruity. *Journal of marketing research XLIX*, 272-259.
- Jones, G (2008). *Teoría Organizacional. Diseño y cambio en las organizaciones*. (5º Ed.). México: Pearson Education.

- Inamisu, N. (2016). *Spurious Correlation between work environment and job satisfaction: A office move case*. *Annals of Business administrative science* 15. 199-209. <http://doi.org/10.7880/abas.0160803a>
- Ionescu, T. (2012). *Exploring the nature of cognitive flexibility*. *New Ideas in Psychology*, 30(2), 190-200. doi:10.1016/j.newideapsych.2011.11.001
- La República, (06 de marzo de 2013) La construcción en el Perú mantendrá un crecimiento 15% en los próximos dos años. *La República*, extraído de <http://www.larepublica.pe/06-03-2013/la-construccion-en-el-peru-mantendra-crecimiento-de-15-los-proximos-dos-anos> (en 11/05/2013).
- Liza, I. (2011) *Relación entre la intención emprendedora, norma subjetiva, autoeficacia emprendedora y personalidad proactiva en un grupo de estudiantes de una universidad privada de Lima*. (Tesis de Licenciatura inédita) Universidad Peruana de ciencias aplicadas.
- Locke .E (1976). *The nature and causes of job satisfaction* In M. &. Dunnette M (Ed.), *Handbook of industrial & organizational psychology* (pp. 1297-1349). Rand Mc Nally: Chicago.
- Mañas, M. Á., Salvador, C., Boada, J., González, E., & Agulló, E. (2007). La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. *Psicothema*, 19, 395-400.
- Meliá, J, Pradilla, J., Martí, N.; Sancerni, M., Oliver, A. & Tomás, J. (1990). *Estructura factorial, fiabilidad y validez del Cuestionario de Satisfacción S21/26: Un instrumento con formato dicotómico orientado al trabajo profesional*. Facultad de psicología Universidad de Valencia. Recuperado de [http://www.uv.es/meliajl/Research/Art\\_Satisf/ArtS21\\_26.PDF](http://www.uv.es/meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS21_26.PDF)

- Melia, J. & Peiró, J. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El cuestionario de satisfacción S20/30. The Measurement of Job Satisfaction in Organizational Settings: *The S20/23 Job Satisfaction Questionnaire*, 5, 59-74.
- Ministerio de trabajo del Perú (2011). *Informe estadístico mensual*. Año 16-n°187. Ministerio de trabajo y empleo del Perú.
- Monjas, M. & González, B. (1998) *Habilidades Sociales en el currículo*. España: Ministerio de Educación, cultura y deporte. Centro de Investigación y documentación Educativa (C.I.D.E).
- Moore, A; Malinowski, P (2009). "Mediation, mindfulness, and cognitive flexibility". *Conscious Cognition*. 18: 176–186.
- Nasetta, A., Garelli, V. & Masramon, M. (2005) *Relación entre estilos de personalidad y flexibilidad cognitiva en estudiantes de psicología*. Universidad de San Luis de Argentina.
- Omar A. (2011). *Liderazgo Transformador y Satisfacción Laboral: El Rol De La Confianza En El Supervisor*. Universidad Nacional del Rosario.
- Pantigoso, J (2015). *Guía de Negocios e inversiones en el Perú 2015/ 2016*. Ey Perú Library.
- Paez, G. (2010). La influencia del desempeño social corporativo en la satisfacción laboral de los empleados: una revisión teórica desde una perspectiva multinivel. *Estudios Gerenciales*, 26, 63 – 81.
- Perez, R. & Garcia, M. (2007). Comportamiento Organizacional y Satisfacción Laboral. *Revista Panorama Administrativo*, 2, 99 – 108.
- Porter, L., Steers, R., & Mowday, R. & Boulian, P. (1947). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.

