



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Evidencia de validez de contenido y adaptación lingüística de la  
escala de curiosidad laboral para colaboradores de empresas de  
Trujillo**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

**AUTORAS:**

Quevedo Acuña, Alisson María Gracia (ORCID: 0000-0002-1872-0810)

Saucedo Córdova, Patricia Madeleyne (ORCID: 0000-0001-6555-1514)

**ASESORA:**

Dra. Aguilar Armas, Haydee Mercedes (ORCID: 0000-0001-9368-6184)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Psicométrica

TRUJILLO – PERÚ

2020

## **DEDICATORIA**

A nuestros padres quienes con su sacrificio, paciencia y esfuerzo nos han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, asimismo a Dios por inspirarnos y darnos la fuerza para poder salir adelante, así como también a todos nuestros amigos que nos han venido apoyando durante esta investigación.

LAS AUTORAS

## **AGRADECIMIENTO**

Le agradezco a Dios por haberme acompañado y guiado durante toda mi carrera y ser nuestra fortaleza, también le doy gracias a mis padres por estar siempre apoyándome en todo momento, con sus palabras de aliento y consejos me han ayudado a crecer como persona, asimismo agradezco a mis compañeros de estudios por la ayuda que me ha brindado ha sido sumamente importante, ya que estuvieron apoyándome siempre inclusive en los momentos más difíciles, y finalmente agradecer a nuestra docente por darnos la orientación , seguimiento y supervisión de nuestro trabajo

LAS AUTORAS

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT .....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	9
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	9
3.2 Variables y operacionalización .....	9
3.3 Población, muestra, muestreo .....	10
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	10
3.5 Procedimiento.....	11
3.6 Métodos de análisis de datos .....	12
3.7 Aspectos éticos.....	12
IV. RESULTADOS .....	13
V. DISCUSIÓN.....	18
VI. CONCLUSIONES .....	21
VII. RECOMENDACIONES.....	21
REFERENCIAS.....	22
ANEXOS .....	28

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Adaptación Lingüística de la Escala Original de Curiosidad Laboral de Inglés – Español .....	13
<b>Tabla 2.</b> Coeficiente de la V de Aiken para la Validez de Contenido de claridad relevancia y coherencia de los ítems de la Escala de Curiosidad Laboral para Colaboradores de empresas de Trujillo .....	15
<b>Tabla 3.</b> Segunda Revisión del Coeficiente de la V de Aiken para Validez de Contenido de claridad, relevancia y coherencia de la Escala de Curiosidad Laboral para Colaboradores de empresas de Trujillo .....	16
<b>Tabla 4.</b> Revisión por Usuarios de la V de Aiken de Validez de Contenido de la Escala de Curiosidad Laboral adaptada .....	17

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación obtuvo como objetivo general determinar la evidencia de validez de contenido y la adaptación lingüística de la Escala de Curiosidad Laboral para colaboradores de empresas de Trujillo. De tipo Cuantitativo y de diseño Instrumental. La población fue constituida por 12 expertos, además, fue evaluado por 15 usuarios. El instrumento es psicométrico, la traducción lingüística al español fue realizada por 3 expertos mediante el proceso de traducción y contra-traducción. En la primera revisión de jueces expertos se encontró un coeficiente de V de Aiken con un rango entre .75 y 1.00 con un intervalo de confianza de 95%; mientras que, en la segunda revisión se obtuvo un coeficiente V de Aiken con un rango entre .86 y .97. La evaluación realizada por los usuarios reporta un coeficiente de V de Aiken entre .93 y 1.00. Finalmente, como conclusiones tenemos que el instrumento fue adaptado al español con éxito, y presenta adecuados valores en la validez de contenido.

**Palabras Clave:** Curiosidad Laboral, validez, adaptación.

## ABSTRACT

The general objective of this research work was to determine the evidence of content validity and the linguistic adaptation of the Labor Curiosity Scale for employees of Trujillo companies. Quantitative type and Instrumental design. The population was made up of 12 experts, in addition, it was evaluated by 15 users. The instrument is psychometric, the linguistic translation into Spanish was carried out by 3 experts through the process of translation and counter-translation. In the first review of expert judges, a coefficient of Aiken's V was found with a range between .75 and 1.00 with a confidence interval of 95%; while, in the second review, an Aiken's V coefficient was obtained with a range between .86 and .97. The evaluation carried out by the users reports a coefficient of Aiken's V between .93 and 1.00. Finally, as conclusions we have that the instrument was successfully adapted to Spanish, and presents adequate values in content validity.

**Keywords:** Labor Curiosity, validity, adaptation.

## I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones han sufrido cambios que durante los últimos años han tenido un alto impacto en el negocio, incrementando la competencia en el mercado y su modelo de negocio. Se dice, además, que las empresas atraviesan la cuarta revolución industrial tecnológica con la era digital, lo que supone un cambio significativo en los procesos (Litman, 2018; Sánchez y Avendaño, 2018). Es decir, un 44% afectará los ambientes de trabajo, transformándolos y flexibilizando el trabajo. Otro porcentaje afectará los patrones psicológicos de quienes laboran en las organizaciones, generando una necesidad de adaptarse al cambio inmediato. Con la revolución, las empresas deberán tomar acción inmediata sobre todos los aspectos de la empresa, especialmente la parte organizacional, desarrollando así competencia en las personas con el fin de lograr su máximo desempeño (The World Economic Forum, 2016).

El éxito de las organizaciones se basa no solo en su capacidad para adaptarse al entorno, también está ligado a llevar el avance ante los cambios, prosperar en tiempos inciertos y tener las respuestas a preguntas que no se conocen (García, 2018). Asimismo, la urgencia de poseer habilidades blandas y ser curioso también aumenta, así como de tener directivos con capacidad para innovar, anticiparse al problema y sentirse cómodo ante la incertidumbre (Jara, 2019).

Es así que para alcanzar el éxito empresarial es necesario innovar, desarrollando y potenciando una cultura de curiosidad en el equipo de trabajo, entendido como la generación de nuevas ideas y estar preparado a explorarlas. Cuanta menos curiosidad se tiene, mayor es la dificultad de innovar. Asimismo, para lograr una ventaja competitiva debe existir curiosidad en lugar de miedo por la incertidumbre (Nadal, 2018).

En una investigación sobre la creatividad, 91 genios fueron entrevistados con el fin de conocer sus rasgos comunes. Su investigación tuvo como conclusión que los genios se caracterizan por dos cualidades: curiosidad y determinación (Chillida y Csikszentmihalyi, 2006). Es decir, la curiosidad es un rasgo de personalidad propio de personas con alto desempeño (The Future for Work Institute, 2018).



Entonces, se puede decir que la curiosidad laboral es importante para dirigir nuestra atención a nuevos conocimientos y el deseo del querer aprender cosas nuevas, llegando a establecer nuevas estrategias para poder desempeñarte en el campo laboral y así poder llegar a alcanzar los objetivos planteados. Tal que las organizaciones de hoy en día necesitan a colaboradores que tengan iniciativa, inquietud e interés de aprender, por ende, detectan y exploran de una manera inmediata por resolver situaciones conflictivas y además ayudará a mejorar la productividad de la organización (Merck, 2015; Celik, Storme, Dávila y Myszkowski, 2016).

La forma de identificar la variable se originó en Europa en una investigación que buscaba hallar los diversos componentes de la curiosidad, donde se pudo observar la curiosidad epistémica, ligada a algunos comportamientos relacionados a la curiosidad laboral. Sin embargo, aún se encontraba lejos de hallar una definición estrechamente ligada al trabajo (Litman y Spielberger, 2003).

