



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Implicación en el trabajo y comportamientos proactivos en  
trabajadores de una empresa privada de Villa El Salvador, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Psicología**

**AUTORAS:**

Baluarte Pacheco, Lorena Franchesca ([orcid.org/0000-0001-6724-8471](https://orcid.org/0000-0001-6724-8471))

La Madrid Alvarado, Katherine Geraldine ([orcid.org/0000-0001-8664-5691](https://orcid.org/0000-0001-8664-5691))

**ASESORA:**

Dra. Chero Ballon de Alcantara, Elizabeth Sonia ([orcid.org/0000-0002-4523-3209](https://orcid.org/0000-0002-4523-3209))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y de la salud alimentaria

**LIMA – PERÚ**

**2023**

## Dedicatoria

*A mis padres:*

*Esther y Eduardo por haberme apoyado de manera constante, darme la fortaleza para superar distintos obstáculos y así lograr llegar a la meta de culminar este periodo de formación profesional siendo perseverante.*

*Lorena Baluarte*

*A mi madre y abuela:*

*Nelly y María, quienes me impulsan a superarme día tras día y motivan a seguir trazándome objetivos profesionales.*

*Katherine La Madrid*

## Agradecimiento

*A Dios, ya que cuando tuve problemas de salud tuve mucha fe pudiendo superarlos y seguir adelante, a nuestra asesora Elizabeth Chero, por su apoyo, paciencia y entrega para que podamos cumplir con nuestra investigación.*

*Lorena Baluarte*

*A Dios por permitirme a pesar de la coyuntura, continuar con salud para lograr un objetivo más y a nuestra asesora Elizabeth Chero, por la paciencia y dedicación para cumplir con la presente investigación.*

*Katherine La Madrid*

## Índice de contenidos

	<b>Pág.</b>
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y Diseño de Investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos	19
3.6 Métodos de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	35
ANEXOS	46

## Índice de tablas

		Pág.
<b>Tabla 1</b>	<i>Distribución de la muestra final de las variables sociodemográficas</i>	16
<b>Tabla 2</b>	<i>Prueba de normalidad de Shapiro Wilk</i>	22
<b>Tabla 3</b>	<i>Relación entre implicación en el trabajo y comportamientos proactivos</i>	22
<b>Tabla 4</b>	<i>Relación entre la implicación en el trabajo y comportamientos proactivos orientados a la organización</i>	23
<b>Tabla 5</b>	<i>Relación entre la implicación en el trabajo y comportamientos proactivos orientados a los demás</i>	24
<b>Tabla 6</b>	<i>Relación entre la implicación en el trabajo y comportamientos proactivos orientados a uno mismo</i>	24
<b>Tabla 7</b>	<i>Niveles generales de Implicación en el Trabajo</i>	25
<b>Tabla 8</b>	<i>Niveles generales de Comportamientos Proactivos en el Trabajo</i>	25

## Resumen

El objetivo de investigación fue determinar la relación entre implicación en el trabajo y comportamientos proactivos en trabajadores de una empresa privada de Villa El Salvador, 2022. De tipo básica, diseño no experimental y una muestra de 320 trabajadores, 257 varones y 63 mujeres. Los instrumentos usados fueron: Cuestionario de Implicación en el Trabajo y Escala de Comportamientos Proactivos. En cuanto a los resultados, se evidenció que la implicación en el trabajo y los comportamientos proactivos se relacionan de manera significativa y directa con un tamaño del efecto pequeño ( $r_s = 0,317$ ;  $p < 0,001$ ;  $r^2 = 0,100$ ). De igual manera se comprobó que la implicación en el trabajo se relaciona de manera significativa y directa con un tamaño del efecto pequeño con las dimensiones de los comportamientos proactivos, clasificados en: CP orientados a la organización ( $r_s = 0,316$ ;  $p < 0,001$ ;  $r^2 = 0,099$ ), CP orientados a los demás ( $r_s = 0,183$ ;  $p < 0,001$ ;  $r^2 = 0,033$ ) y CP orientados a uno mismo ( $r_s = 0,323$ ;  $p < 0,001$ ;  $r^2 = 0,104$ ). Concluyendo que, hay una correlación significativa y directa con un tamaño del efecto pequeño entre ambas variables.