- Porter, M (1998). *On competition*. Boston M.A: Harvard Business School publishing.
- Robbins, S. & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. México, D.F. Pearson Educación.
- Saavedra, E. (2005) Resiliencia y ambientes laborales. Séptima jornada de Tesistas en resiliencia. CEANIM.
- Salgado, J., Remeseiro, C. & Iglesias, M. (1996). Clima Organizacional y Satisfacción laboral en una PYME. *Psicothema*, 8, 329 – 335.
- Sánchez, J (2005) *Las variables psicológicas en los procesos intencionales para ser emprendedor: un estudio transcultural*. España: Universidad de Salamanca
- Sánchez, L. (2003). *Problemática de la formación de investigadores en ingeniería en programas de posgrado*. Ponencia presentada en la VII Reunión del Consejo Mexicano del Posgrado. Octubre 2003. Aguascalientes, Ags. Recuperado el 20 de abril de la fuente: <http://www.cenidet.edu.mx/subaca/web-dda/docs/problematicaposgrado.pdf>.
- Šárka Timarová, S & Salaets, H (2008) *Learning styles, motivation and cognitive flexibility in interpreter training self-selection and aptitude*. Belgic: Lessius University College
- Seisdedos, N. (2000). *Cambios. Test de flexibilidad cognitiva*. (3° ed.). Madrid: Tea Editores.
- Spiro, R (1988) *Cognitive Flexibility Theory: Advance knowledge acquisition in ill-structured domains*. Southern Illinois University School of Medicine.
- Spiro, R.J. & Jehng, J (1990). *Cognitive flexibility and hypertext: Theory and technology for the non-linear and multidimensional traversal of complex subject matter*. D. Nix & R. Spiro (eds.), Cognition, Education, and Multimedia. Hillsdale, NJ.
- Schutjens, V., & Stam, E. (2006). *Starting anew: Entrepreneurial intentions and realizations subsequent to business closure*. Jena: Max Planck Institute of Economics.



- Sonnentag, S. (2003), "*Recovery, work engagement, and proactive personality. A new look at the interface between nonwork and work*", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 88, pp. 518-28.
- Timarová, S. & Salaets, H. (2008). *Learning styles, motivation and cognitive flexibility in interpreter training. Self-selection and aptitude*. UK: Lessius university College.
- Williams, H; Parker, S & Turner, N (2006) Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 91, 636-652.
- Vásquez, J. (2011). *Relación entre bienestar subjetivo y la satisfacción laboral*. Tesis de Grado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima.
- Voon, M.,; Lo, M.,; Ngui, K., & Ayob, N. (2011). The influence of leadership styles on employees' job satisfaction in public sector organizations in Malaysia. *International Journal of Business, Management and Social Sciences*, 2, 1. Turkey: Eskişehir Osmangazi University
- Wei, F., Zhejiang, Y., & Xin, Y. (2007). The influence of employee's attitude towards whp on their organizational commitment and job satisfaction: A case study in china-based Organization1. *Management Science and Engineering*, 1, 83-93.
- Zariñana, R. & Vasoncelos, M. (2010). La satisfacción laboral y su relevancia en la vida de las personas y las organizaciones. *Revista Humanidades y fortalezas*, 25, 298–313

**Apéndices****Apéndice 1. Fichas de Datos demográficos****Edad:** \_\_\_\_\_**Lugar de nacimiento:** Lima ( ) Provincias ( ) \_\_\_\_\_**Sexo:** Femenino ( ) Masculino ( )**Posición de hermanos:** \_\_\_/\_\_\_\_\_**Hijos:** Si ( ) \_\_\_\_\_ No ( )**E Civil:** Soltero ( ) Casado ( ) Conviviente ( )**Grado de instrucción:** Primaria ( ) Secundaria ( )

Técnico ( ) Universitario ( ) Maestría ( )

**Nombre del puesto de trabajo:****Jefe de proyecto ( ) Supervisor ( ) Ingeniero Senior ( ) Ingeniero de diseño ( ) Ingeniero Junior ( ) Trainee ( ) Practicante ( )****Tiempo en el puesto:** \_\_\_\_\_**Lugar de trabajo:** Oficinas Lima ( ) Oficinas Provincias ( ) Otros ( )**Años de trabajo en la empresa:** \_\_\_\_\_

## Apéndice 2. Instrumentos

Nº 207 **CAMBIOS**

En los ejercicios de esta prueba encontrará unos recuadros en los que se puede ver cómo un polígono va cambiando porque aumenta/disminuye el número de sus lados (entre 5 y 9), porque aumenta/disminuye de tamaño (3 tamaños) o porque aumenta/disminuye la intensidad de una trama o dibujo interno (3 intensidades). Estos cambios vienen ordenados por dos círculos (A y B) que hay entre los polígonos.