Posterior a ello existe una escala de Curiosidad Laboral que fue creada en Alemania donde fue adaptada y validada por varios expertos (Mussel, Spengler, Litman y Schuler, 2012). Cabe recalcar que la escala alemana a la actualidad solo posee una traducción al inglés, contando con expertos bilingües y biculturales, siendo la presente investigación la segunda traducción del instrumento, al idioma español, tomando en cuenta el mismo procedimiento que se realizó anteriormente (Renner, 2006).

Si bien es cierto se ha identificado la existencia de pruebas psicométricas que miden la curiosidad en el ámbito educativo, más no en el ámbito organizacional, ya que no se ha encontrado escalas o instrumentos hasta el momento en nuestro país peruano, por lo tanto, será necesario el obtener un instrumento sobre curiosidad en el ámbito laboral (Sánchez y Saavedra, 2016).

Es por estas razones que se tomó la decisión de adaptar esta prueba tomando importancia hacia la variable a estudiar, lo cual lleva a plantear el siguiente problema de investigación ¿Cuál es la Evidencia de Validez de Contenido y la Adaptación Lingüística de la Escala de Curiosidad Laboral para colaboradores de empresas de Trujillo? De tal manera que esta investigación contribuirá como aporte

de nuevas Teorías, ya que la información servirá para revisar, desarrollar o apoyar alguna idea o concepto de la variable, asimismo contará como soporte de futuras investigaciones. Además, servirá para contar con una prueba adaptada para Curiosidad Laboral. A quien competa la gestión organizacional, asegurará un instrumento válido, pudiendo medir una variable nueva el nivel de curiosidad en el ámbito laboral.

El objetivo general es determinar la evidencia de validez de contenido y la adaptación lingüística de la escala de curiosidad laboral para colaboradores de empresas de Trujillo. Los objetivos específicos son elaborar la adaptación lingüística de la escala de curiosidad laboral para colaboradores de empresas en la ciudad de Trujillo, por medio de los procesos de traducción y contra-traducción de la escala; así como también determinar la evidencia de validez de contenido de la escala la Curiosidad Laboral para colaboradores de Trujillo, por criterio de jueces expertos.

## II. MARCO TEÓRICO

Se ha desarrollado teorías y modelos para entender la curiosidad laboral en su aplicación; como es el caso del mapa de la profesión de recursos humanos (The Chartered Institute of Personnel and Development, 2019); la entrevista por curiosidad intelectual (The British Psychological Society, 2016), entre otros.

La teoría explora la curiosidad desde distintos enfoques, donde cada uno es representativo y conforma un aspecto fundamental de la motivación individual, que puede ser anulada por factores contextuales y personales similares. Asimismo, cada dimensión manifiesta distintos comportamientos para la adquisición de información y la novedad de experimentar (Chang y Shih, 2018).

Al hacer un análisis de los conceptos históricos de la curiosidad y sus orígenes, se afirma que existe un vacío intelectual referido a su investigación en el ámbito organizacional (Paúl, 2012). No obstante, a lo largo de la historia el constructo ha sido estudiado por diversos enfoques como la psicología positiva (Alvez, 2019), psicología educativa (Golman y Loewenstein, 2013), y psicología organizacional en los últimos años.

Se ha realizado intentos por desarrollar instrumentos que aporten a la medición de la curiosidad (Kashdan, et al., 2009; Vidler y Rawan, 1974; Litman y Spielberg, 2003), sin éxito alguno en la orientación al ámbito laboral.

La escala de curiosidad se basa en los fundamentos de la psicología de la personalidad. La primera escala constaba de cinco dimensiones: exploración gozosa, sensibilidad a la privación y tolerancia al estrés, curiosidad social y búsqueda de emociones. El objetivo del instrumento fue sintetizar los distintos aspectos de la curiosidad para crear una medida integral. La investigación aplicada a 508 adultos se realizó relacionando cada factor con una batería de personalidad, emoción y medidas de bienestar, utilizando un modelo multidimensional (Kashdan, et al., 2018)

Otras investigaciones en España, por ejemplo, hallaron comportamientos comunes de las personas curiosas, entre los que se identificó: interés hacia sus actividades y trabajo, preguntar cuándo hay dudas, investigar más y buscar

soluciones ante los obstáculos presentados en el día a día (The Future for Work Institute, 2018).

Lamentablemente, no se ha tenido éxito al hallar diversidad en la medición de la curiosidad laboral, encontrando solo una escala denominada escala alemana de curiosidad relacionada al trabajo, la cual consta de 10 ítems y fue aplicada a una población alemana. La investigación encontró, además, que la curiosidad interfiere en el comportamiento de las personas, el cual está relacionado con sus conocimientos, su aprendizaje y el pensamiento que desarrollen (Mussel, Spengler, Litman y Schuler, 2012).

Posteriormente, se realizó una investigación con la escala alemana, realizando una adaptación y validación del instrumento. Donde, los ítems fueron limitados a evaluar las preferencias para ciertos comportamientos, lo que significa que se omitieron las autoevaluaciones de curiosidad o eventos de vida. Una vez que se escribieron los ítems, un total de 40 expertos evaluaron los ítems juzgando si evaluaron la dimensión. En promedio, cada ítem fue evaluado por 46 expertos, lo que resultó en 10,146 evaluaciones. Si bien los expertos también participaron en la redacción de los ítems, no evaluaron los ítems escritos por ellos mismos. Posteriormente el grupo de ítems se redujo a 38; se eliminaron ítems con evaluaciones deficientes o redundantes con otros ítems. Asimismo, se omitieron ítems que no coincidían con la definición de curiosidad indicada anteriormente (por ejemplo, curiosidad por las personas). A continuación, se realizaron análisis de 38 ítems, donde los criterios para la selección de ítems fueron un alto poder discriminatorio, una alta validez convergente con apertura a la experiencia, así como la validez de contenido, basada en un juicio experto. Donde se escogió estos criterios para desarrollar una escala corta, confiable y válida para la evaluación de la curiosidad relacionada con el trabajo, seleccionando solo 10 ítems. Se concluyó que la curiosidad es predictor de desempeño laboral (Mussel, Spengler, Litman y Schuler, 2012).

Además, se realizó una investigación utilizando la escala para la predicción del desempeño laboral, obteniendo así la escala de curiosidad laboral traducida al inglés. La cual mantuvo su estructura y número de ítems (Mussel, 2012).

Las organizaciones internacionales están incorporando la curiosidad en los procesos de reclutamiento. El hecho de no contar con una herramienta que mida de manera exacta y empírica ha generado un gran desafío ante la dificultad de identificar adecuadamente la competencia en los candidatos. A pesar de que se han desarrollado modelos estratégicos centrados en encontrar características esenciales predictoras de autoaprendizaje y desarrollo continuo, no se ha logrado hallar un instrumento exacto. De continuar con dicha necesidad, el proceso de reclutamiento irá empeorando en los próximos cinco años (The World Economic Forum, 2016; Salgado y Moscoso, 2008).

Siendo necesario comprender que la Curiosidad Laboral se define como un estado temporal emocional-motivacional que activa determinantes subyacentes como búsqueda de información, adquisición de conocimientos, aprendizaje y pensamiento, asimismo se interpreta como un deseo de tener nuevos conocimientos, el carácter preciso de ese deseo y los comportamientos específicos, por ende se considera como un incómodo estado de incertidumbre provocado por la exposición de estímulos novedosos, complejos o ambiguos (Litman, 2018).