**Palabras clave:** *Implicación, comportamientos proactivos, trabajadores.*

## Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between work involvement and proactive behaviors in workers of a private company in Villa El Salvador, 2022. It was a basic, non-experimental design with a sample of 320 workers, 257 men and 63 women. The instruments used were: Work Involvement Questionnaire and Proactive Behavior Scale. Regarding the results, it was evidenced that work involvement and proactive behaviors are significantly and directly related with a small effect size ( $r_s = 0,317$ ;  $p < 0,001$ ;  $r^2 = 0,100$ ). Similarly, work involvement was found to be significantly and directly related with a small effect size to the dimensions of proactive behaviors, classified into: Organizational-oriented PC ( $r_s = 0,316$ ;  $p < 0,001$ ;  $r^2 = 0,099$ ), Other-oriented PC ( $r_s = 0,183$ ;  $p < 0,001$ ;  $r^2 = 0,033$ ) and Self-oriented PC ( $r_s = 0,323$ ;  $p < 0,001$ ;  $r^2 = 0,104$ ). Concluding that, there is a significant and direct correlation with a small effect size between both variables.

**Keywords:** *Involvement, proactive behaviors, workers.*

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, se está observando un déficit de competencias en el trabajador a partir de la pandemia, el 54% de las empresas han reportado de la disminución de talentos y la dificultad para contratar debido a que no encuentran las competitividades que buscan en sus trabajadores. Las expectativas de contratación más elevadas se registran en Estados Unidos, Suecia, Finlandia, Hungría y Eslovenia. Con una coyuntura global cambiante, se debe considerar que las organizaciones no bajan sus estándares de búsqueda en perfiles de acuerdo con determinadas competencias, es por ello que las organizaciones están solicitando en sus trabajadores que tengan comportamientos proactivos y que se encuentren implicados en el trabajo (Manpower, 2020; United Nations, 2021).

La implicación en el trabajo es una firme creencia descriptiva que se basa en la capacidad del individuo para satisfacer las necesidades tanto intrínsecas como extrínsecas más importantes basándose en la percepción que tiene en su actual trabajo (Salessi y Omar, 2019). En este mismo sentido de la definición, hay una serie de conductas que son intrínsecamente motivadas en los individuos, donde se enfocan hacia el futuro y fomentan el cambio en una organización, es así que, Salessi y Omar (2018) lo denominan comportamientos proactivos.

Existen los siguientes hallazgos, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) los países de Latinoamérica referente en su relación entre el Producto Interno Bruto (PIB) y las horas trabajadas por su productividad laboral se sitúa en \$17.7, mientras que Norteamérica se obtiene un \$69.3, Asia simboliza un \$13.1 y Europa Occidental un \$41.6. Estos resultados representan una menor productividad en Latinoamérica a diferencia de otros países, en cambio considerando el grado de compromiso del individuo hacia su trabajo para poder elegir o mantenerse en un empleo se encontraron los principales factores determinantes donde la pertenencia alcanza un 86,2%, junto a la ética y futuro del trabajo con un 88,2% y el bienestar con un 87,2% (Deloitte, 2020 y Novella et al.,2019).

En el ámbito nacional, según el Ministerio de Producción (PRODUCE, 2020) y Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2020) el gobierno nacional tuvo que aplicar ciertas medidas de restricción social que se vieron reflejados en la economía

peruana, el PBI decreció en 11,1%, mostrando una considerable disminución respecto al año anterior, en que tuvo un crecimiento de 2,2%. Con relación a ello, el empleo total a nivel nacional registró una caída de 13,0% contrario al crecimiento e integración a la Población Económicamente Activa (PEA) que ascendió en 16 millones 94 mil 964 (Ministerio de Trabajo, 2021). Asimismo, los salarios se han visto afectados con una reducción de 10,6% (BID, 2020), teniendo en cuenta que el salario, flexibilidad y desafíos laborales no son los únicos indicadores para que un trabajador pueda mantenerse en su empleo (Manpower, 2020), se debe recurrir a aquellas competencias en las que el empleador pueda retener el talento, como son la implicación en el trabajo y comportamientos proactivos.