Si dentro del círculo hay un cuadrado (□) NO debe cambiar el número de los lados, y sólo debe hacer/cuando hay un triángulo; si el triángulo se apoya en su base y tiene el vértice hacia arriba (△) debe aumentar el número de lados; pero si el vértice apunta hacia abajo (▽) debe disminuir el número de lados.

Si el círculo está atravesado por una línea vertical (|), NO debe cambiar el tamaño; cuando sea una flecha que apunta hacia arriba (↑), debe aumentar el tamaño, y si apunta hacia abajo (↓) debe disminuir el tamaño.

Cuando el círculo es atravesado por una línea horizontal (—), NO debe cambiar la intensidad de la trama; pero si es una flecha que apunta hacia la derecha (→) debe aumentar la intensidad y cuando la flecha apunta hacia la izquierda (←) debe disminuir la intensidad de la trama.

La tarea de Vd. es comprobar si se cumple lo que ordenan los círculos. Si sólo se cumple lo que indica el círculo A, debe dar la respuesta A; si sólo se cumple lo que indica el círculo B conteste en esta letra; si se cumple lo que indican ambos círculos conteste en la letra C. Cuando NO se cumple ni A ni B, conteste con la letra D. Veamos ejemplos de práctica aquí debajo y atienda a las instrucciones del examinador.

□ igual lados	igual tamaño	— igual trama	<b>RESPUESTA</b> A se cumple sólo A B se cumple sólo B C se cumplen A y B D no se cumplen A ni B
△ más lados	↑ mayor tamaño	→ más trama	
▽ menos lados	↓ menor tamaño	← menos trama	

E1

E2

Las respuestas correctas son A en E1 y B en E2.

No es necesario que se aprenda de memoria estas instrucciones. Estarán resumidas en la parte superior de cada página. ¿Ha comprendido la tarea?

Cuando pase la página encontrará ejercicios de este tipo. Al principio en cada círculo sólo se pide una condición pero luego los ejercicios se complican y se piden varios cambios a la vez. Compruebe si se cumplen las condiciones que indican los círculos y conteste con la letra correspondiente. Trabaje tan rápido como pueda, pero procure no cometer errores. Ahora atienda a las indicaciones del examinador.

**NO HAGA NINGUNA ANOTACIÓN EN ESTE CUADERNILLO, Y DÉ SUS RESPUESTAS EN LA HOJA.**  
**ESPERE LAS INDICACIONES DEL EXAMINADOR.**

Autor: N. Baredas Cubero.  
Copyright © 1982, 1995 by TEA Ediciones, S.A. - Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción total o parcial. - Edita: TEA Ediciones, S.A.; Play Bernardo de Sotomayor, 24; 28008 Madrid - Printed in Spain. Impreso en España por: CIPSA, Orense, 68 28020 Madrid - Depósito legal: M. 3434-1995.

□ igual lados	igual tamaño	— igual trama	<b>RESPUESTA</b> A se cumple sólo A B se cumple sólo B C se cumplen A y B D no se cumplen A ni B
△ más lados	↑ mayor tamaño	→ más trama	
▽ menos lados	↓ menor tamaño	← menos trama	

¿Dónde se cumplen los cambios que piden los círculos?

1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							

**NO SE DETENGA, CONTINUE EN LA PAGINA SIGUIENTE**

□ igual lados	↑ igual tamaño ↓ mayor tamaño ↓ menor tamaño	— igual trama → más trama ← menos trama	<b>RESPUESTA</b> A se cumple sólo A B se cumple sólo B C se cumplen A y B D no se cumplen A ni B
---------------	--	---	--

¿Dónde se cumplen los cambios que piden los círculos?

10		A 	B 		
11		A 	B 		
12		A 	B 		
13		A 	B 		
14		A 	B 		
15		A 	B 		
16		A 	B 		
17		A 	B 		
18		A 	B 		

NO SE DETENGA, CONTINUE EN LA PAGINA SIGUIENTE

□ igual lados	↑ igual tamaño ↓ mayor tamaño ↓ menor tamaño	— igual trama → más trama ← menos trama	<b>RESPUESTA</b> A se cumple sólo A B se cumple sólo B C se cumplen A y B D no se cumplen A ni B
---------------	--	---	--

¿Dónde se cumplen los cambios que piden los círculos?