La curiosidad tuvo sus inicios basada en la teoría de la personalidad (Naylor, 1981; Spielberger y Starr, 1994). Se habla de un factor de estado – rasgo, donde se evalúa la intensidad de curiosidad en un momento particular como un estado emocional, mientras se mide la frecuencia en que los individuos generalmente experimentan a la curiosidad como rasgo de la personalidad. La teoría de la personalidad explica también, desde otro constructo, que son ciertas experiencias afectivas aversivas las que pueden despertar curiosidad. Es decir, existen dos estados: los estados de ansiedad y las percepciones de amenazas potenciales; donde ambas actúan como causante de rechazo en el individuo, motivando la curiosidad (Román, 2016).

Existen diversos tipos de curiosidad que concuerdan con la definición relacionada al trabajo. Por ejemplo, la curiosidad epistémica (Litman, 2010), que tiene un concepto de estado emocional – motivacional orientado por las preferencias individuales para la adquisición de nueva información. Presenta tres dimensiones que son: la curiosidad cognitiva, definida como un estado de la motivación; la curiosidad perceptual, definida como un estado de motivación

direccionado al conductismo psicológico; y la curiosidad de poder experimentar, definida como un rasgo de disposición (Bechtoldt, De Dreu, Nijstad y Choi, 2010).

Por otro lado, está la curiosidad orientada al trabajo, es decir su utilidad es aplicable al desarrollo del foco de atención en la información relevante para la realización de una tarea, por lo que el individuo tiene más fluidez en la búsqueda de solución de problemas. Sus dimensiones son: la curiosidad inducción - interés, que es activada cuando las personas reconocen oportunidades para descubrir algo completamente nuevo; y la eliminación - privación, que es estimulada cuando las personas carecen de la información que pretenden incorporar a un conocimiento existente, lo cual está asociada a sentimientos moderadamente desagradables de tensión o frustración. Además, hay una sensación característica en situaciones de incertidumbre, donde la persona considera disfrutable encontrarse en dicha situación (Litman, 2005; Deci, Olafsen y Ryan, 2017).

Existe también la curiosidad perceptiva, la cual es un estado de motivación dirigida por patrones complejos y ambiguos de los estímulos sensoriales, impulsando comportamientos exploratorios para la construcción de sentido y la adquisición de nuevas experiencias. Además, ciertas actividades de aventura desencadenan estimulación sensorial en el entusiasmo, quien a su vez descubre nuevas experiencias como probar cosas extrañas o preferir nuevas cosas. La búsqueda de novedades y la búsqueda de sensaciones permiten evaluar las diferencias individuales en la tendencia a participar en el comportamiento exploratorio (Collins, Litman y Spielberg, 2004).

La curiosidad de exploración se define como un sistema cognitivo asociado al reconocimiento y la búsqueda de novedades, así como al mecanismo de autorregulación para interpretar la incertidumbre durante un desafío. Es característica del ser humano y lo conduce a nuevas experiencias subjetivas positivas y al crecimiento personal a través de la estimulación. Las dimensiones son: la exploración de rasgo individual, asociada a la búsqueda de nuevos retos, y las conductas orientadas al crecimiento y la satisfacción con la vida (Kashdan, Rose y Fincham, 2004).

Dentro de la curiosidad también se encuentra un tipo de eliminación de privación, la cual es cuando los individuos se encuentran con una información o situaciones novedosas o estímulos ambiguos, pueden que existan discrepancias entre la información que es conocido y que es desconocida, a saber, la indicación de una “brecha de conocimiento”. Una brecha de conocimiento conduce a una sensación de la ignorancia, lo que resulta en la presión de la privación, ya que es la teoría de manifestarse como una incomodidad intensa “necesito saber” personas activadas cuando son muy específicas piezas de información que se necesita para resolver un problema o completar una cartera conocimiento (Litman, 2005).

Además, cuando el tipo de curiosidad y exploración de inventario sostiene que dos rasgos de la personalidad pueden dominar la actitud de los individuos hacia la curiosidad, es decir, estiramiento y abrazar , asimismo el dominio de estiramiento esta curiosidad representa la voluntad y el deseo de acumular continuamente nuevas habilidades y experiencias de los individuos que se extiende, por ende es la propensión de motivación para buscar conocimientos y nuevas experiencias, por lo que los seres humanos tienen una tendencia natural a crecer durante toda la vida, y la curiosidad por lo tanto tiene una función más amplia de la construcción del conocimiento, habilidades, relaciones y experiencia (Román, 2016).

Por otro lado, dentro del dominio de Abrazando podemos entender que, es el grado en que una persona disfruta y se siente excitado sobre la novela, incierto, y la naturaleza impredecible de la vida cotidiana, ya que las personas que tienen alto nivel de la tendencia que abarca son más capaces de tolerar la ansiedad y continuar en la dirección de las exploraciones deseados (Chang y Shih, 2018).

Una investigación exhaustiva reciente acerca del origen de la curiosidad, plantea dos factores importantes. El factor de extensión o estiramiento explica que el individuo es propenso a la motivación para buscar conocimientos y nuevas experiencias mediante habilidades, relaciones y experiencias. Las personas son más propensas a estirar sus límites intelectuales cuando sienten que la exploración de nuevos estímulos es interesante, tienen la capacidad de comprender y saber qué se puede hacer frente a nuevas cosas. Por el contrario, el factor de contracción o abrazamiento indica el deseo general del individuo de buscar nuevas experiencias

e información con la exploración, elevando los grados de conocimiento hasta llegar a lo desconocido. El grado en que la persona disfruta y se siente excitado sobre la naturaleza impredecible de la vida cotidiana (Silvia, 2006).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

En la presente investigación es de tipo cuantitativo, donde nos permite analizar y cuantificar los datos estadísticos de la prueba, teniendo en cuenta la relación de la variable verificada para que pueda ser cuantificable (Cadena et al., 2017).

Se usará el diseño instrumental, debido a que se busca analizar la validez de instrumentos que miden una variable, además de la traducción y adaptación (León y Montero, 2007; Ato, López y Benavente, 2013).

#### **3.2 Variables y operacionalización**

La variable a estudiar se llama Curiosidad laboral como su definición conceptual nos indica que es un estado temporal emocional-motivacional que activa determinantes subyacentes como búsqueda de información, adquisición de conocimientos, aprendizaje y pensamiento (Litman, 2018). Asimismo, su definición operacional es que se medirá la variable curiosidad laboral en base a los puntajes obtenidos en la aplicación del instrumento (Curiosidad Relacionada con el Trabajo) Por otro lado, los indicadores se incluyen a todos los ítems del 1 al 10 y la escala de medición es intervalo lo cual es la medición de la variable que establece intervalos entre sus valores, asumiendo que el número 0 es neutro (León y Montero, 2007).



### **3.3 Población, muestra, muestreo**

En el proceso de la adaptación Lingüística estuvo integrada por 3 expertos, lo cual fue una participación voluntaria, y se tomó en cuenta que hayan obtenido Licenciatura en idiomas, con experiencia de 5 años.

La población estuvo constituida por 12 jueces expertos (Morales, 2012), lo que sugiere el tamaño adecuado para que se pueda obtener un resultado intuitivo de acuerdo a la variable a estudiar, donde por medio de un muestreo no probabilístico por conveniencia (Otzen y Manterola 2017), cada experto participó de manera voluntaria tomando a participantes que tengan experiencia en el área organizacional y adaptación de pruebas psicométricas, asimismo que hayan obtenido un grado de maestría y a partir de 2 años de experiencia. No se tomó en cuenta aquellos protocolos que no hayan calificado todos los ítems con la puntuación que se le indicó.

Por otro lado, a modo de complemento se optó por desarrollar la Validez de contenido en el criterio de claridad. Fueron evaluados por 15 usuarios, donde se realizó por un muestreo no probabilístico por conveniencia. Además, cada usuario participó de manera voluntaria, que laboren actualmente en empresas privadas y públicas, asimismo con edad de mayor a 18 años, con grado de instrucción superior, con 2 años de experiencia en la empresa. No se tomó en cuenta otras puntuaciones con el sistema de calificación que se le indicó.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Se utilizó la técnica psicométrica (Argibay, 2006) debido a las cuestiones relacionadas a la validez del instrumento, indistinto del objeto para el cual sea utilizado.

El instrumento será la escala de Curiosidad Laboral, originaria de Alemania y adaptada al inglés. La escala es de carácter unidimensional y cuenta con un total de 10 ítems relacionados al trabajo. Fue necesario elaborar un total de 2000 ítems relacionados a la curiosidad, donde fueron descartados todos aquellos ítems que no cumplieran con el criterio relacionado al trabajo. La población original fue de 251 participantes entre las edades de 18 y 21 años, quienes accedieron a la aplicación

de instrumento de manera voluntaria. Asimismo, la validación fue realizada por 40 jueces, obteniendo valores de consistencia interna de entre .76 y .73, una confiabilidad aceptable y un análisis factorial confirmatorio por estructura interna. Además, obtuvo un uso de probabilidad máxima como una función discrepancia, la cual se encontró aceptable ( $\chi^2 = 126,5$ ;  $\chi^2 / df = 3,6$ ; GFI = .94; CFI = .92; RMSEA = .07; CAIC = 266).

### **3.5 Procedimiento**

Se procedió a realizar la adaptación lingüística, por lo cual se contó con tres expertos en traducción e interpretación de lenguas. Donde primero se realizó la traducción de inglés a español, luego con la ayuda del segundo experto se realizó la traducción de español a inglés y por último con el ayuda tercer experto se realizó la contra-traducción donde se llevó a cabo correcciones de ambas traducciones para nuevamente traducir al español. Después de haber terminado con la adaptación lingüística, se procedió a realizar el siguiente objetivo de poder encontrar la validez de contenido, ya que el contenido del instrumento fue evaluado por 12 jueces expertos de psicología organizacional, lo cual fueron contactados mediante correo electrónico indicando los objetivos y el propósito de la investigación.

Por otro lado al obtener los puntajes de la V de Aiken se añadió junto a ello el límite inferior y límite superior, lo cual se logró identificar a que 7 ítems obtuvieron un puntaje menor a .70 (Ver tabla 2.), por lo que las autoras de la investigación tomaron la decisión de que la evaluación del contenido de la prueba vuelva a ser revisada por los jueces expertos, con opciones de modificación de ítems sugeridas por ellos mismos.

Luego en la tabla 4 se obtuvo los resultados de 15 usuarios que fueron escogido de manera voluntaria, donde calificaron la prueba modificada para tener referencia de que los ítems son realmente entendibles para la población.

### **3.6 Métodos de análisis de datos**

El proceso de la traducción lingüística se realizó siguiendo las directrices establecidas para la traducción transcultural de instrumentos (Brislin,1970).

Después se buscó a 12 jueces expertos para la calificación de cada ítem del test, y luego de haber obtenido los puntajes fueron vaciados al programa Microsoft Excel con una fórmula automática para hallar la V de Aiken según la calificación de cada juez dentro de los tres criterios, de claridad, coherencia y relevancia, ya que mediante una fórmula estadística se pudo obtener la V de Aiken y la interpretación de válido o inválido.

Asimismo, se llegó a encontrar la validez de contenido de los ítems por medio del uso de los coeficientes por V de Aiken. Para determinar el rango de significancia, las autoras utilizarán la aceptabilidad del coeficiente (Charter,2003). Por último, se halló el límite inferior y superior cada ítem donde se tomó en cuenta el intervalo de confianza del 95% mediante una calculadora de especialidad Caiken.

El proceso que se aplicó a continuación es la validez por criterio de jueces expertos, donde se determinó la significancia de los ítems y el nivel de confianza (Soto y Segovia, 2009). Asimismo, se utilizó un protocolo de evaluación que se les envió a los jueces expertos para la calificación del contenido del test fue una evaluación por juicios expertos.

### **3.7 Aspectos éticos**

Para el desarrollo de la presente investigación, las investigadoras buscaron la ayuda a expertos bilingües de idiomas que tengan licenciatura en las especialidades de inglés y español, por otro lado, los expertos que evaluaron la evaluación son personas que tienen permiso que cumplen estas normas como tiene licenciatura y doctorado, el cual se les pidió una solicitud como comprobante de que se realizó por un experto profesional del idioma, obteniendo firma y sello. Además, todas las ideas y conceptos de esta investigación han sido citadas por un autor, asimismo los resultados se dieron a conocer con honestidad. Por otra parte, los jueces calificaron el contenido de la escala mediante un formato establecido denominado Evaluación de jueces expertos (Reyes, 2017).

#### IV. RESULTADOS

En la revisión de la Escala de Curiosidad Laboral, los ítems en español se tradujeron a partir de los ítems originales en inglés mediante un procedimiento de traducción de ambos idiomas inglés– español/ español – inglés, finalizando con la contra-traducción, dando así una correcta redacción en cada ítem (ver Tabla 1).

**Tabla 1**

*Adaptación Lingüística de la Escala Original de Curiosidad Laboral de Inglés Español.*

Nº	Ítems Original	Ítems a español
01	I am interested in how my contribution impacts the company.	Estoy interesado en cómo mi contribución impacta la compañía.
02	I enjoy developing new strategies.	Disfruto desarrollando nuevas estrategias.
03	Regarding practical problems, I'm also interested in the underlying theory.	Con respecto a los problemas prácticos, también estoy interesado en la teoría que los sustenta.
04	When confronted with complex problems, I like to look for new solutions.	Cuando tengo problemas complejos, me gusta buscar nuevas soluciones.
05	I enjoy pondering and thinking.	Me gusta reflexionar y pensar.
06	I am eager to learn.	Estoy ansioso por aprender.
07	I keep thinking about a problem until I've resolved it.	Sigo pensando en un problema hasta que lo resuelvo.
08	I challenge already existing theories critically.	Reto las teorías ya existentes de manera crítica.
09	I carry on seeking information until I am able to understand complex issues.	Continúo buscando información hasta que pueda entender problemas complejos.
10	I try to improve work processes by making innovative suggestions.	Intento mejorar los procesos de trabajo haciendo sugerencias innovadoras

En la tabla 2 de la Escala de Curiosidad Laboral observamos la puntuación de la V de Aiken con el intervalo de confianza un 95%, donde los jueces expertos calificaron el instrumento, siendo el criterio a satisfacer  $V \geq .70$  y  $V_{LI} \geq .70$  por (Charter 2003), para claridad, relevancia y coherencia.

Asimismo, se observa que en claridad, relevancia y coherencia el puntaje más alto de la V igual a 1, con un  $V_{LI}$  igual .90 y  $V_{LS}$  igual 1, mientras que los puntajes más bajos en el criterio de claridad fue V fue de .75, con un  $V_{LI}$  de .59 y un  $V_{LS}$  de .89 , el criterio de relevancia la V fue de .78 con  $V_{LI}$  .62 y  $V_{LI}$  .88 , el criterio de coherencia la V fue de .81 con  $V_{LI}$  .65 y  $V_{LS}$  .90.

Por otro lado, se observa que en los ítems 1, 2, 3, 5, 6, 7 y 8, tiene un  $V_{LI}$  menor .70, esto implica que no cumplen con el criterio de Charter (2003,  $V \geq .70$ ), donde se tomaron en cuenta para ser modificados y llegar a un puntaje más adecuado y aceptable, ya que varios jueces expertos dieron sugerencias para modificarlos.