19		A 	B 		
20		A 	B 		
21		A 	B 		
22		A 	B 		
23		A 	B 		
24		A 	B 		
25		A 	B 		
26		A 	B 		
27		A 	B 		

SI HA TERMINADO REPASE SUS CONTESTACIONES

**Indicaciones: A continuación, encontrará 26 ítems, los cuales deberá leer cuidadosamente y marcar con una "X" en el casillero que corresponda, dependiendo de su situación actual dentro del ámbito de trabajo. Responda de manera sincera a cada una de ellas.**

	<b>Preguntas</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>1</b>	Me gusta mi trabajo.		
<b>2</b>	Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo destaco.		
<b>3</b>	Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite hacer cosas que me gustan.		
<b>4</b>	Mi salario me satisface.		
<b>5</b>	Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que me exigen.		
<b>6</b>	La limpieza e higiene de mi lugar de trabajo es buena.		
<b>7</b>	La iluminación, ventilación y temperatura de mi lugar de trabajo están bien reguladas.		
<b>8</b>	El entorno físico y el espacio en que trabajo son satisfactorios.		
<b>9</b>	En mi empresa tengo unas satisfactorias oportunidades de promoción y ascenso.		
<b>10</b>	Estoy satisfecho de la formación que me da la empresa.		
<b>11</b>	Estoy satisfecho de mis relaciones con mis jefes.		
<b>12</b>	La forma en que se lleva la negociación en mi empresa sobre aspectos laborales me satisface.		
<b>13</b>	La supervisión que ejercen sobre mi es satisfactoria.		
<b>14</b>	Estoy a gusto de cómo mi empresa cumple el contrato y las leyes laborales.		
<b>15</b>	Estoy a gusto con la atención y frecuencia con la que me dirigen.		
<b>16</b>	Estoy satisfecho de mi grado de participación en las decisiones de mi departamento o sección.		
<b>17</b>	Me gusta la forma en que mis superiores juzgan mi tarea.		
<b>18</b>	Me satisface mi capacidad actual para decidir por mi mismo, aspectos de mi trabajo.		
<b>19</b>	Mi empresa me trata con buena justicia e igualdad.		

20	Estoy contento de apoyo que recibo de mis superiores.		
21	Me satisface mi actual grado de participación en las decisiones de mi grupo de trabajo.		
22	Estoy satisfecho de mis relaciones con mis compañeros.		
23	Estoy satisfecho de los incentivos y permisos que me dan.		
24	Los medios materiales que tengo para hacer mi trabajo son adecuados y satisfactorios.		
25	Estoy contento del nivel de calidad que obtenemos.		
26	Estoy satisfecho del ritmo al que tengo que hacer mi tarea.		

Indicaciones: A continuación, encontrará 35 ítems, en donde deberá marcar con una "X" el número de la siguiente escala que mejor expresa tu grado de acuerdo o desacuerdo, desde la escala 0 que es "Totalmente en Desacuerdo" a 5 que es "Totalmente de acuerdo". No te detengas demasiado a pensar la respuesta.

1	Estoy constantemente buscando nuevas formas de mejorar mi vida	1	2	3	4	5
2	Donde quiera que haya estado he sido un importante agente de cambio	1	2	3	4	5
3	Nada más excitante que ver mis ideas hechas realidad	1	2	3	4	5
4	Si veo algo que no me gusta lo cambio	1	2	3	4	5
5	No importa lo que cueste, si creo en algo hare que suceda	1	2	3	4	5
6	Me encanta ser defensor de mis ideas incluso con la oposición de otros	1	2	3	4	5
7	Destaco identificando oportunidades	1	2	3	4	5
8	Siempre estoy buscando mejores formas de hacer las cosas	1	2	3	4	5
9	Si creo en una idea ningún obstáculo me impedirá hacerla realidad	1	2	3	4	5
10	Puedo detectar una muy buena oportunidad mucho antes que otros	1	2	3	4	5
		1	2	3	4	5
11	Soy bastante precavido cuando hago planes y cuando los pongo en marcha	1	2	3	4	5
12	Sigo el lema: "Si no te arriesgas no ganas"	1	2	3	4	5