**Tabla 2**

*Coeficiente de la V de Aiken para la Validez de Contenido de claridad relevanciay coherencia de los ítems de la Escala de Curiosidad Laboral para Colaboradores de empresas de Trujillo.*

Ítem	Claridad			Relevancia			Coherencia		
	V	IC 95%		V	IC 95%		V	IC 95%	
1	.75	.59	.89	.86	.71	.94	.86	.71	.94
2	.83	.68	.92	.86	.71	.94	.86	.71	.94
3	.78	.62	.88	.83	.68	.92	.81	.65	.90
4	1	.90	1	1	.90	1	1	.90	1
5	.81	.65	.90	.78	.62	.88	.81	.65	.90
6	.81	.65	.90	.89	.75	.96	.83	.68	.92
7	.86	.71	.94	.89	.75	.96	.83	.68	.92
8	.81	.65	.90	.83	.68	.92	.83	.68	.92
9	.94	.82	.98	.94	.82	.98	.94	.82	.98
10	1	.90	1	1	.90	1	1	.90	1

*Nota:* V: Coeficiente V de Aiken; IC: Intervalo de confianza 95%

En la tabla 3 se observa una segunda revisión de los ítems 1, 2, 3, 5, 6, 7 y 8 de la Escala Curiosidad Laboral, de esta manera que en esta segunda revisión estos ítems cumplen con el criterio de Charter (2003,  $V \geq .70$ )

Asimismo, se observa que en claridad, relevancia y coherencia el puntaje más alto de la V fue de .94, igual a  $V_{LI}$  de .82 y  $V_{LS}$  de .98, mientras que los puntajes más bajos en el criterio de claridad de la V fue de .86, con un  $V_{LI}$  de .71 y un  $V_{LS}$  de .94, el criterio de relevancia la V fue de .89 con  $V_{LI}$  .75 y  $V_{LS}$  .96 , el criterio de coherencia la V fue de .89 con  $V_{LI}$ .75 y  $V_{LS}$  .96.

**Tabla 3**

*Segunda Revisión del Coeficiente de la V de Aiken para Validez de Contenido de claridad, relevancia y coherencia de la Escala de Curiosidad Laboral para Colaboradores de empresas de Trujillo.*

Ítem	Claridad			Relevancia			Coherencia		
	V	IC 95%		V	IC 95%		V	IC 95%	
1	.92	.78	.97	.94	.82	.98	.94	.82	.98
2	.94	.82	.98	.94	.82	.98	.94	.82	.98
3	.92	.78	.97	.92	.78	.97	.92	.78	.97
5	.92	.78	.97	.89	.75	.96	.89	.75	.96
6	.92	.78	.97	.92	.78	.97	.92	.78	.97
7	.86	.71	.94	.89	.75	.96	.89	.75	.96
8	.92	.78	.97	.92	.78	.97	.92	.78	.97

*Nota:* V: Coeficiente V de Aiken; IC: Intervalo de confianza de 95%

En la tabla 4 se observa la calificación de la Escala de Curiosidad Laboral hecha por 15 usuarios quienes valoraron la versión, cumpliendo con el criterio de Charter (2003,  $V \geq .70$ ), según los ítems modificados.

Se observa que en el criterio de claridad el puntaje mayor de la V de Aiken en el ítem 1 y 10 fue de 1, con  $V_{LI}$  de .90 y  $V_{LS}$  de 1, mientras que el puntaje más bajo de los ítems 2,3,4,8 y 9, la V fue de .93, con  $V_{LI}$  de .82 y  $V_{LS}$  de .97.

**Tabla 4**

*Revisión por Usuarios de la V de Aiken de Validez de Contenido de la Escala de Curiosidad Laboral adaptada.*

Ítem	Claridad		
	V		IC 95%
1	1	.90	1
2	.93	.82	.97
3	.93	.82	.97
4	.93	.82	.97
5	.96	.85	.98
6	.96	.85	.98
7	.96	.85	.98
8	.93	.82	.97
9	.93	.82	.97
10	1	.90	1

*Nota:* V: Coeficiente V de Aiken; IC: Intervalo de confianza de 95%



## V. DISCUSIÓN

Se desarrolló la investigación, basándose en la importancia que tiene la curiosidad en el campo organizacional, pero, sobre todo, ante el hecho de que la curiosidad es un rasgo de las personas con alto rendimiento (The Future for Work Institute, 2018). En ese sentido la adaptación de la escala de curiosidad laboral, podrá sumar aportes a la mejora de las habilidades blandas en las organizaciones. En tal sentido se plantea como objetivo determinar la evidencia de validez de contenido y la adaptación lingüística de la escala de Curiosidad Laboral para colaboradores de empresas de Trujillo. Entonces, una vez que se obtienen los resultados, a continuación, se discuten los resultados obtenidos.

El primer objetivo de estudio responde a llevar a cabo la adaptación lingüística de la escala, dado que su idioma original es el inglés (Labor Curiosity Scale). Para lo cual, se utilizó la técnica de traducción -contra traducción (Barbero, Vila y Holgado, 2008). La cual consiste en tres fases: primera, un experto traduce del idioma original (inglés) al idioma de destino (español); segunda, otro experto vuelve al protocolo traducido a su idioma original (del español al inglés); tercero, otro experto de especialistas, vuelve esta versión traducida al español (del inglés al español).

Respecto a este objetivo, y conocido el procedimiento, se puede dar garantías, basándose el procedimiento y cumplimiento de lo supuesto en la técnica, que la traducción lingüística de la Escala Original Curiosidad Laboral está acorde al contexto de recepción, es decir, al español peruano. Esto se aprecia de forma empírica en los resultados de ambas adaptaciones. Es decir, existió similitudes precisas (igualdad en los ítems) tanto en las dos versiones del inglés (versión original y versión traducida del español), como en las dos versiones traducidas al español (Traducción de la versión original) y (traducción de la versión traducida al inglés).

Entonces, la adaptación lingüística puede denominarse como correcta, ya que, como sustentan los autores Barbero et al. (2008), se considera una traducción correcta del test, cuando esta muestra en sus traducciones similitudes cuasi exactas. Pero, el hecho que de la escala de curiosidad se adapte con cierto grado de precisión a otros idiomas, no es nuevo, ya que, anteriormente, ha sido traducida

al idioma alemán (Renner, 2006), demostrando también un proceso y cumplimiento adecuado del proceso.

Sin embargo, de acuerdo, con una de las “Directrices para la traducción/adaptación de test debe asegurarse, mediante la selección de expertos cualificados, de que este proceso tiene en cuenta las diferencias lingüísticas, psicológicas y culturales” (Muñiz, Elosua y Hambleton, 2013, p. 153 - 154). Razón por la cual se llevó a cabo un proceso de validación de expertos, como segundo objetivo del estudio. En él se verificó si los ítems traducidos, responden al contenido (teoría) del test, están claramente redactados y acorde al idioma del país traducido (tomando en cuenta su cultura) y por, sobre todo, son relevantes para medir la curiosidad en el contexto planteado (Pedrosa, Suárez-Álvarez y García-Cueto, 2013).

En este sentido se llevaron a cabo, dos revisiones de expertos. En la primera fase, se revisó la observación de expertos para hacer modificaciones en los ítems 1, 2, 3, 5, 6, 7 y 8, y en su valoración por medio del coeficiente V de Aiken, 5 de ellos, además, obtuvieron valores por debajo del .70 punto de corte referencial para considerarse aceptable la validez del ítem (Charter, 2003). Entonces, se llevó a cabo modificatorias de los ítems, de acuerdo a las sugerencias de los expertos, volviendo, después de llevado a cabo este proceso, volver a pasar revisión por los mismos expertos. Los resultados en esta segunda revisión, demostraron ausencia de observaciones y los ítems en su totalidad superaron el valor de referencia del límite inferior de la V de Aiken para aceptar la validez de los 10 ítems que forman el cuestionario.

Con estos hallazgos, se corrobora lo encontrado por los creadores del test (Mussel, Spengler, Litman y Schuler, 2012); quienes en la investigación donde construyeron y estimaron la validez de contenido de la escala original de curiosidad laboral reportó, tras pasar por 40 jueces, que el instrumento es congruente con la teoría, se comprende y es claro en el idioma original de procedencia. Pero, aun cuando se corroboran hallazgos similares, es importante señalar las diferencias en función de la modificatoria que se tuvo que realizar en esta investigación a raíz de la sugerencia de los expertos. Esto, explicado a través variables culturales que diferencian a los contextos tanto de construcción del test como de adaptación, y

que, de acuerdo con las directrices, son importantes tomar en cuenta (Pedrosa et al, 2013).

Luego, a fin de verificar si existe una comprensión de los enunciados por parte de los usuarios de interés, es decir, colaboradores, se solicitó a un grupo revisar la claridad de cada enunciado. Respecto a este propósito los resultados obtenidos, reportaron el cumplimiento de dicho criterio, al obtener un límite inferior del intervalo de confianza de la V de Aiken, por sobre el estándar considerado (Charter, 2003,  $V_{LI} > .70$ ). Lo cual quiere decir, que cada ítem está claramente redactado para responder a las medidas de la curiosidad.

Entonces, con todo lo encontrado, en la investigación se puede garantizar que la escala original de curiosidad laboral está traducida al español y requiere de propuestas de validación a fin de garantizar su uso en colaboradores del contexto trujillano.

Finalmente, se debe precisar que en la investigación algunas limitaciones se hicieron presentes, éstas tienen que ver con los tiempos requeridos para llevar a cabo la adaptación lingüística, para lo cual, de acuerdo con las directrices de la adaptación de test, cada proceso debe ser impecable y no obviado para dar garantías del uso de los test, por cuanto el proceso de traducción merecía un tiempo prudente para realizarse. A esto se suman las complicaciones experimentadas por tiempo de pandemia COVID-19 que vive el mundo entero, donde las medidas adoptadas tales como cuarentena, limitaron las posibilidades de agilizar el proceso, aun cuando los medios virtuales permitieron seguir con el proceso.

## **VI. CONCLUSIONES**

Los resultados obtenidos llevan a las siguientes conclusiones:

- La Escala Curiosidad Laboral, fue adaptada al español con éxito a través de la traducción contra- traducción; garantizando su entendimiento en el idioma español.
- La revisión de contenido, por juicio de expertos sugirió a una corrección de los ítems 1, 2, 3, 5, 6, 7 y 8. Posteriormente, en una segunda revisión se validen en términos aceptables, al obtener valores  $V > .70$ , evidencias de claridad, coherencia y relevancia en cada aspecto.
- Finalmente, al revisar la claridad, sometiendo al instrumento a una muestra piloto, los resultados volvieron a reforzar cumpliendo con los criterios a satisfacer.

## **VII. RECOMENDACIONES**

De acuerdo con los hallazgos, se sugiere:

- Llevar a cabo un estudio de evidencias de validez, en las que se incluyan otras fuentes, como lo sería la validez de estructura, la de relación con otras pruebas.
- Llevar a cabo una investigación en la que se analice la confiabilidad del instrumento, de ser posible, por método de consistencia interna.
- Estudiar la validez del instrumento en organizaciones estatales como organizaciones públicas, a fin de que se pueda garantizar su uso en ambas.
- Replicar el estudio de validación en otros contextos dentro del país.

## VIII. REFERENCIAS

- Alvez, M. (2019). *Psicología positiva: Curiosidad [Mensaje de blog]*. Psicología Positiva Montevideo. Recuperado de <https://psicologiapositiva Uruguay.com/2009/09/10/psicologia-positiva-curiosidad/>
- Argibay, J. (2006). Técnicas psicométricas: cuestiones de validez y confiabilidad. *Subjetividad y Procesos Cognitivos*, (8), 15-33. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=339630247002>
- Ato, M. López, J. y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*. 29(3), 1038-1059. doi: 10.6018/analesps.29.3.178511
- Barbero, M., Vila, E. y Holgado, F. (2008). La adaptación de los tests en estudios comparativos interculturales. *Acción psicológica*, 5 (2), 7-16.
- Bechtoldt, M., De Dreu, C., Nijstad, B. y Choi, H. (2010). Motivated information processing, social tuning, and group creativity. *Journal of Personality and Social Psychology*. 99(4), 622–637. doi: 10.1037 / a0019386
- Brislin, R. (1970). Back-translation for cross cultural research. *Journal of Cross-Cultural Psychology*. 1(3), 185-216. doi: 10.1177/135910457000100301
- Cadena, I., Redón, R., Aguilar, J., Salinas, E., Del Rosario, F., y Sangerman, D. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas. México*. 8(7), 1603-1617. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=263153520009>
- Celik, P., Storme, M., Dávila, A., y Myszkowski, N. (2016). Work-related Curiosity Positively Predicts Worker innovation. *Emerald Group Publishing Limited* pp. 1184-1194. doi: 10.1108/JMD-01-2016-0013

- Collins, R., Litman, J., y Spielberger, C. (2004). The measurement of perceptual curiosity. *Personality and Individual Differences*. 36(5), 1127-1141. doi: 10.1016/S0191-8869(03)00205-8
- Chang, Y., y Shih, H. (2018). Work curiosity: A new lens for understanding employee creativity. *Human Resource Management Review*. 29(5),65-130 doi: 10.1016/j.hrmr.2018.10.005
- Charter, R. (2003). A breakdown of reliability coefficients by test type and reliability method, and the clinical implications of low reliability. *Journal of General Psychology*,130(3), 290-304.
- Chillida, E. y Csikszentmihalyi, M. (2006). *Creatividad. El flujo y la psicología del descubrimiento y la invención*. Barcelona, España: Paidós.
- Deci, E., Olafsen, A., y Ryan, R. (2017). Self-determination theory work organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 4(1), 19-43. doi: 10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108
- García, S. (2018). *La curiosidad: Un recurso muy humano*. [Mensaje de blog]. El blog de Santi García. Recuperado de <http://www.santigarcia.net/2018/04/la-curiosidad-un-recurso-muy-humano.html>
- Golman, R., y Loewenstein, G. (2013). Curiosity gaps, and the utility of knowledge. *Information gaps, and the utility of knowledge*. 13(10), 18-50. Recuperado de <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.599.9744&rep=rep1&type=pdf>
- Jara, E. (2019). *Activemos la curiosidad*. *Diario El Peruano*. Perú. Recuperado de <https://elperuano.pe/noticia-activemos-curiosidad-83681.aspx>
- Kashdan, T.,Gallagher., M., Silvia, P., Winterstein, B., Terhar, D.& Steger, M. (2009). The curiosity and exploration inventory-II: Development, factor structure and psychometric. *Journal of Research in Personality*. 43(6), 987-998. doi: 10.1016 /j.jrp.2009.04.011