13	No me gustan demasiado las decisiones arriesgadas	1	2	3	4	5
14	Si una tarea parece interesante, la hago incluso así no esté seguro si la conseguiré hacerla.	1	2	3	4	5
15	No me gusta jugármela prefiero estar seguro	1	2	3	4	5
16	Incluso cuando sé que mis posibilidades son limitadas tiendo a la suerte	1	2	3	4	5
17	En mi trabajo solo establezco pequeñas metas que puedo conseguir sin dificultad	1	2	3	4	5
18	Doy mi opinión aunque algunas personas tengan opiniones contrarias	1	2	3	4	5
19	Mis decisiones siempre las tomo cuidadosamente y con precisión	1	2	3	4	5
20	Me gustaría actuar por mi cuenta por un tiempo en mi trabajo para demostrar mi capacidad aunque cometa errores	1	2	3	4	5
21	Tiendo a imaginar los resultados negativos de mis acciones	1	2	3	4	5
22	El éxito me hace asumir mayores riesgos	1	2	3	4	5
23	Me entusiasmo cuando soy capaz de enfocar tareas de forma original	1	2	3	4	5
24	Considero que las organizaciones que no experimentan cambios radicales tarde o temprano tienden a quedarse estancadas en la rutina	1	2	3	4	5
25	Considero que para obtener éxito uno debe someterse a aceptar los procedimientos empresariales establecidos	1	2	3	4	5
26	Considero que para llegar a tener éxito en los negocios debes estar cada día desarrollando nuevas opciones	1	2	3	4	5
27	Normalmente tomo el control en situaciones desestructuradas	1	2	3	4	5
28	Creo que para llegar a una buena solución de un problema empresarial, es importante preguntarse por la definición que se ha hecho del problema.	1	2	3	4	5
29	Creo que es importante seguir buscando nuevas formas de hacer las cosas en los negocios	1	2	3	4	5
30	Considero que cuando se persiguen metas empresariales el resultado final es mucho más importante que seguir los procedimientos habituales	1	2	3	4	5
31	Disfruto buscando buenas soluciones para problemas que nadie había considerado todavía	1	2	3	4	5
32	Considero que una compañía para tener éxito debe utilizar procedimientos empresariales que puedan parecer inusuales a primera vista	1	2	3	4	5
33	Considero que las normas están por alguna razón	1	2	3	4	5

34	Normalmente busco colegas que se entusiasmen explorando nuevas formas de hacer las cosas	1	2	3	4	5
35	Raramente me planteo el valor de los procedimientos establecidos	1	2	3	4	5

### Apéndice 3. Consentimiento informado



#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Este documento tiene como objetivo obtener el consentimiento de su persona para la participación en la presente investigación conociendo lo que esto implica y las características propias del proceso. La investigación se realiza como parte de la tesis de licenciatura de pre grado de Melissa Marcovich Astorne, estudiante de psicología de décimo primer ciclo de la facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Esta investigación tiene como objetivo, investigar características propias del estilo de vida de las personas.

El tiempo requerido es de una hora, aproximadamente, tiempo en el cual los participantes deberán llenar de forma voluntaria una encuesta con diversas preguntas sobre su estilo de vida. El estudio no conlleva ningún riesgo al evaluado, el proceso será estrictamente confidencial. Su nombre no será utilizado en ningún informe cuando se obtengan los resultados finales de la investigación.

En caso de preguntas o dudas contactar a Melissa Marcovich Astorne a [u812886@upc.edu.pe-melissamarcovich.astorne@gmail.com](mailto:u812886@upc.edu.pe-melissamarcovich.astorne@gmail.com).

Si desea participar favor aceptar la autorización.

Melissa Marcovich Astorne

---

#### AUTORIZACIÓN

He leído el procedimiento descrito arriba. La investigadora me ha explicado el estudio y ha contestado mis preguntas. Voluntariamente doy mi consentimiento para participar en el estudio de Melissa Marcovich Astorne. He recibido copia del procedimiento.

Acepto: Si ( ) No ( )

Firma del investigador: \_\_\_\_\_ (Fecha) \_\_\_\_\_