- Kashdan, T., Stikma, M., Disabato, D., Mcknight, P., Bekier, J., Kaji, J. y Lazarus, R. (2018). The five dimensional curiosity scale: Capturing the bandwidth of curiosity and identifying four unique subgroups of curious people. *Journal of Research in Personality*. 73, 103-149. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2017.11.011>
- Kashdan, T., Rose, P., y Fincham, F. (2004). Curiosity and exploration: Facilitating positive subjective experiences and personal growth opportunities. *Journal of Personality Assessment*. 82(3), 291-305. doi: 10.1207/s15327752jpa8203\_05
- León, O., y Montero, I. (3.). (2007). *Métodos de investigación en psicología y educación*. Madrid, España: McGraw-Hill.
- Litman, J. (2005). Curiosity and the pleasures of learning wanting and liking new information. *Cognition and Emotion*. 19(6), 793-814. doi: 10.1080/02699930541000101
- Litman, J. (2010). Relationships between measures of I- and D-type curiosity, ambiguity tolerance, and need for closure: An initial test of the wanting-liking model of information-seeking. *Personality and Individual Differences*. 48(4), 397-402. doi: 10.1016/j.paid.2009.11.005
- Litman, J. (2018). *Curiosity. Nature, Dimensionality and Determinants*. 418-442.
- Litman, J., y Spielberger, C. (2003). Measuring epistemic curiosity and its diversive and specific components. *Journal of Personality Assessment*. 80(1), 75–86. doi: 10.1207 / s15327752jpa8001\_16
- Merck, S. (2015). *State of Curiosity*. Executive overview. Alemania. Recuperado de: <https://www.merckgroup.com/company/curiosity/status-curiosity-report-en.pdf>
- Morales, P. (2012). *Tamaño necesario de la muestra: ¿Cuántos sujetos necesitamos?*. Recuperado de <https://web.upcomillas.es/personal/peter/investigacion/Tama%1oMuestra.pdf>

- Mussel, P., Spengler, M., Litman, J. y Schuler, H. (2012). Development and validation of the german work-related curiosity scale. *European Journal of Psychological Assessment*; 28(2), 109–117. doi: 10.1027/1015-5759/a000098
- Mussel, P. (2012). Introducing the construct curiosity for predicting job performance. *Journal of Organizational Behaviour*, 34(4), 453–472. doi: 10.1002/trabajo.1809
- Muñiz, J., Elosua, P. y Hambleton, R. (2013). Directrices para la traducción y adaptación de los tests: segunda edición. *Psicothema*, 5 (2), 151-157.
- Naylor, F. (1981). A state-trait curiosity inventory. *Australian Psychologist*, 16(2), 172-183. doi: 10.1080 / 00050068108255893
- Nadal, S (2018). *Productividad. ser curioso te hace más deseable para las empresas [Mensaje de blog]*. Retina. Recuperado de [https://retina.elpais.com/retina/2018/04/04/talento/1522841426\\_731954.html](https://retina.elpais.com/retina/2018/04/04/talento/1522841426_731954.html)
- Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Técnica de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*. 35(1), 227-232. doi: 10.4067/S0717-95022017000100037
- Paúl, S. (2012). *Curiosity and motivation*. USA: The Oxford Handbook of Human Motivation. 157pp.
- Pedrosa, I., Suárez-Álvarez y García-Cueto, E. (2013). Evidencias sobre la Validez de Contenido: Avances Teóricos y Métodos para su Estimación. *Acción Psicológica*, 10(2), 3 - 20. doi: <http://dx.doi.org/10.5944/ap.10.2.11820>
- Renner, B. (2006). Curiosity about people: The development of a social curiosity measure in adults. *Journal of Personality Assessment*, 87, 305–316.
- Reyes, M. (2017). *La ética de la investigación cuantitativa*. Método de investigación. Venezuela. Recuperado de: <http://meryannguaita.blogspot.com/>
- Román, J. (2016). La curiosidad en el desarrollo cognitivo: análisis teórico. *Folios de Humanidades y Pedagogía*.6(11).1-20. Recuperado de



<file:///C:/Users/user/Downloads/6416-Texto%20del%20art%C3%ADculo-16128-1-10-20170714.pdf>

Salgado, J., y Moscoso, S. (2008). Selección de personal en la empresa y las AAPP: de la visión tradicional a la visión estratégica. *Papeles del Psicólogo*. 29(1), 16-24. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77829103>

Sánchez, A., y Saavedra, I. (2016). *La evaluación psicológica en el proceso de selección de personal: Un estudio retrospectivo*. (Tesis para optar la Licenciatura de Psicología). Universidad San Ignacio de Loyola. Perú

Sánchez, C., y Avendaño, H. (2018). *La empresa en la era digital: Innovación a través de las TIC*. Colombia. Universidad Manuela Beltrán. 64pp. Recuperado de: [file:///C:/Users/user/Downloads/La Empresa en la Era digital Innovacion.pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/La_Empresa_en_la_Era_digital_Innovacion.pdf)

Silvia, P. (2006). *Exploring the psychology of interest*. Psychology of Human Motivation. Oxford University Press. Kindle Edition. 273 pp. Recuperado de: <https://www.amazon.com/Exploring-Psychology-Interest-Human-Motivation-ebook/dp/B00VOLCR12>

Soto, C., y Segovia, L. (2009). Intervalos de confianza asimétricos para el índice de validez de contenido: Un programa Visual Basic para la V de Aiken. *Anales de Psicología*, 25 (1), 169-171. Recuperado de <https://revistas.um.es/analesps/article/view/71631/69111>

Spielberger, C., y Starr, L. (1994). Motivation: Curiosity and exploratory behavior. *Theory and Research*. 21(8) 146-320. doi: 10.1093/oxfordhb/9780195187243.013.0034

The British Psychological Society. (2016). *Curiosity is a pillar of academic performance*. [Mensaje de blog]. The Psychologist. Recuperado de <http://thepsychologist.bps.org.uk/volume-29/may-2016/curiosity-pillar-academic-performance>

The Chartered Institute of Personnel and Development. (2019). *Explore the new profession map*. London. Chartered Institute of Personnel and

Development. Recuperado de <https://peopleprofession.cipd.org/profession-map>

The Future for Work Institute (2018). *Estudio sobre la curiosidad en el trabajo en España. Infojobs. siempre Contigo. Barcelona. España.* Recuperado de <http://www.futureforwork.com/assets/uploads/2018/01/La-Curiosidad-en-el-Trabajo-en-España.pdf>

The World Economic Forum. (2016). *The future of jobs. Employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution. Switzerland. World Economic Forum.* Recuperado de [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf)

Vidler, D. y Rawan, H. (1974). Construct validation of a scale of academic curiosity. *Psychological Reports.* 35(1), 263–266. doi: 10.2466 / pr0.1974.35.1.2

## IX. ANEXOS

### ANEXO 1

*Operacionalización de las variables de estudio.*

Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicadores	Escala de Medición
Es un estado temporal emocional-motivacional que activa determinantes subyacentes como búsqueda de información, adquisición de conocimientos, aprendizaje y pensamiento (Litman, 2019).	Se medirá la variable curiosidad laboral en base a los puntajes obtenidos en la aplicación del instrumento (Curiosidad Relacionada con el Trabajo).	Todos los ítems del 1 al 10.	Intervalo: Es la medición de la variable que establece intervalos entre sus valores, asumiendo que el número 0 es neutro (León y Montero, 2007).

## ANEXO 2

### PRUEBA ORIGINAL

#### WORK CURIOSITY SCALE

The following survey includes several statements regarding attitude and behavior in the workplace.

Please read each statement carefully and indicate whether it applies to you or not. You indicate your response on a seven-point scale, depending on how strongly the statement applies to you (i.e. check the corresponding number). Please note that there are no correct or wrong answers – we are interested in your personal attitude and behavior.

Does not Apply at all			partly applies			fully applies
①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

- 
1. I am interested in how my contribution impacts  
the company. ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
  2. I enjoy developing new strategies. ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
  3. Regarding practical problems, I'm also interested in the  
underlying theory ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
  4. When confronted with complex problems, I like to look  
for new solutions. ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
  5. I enjoy pondering and thinking. ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
- 
6. I am eager to learn. ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
  7. I keep thinking about a problem until I've solved it. ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
  8. I challenge already existing theories critically. ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
  9. I carry on seekin information until I am able to understand  
Complex issues. ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
  10. I try to improve work processes by making innovative  
Suggestions. ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦

## ANEXO 3

### PRUEBA ADAPTADA DE LA ESCALA DE CURIOSIDAD LABORAL

#### ESCALA DE CURIOSIDAD LABORAL

La siguiente encuesta incluye diferentes enunciados sobre la actitud y el comportamiento en el lugar de trabajo. Lea cada declaración cuidadosamente e indique si se aplica a usted o no. Usted deberá indicar su respuesta en una escala de siete puntos, dependiendo de cuán real sean los enunciados para usted. (es decir, marque el número correspondiente). Tenga en cuenta que no hay respuestas correctas o incorrectas = Estamos interesados en su actitud y comportamiento personal.

No aplica En absoluto			Aplica en parte			Aplica completamente
①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

- 
- Estoy interesado en cómo mi contribución impacta la compañía. ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
  - Disfruto desarrollando nuevas estrategias. ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
  - Con respecto a los problemas prácticos, también estoy interesado en la teoría que los sustenta. ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
  - Cuando me enfrento a problemas complejos, me gusta buscar nuevas soluciones. ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
  - Me gusta reflexionar y pensar ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
- 
- Estoy ansioso por aprender. ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
  - Sigo pensando en un problema hasta que lo resuelvo. ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
  - Reto a las teorías ya existentes de manera crítica ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
  - Continúo buscando información hasta que pueda entender problemas complejos ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
  - Intento mejorar los procesos de trabajo haciendo sugerencias innovadoras. ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦

## ANEXO 4

### FORMATOS DE EVALUACIÓN DE JUECES EXPERTOS

#### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Escala de Curiosidad Laboral que hace parte de la investigación: Evidencias de Validez de contenido de la Escala de Curiosidad Laboral en colaboradores de micro y medianas empresas de la ciudad de Trujillo. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa PSICOMETRICA q de la psicología como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

##### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

<b>Nombre del juez:</b>	
<hr/>	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( ) Doctor ( )
<hr/>	
<b>Área de Formación académica:</b>	<b>Clínica</b> ( ) <b>Educativa</b> ( ) <b>Social</b> ( ) <b>Organizacional</b> ( )
<hr/>	
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	
<hr/>	
<b>Institución donde labora:</b>	
<hr/>	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área :</b>	<b>2 a 4 años</b> ( ) <b>Más de 5 años</b> ( )
<hr/>	
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica :</b>	<b>Trabajo(s) psicométricos realizados</b> <b>Título del estudio realizado.</b>
<hr/>	
<hr/>	

##### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el instrumento cuestionario.
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión del área según la autora.

### 3. DATOS DE LA ESCALA DE CURIOSIDAD LABORAL

Nombre de la Prueba:	Escala de Curiosidad Laboral
Autor:	Patrick Mussel, Maik Spengler, Jordan A. Litman, y Heinz Schuler
Procedencia:	Alemania
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	Entre 10 minutos a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Adultos ( mayores de 18 años )
Significación:	Esta escala está compuesta por 10 elementos explora para la valoración de la curiosidad que hace uso de las conductas que son especialmente relevantes en el entorno laboral.

### 4. SOPORTE TEÓRICO

Factores de medición de la Escala de Curiosidad Laboral:

Escala	Definición
Curiosidad Laboral	Es un estado temporal emocional-motivacional que activa determinantes subyacentes como búsqueda de información, adquisición de conocimientos, aprendizaje y pensamiento.

### 5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación a usted le presento el Cuestionario Curiosidad Laboral elaborado por Patrick Mussel, Maik Spengler, Jordan A. Litman, y Heinz Schuler en el 2019 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b>	1. totalmente en desacuerdo (no	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

DIMENSIÓN DEL INSTRUMENTO:

- Variable a estudiar : Escala de Curiosidad Laboral
- Objetivo: Proporcionar una escala que pueda ser usada para la investigación científica de la curiosidad en el entorno laboral así como para fines aplicados, como la selección de personal.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	1.-Estoy interesado en cómo mi contribución impacta la compañía				
	2.-Disfruto desarrollando nuevas estrategias.				
	3.- Con respecto a los problemas prácticos, también estoy interesado en la teoría que los sustenta.				
	4.-Cuando tengo problemas complejos, me gusta buscar nuevas soluciones.				
	5.- Me gusta reflexionar y pensar				
	6.- Estoy ansioso(a) por aprender				
	7.- Sigo pensando en un problema hasta que lo resuelvo.				
	8.- Reto a las teorías ya existentes de manera crítica.				
	9.-Continúo buscando información hasta que pueda entender problemas complejos.				
	10.-Intento mejorar los procesos de trabajo haciendo sugerencias innovadoras.				

Firma y sello de juez evaluador



## ANEXO 5

### SEGUNDA REVISIÓN DE LA ESCALA CURIOSIDAD LABORAL

DIMENSIÓN DEL INSTRUMENTO:

- Variable a estudiar : Escala de Curiosidad Laboral
- Objetivo: Proporcionar una escala que pueda ser usada para la investigación científica de la curiosidad en el entorno laboral así como para fines aplicados, como la selección de personal.

Ítem Original	Opciones para modificación de ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
1.-Estoy interesado en cómo mi contribución impacta la compañía	Estoy interesado (a) en cómo mi trabajo impacta en la empresa.				
	Estoy interesado (a) Como mi labor impacta en la organización.				
	Estoy interesado (a) Como mi trabajo impacta en la institución.				
2.-Disfruto desarrollando nuevas estrategias.	Disfruto desarrollando nuevas estrategias para la organización.				
	Disfruto desarrollando nuevas estrategias para la empresa.				
	Disfruto desarrollando nuevas estrategias para mis labores de trabajo.				
3.- Con respecto a los problemas prácticos, también estoy interesado en la teoría que los sustenta.	Con respecto a los problemas prácticos, suelo estar interesado en el origen del problema.				
	En cuanto a la resolución de problemas me muestro interesado por encontrar el motivo del problema.				
	Respecto a los problemas prácticos, estoy interesado en entender su origen.				
5.- Me gusta reflexionar y pensar	Me gusta reflexionar y pensar antes de realizar mis funciones.				

	Me gusta reflexionar y pensar al momento de resolver un problema.				
	Reflexiono y pienso antes de realizar mis funciones.				
6.- Estoy ansioso(a) por aprender	Estoy ansioso(a) por aprender cosas nuevas.				
	Tengo gran interés por aprender cosas nuevas sobre mi trabajo.				
	Constantemente busco algo nuevo por aprender.				
7.- Sigo pensando en un problema hasta que lo resuelvo.	Cuando se presenta un problema, invierto tiempo pensando en la solución.				
	Cuando se presenta un problema busco soluciones para resolverlo.				
	Cuando se presenta un problema en la empresa, le doy prioridad hasta que lo resuelvo.				
8.- Reto a las teorías ya existentes de manera crítica.	Pongo a prueba las teorías ya existentes de manera crítica.				
	Comparo la información de manera crítica.				
	Analizo la información y conocimientos que poseo.				

---

Cynthia del Carmen Rodríguez Luza  
C.Ps.P. 21884