El Ministerio de Salud (MINSAL, 2019) realizó un estudio sobre el ámbito de salud en el distrito de Villa El Salvador, hallándose un Índice de Desarrollo Humano (IDH) de 0,60 ubicándolo en el puesto 66 de 1833 distritos del Perú y en el puesto 34 de 43 distritos que son parte del departamento de Lima. A pesar de observarse un aumento en el IDH es, aún el séptimo distrito con mayor pobreza. Para el año 2013, el 22,8% de los habitantes de este lugar, es decir 101 904 habitantes, se encontraban en situación de pobreza, en el cual la promoción de empleo y la permanencia en el mismo tiene un factor fundamental en ello (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2018).

Las autoridades del distrito se han caracterizado por haber logrado el desarrollo urbano a través de los productos y bienes que ofrecen, aunque la población aún presenta riesgos con situaciones de desventaja social manteniendo una estrecha relación con la pobreza (MINTRA, 2022), ya que de acuerdo con las características de empleo, la tercera parte (37,5%) de la Población Económicamente Activa (PEA) trabaja de manera independiente, el 22,5% se dedica a servicios personales, de ventas, el 22,4% ocupan labores como peones y ambulantes y el 17,1% obreros de construcción, donde se evidencia trabajos inestables y/o informales, los cuales no les permiten desarrollar las destrezas solicitadas por las empresas (MINSAL, 2019)..

Por ello, la Municipalidad de Villa El Salvador (MUNIVES, 2022) con la finalidad de fomentar el empleo formal y que las personas cuenten con lo que solicitan los empleadores, han creado planes que se llevarán a cabo a partir del

2023, donde brindarán capacitaciones para el empleo y emprendimiento mediante estrategias, programas y servicios para que se mantengan su trabajo (Mesa de Concertación para la Lucha contra la Pobreza, 2022).

En el distrito se han desarrollado programas sociales que promueven la capacitación continúa dirigida al reforzamiento las competencias más solicitadas por los empleadores como son la Implicación en el Trabajo, caracterizada por tener una mayor identificación con su trabajo, alinear sus objetivos personales con las metas organizacionales, además de priorizar su trabajo. Del mismo modo, los Comportamientos Proactivos, el trabajador por iniciativa personal sugiere soluciones ante los problemas, aprende nuevos conocimientos, y orienta a sus compañeros (MINTRA, 2022). Sin embargo, existe un vacío de conocimiento, en el cual para que los trabajadores puedan permanecer dentro de una empresa y mantener un trabajo formal, aumentando el Índice de Desarrollo Humano y reduciendo la pobreza, deben contar con estas dos competencias que busca el empleador. Es por ello que se realizó la pregunta de investigación: ¿Qué relación existe entre implicación en el trabajo y comportamientos proactivos en trabajadores de una empresa privada de Villa el Salvador, 2022?

Se justificó teóricamente, obteniendo más información acerca de la Implicación en el Trabajo y los Comportamientos Proactivos al revisar diferentes teorías, modelos y definiciones que las argumentan de manera profunda contrastándolas con las más actuales ampliando los conocimientos de ambos constructos, además, de realizar el análisis de la relación que existe entre ambos. En lo metodológico, se usaron instrumentos con adecuadas propiedades psicométricas, obteniendo información confiable y verídica acerca de la correlación de los constructos entre sí, que podrá ser utilizado en próximas investigaciones (Bernal, 2010). Fue conveniente, con los resultados obtenidos se conoció la implicación laboral y los comportamientos de trabajadores de una empresa de un distrito que ocupa uno de los primeros lugares en pobreza y que evidencia indicadores de desventaja social, promoviendo así el estudio de estos constructos, ya que, para erradicar la pobreza, es necesario que las personas se mantengan laborando, requiriendo estas dos competencias fundamentales en los trabajadores.

De igual manera, contribuyendo a disminuir los riesgos sociales y fomentando el empleo. (Salinas y Cárdenas, 2009).

Por ese motivo, se estableció el objetivo general, determinar la relación entre implicación en el trabajo y comportamientos proactivos en trabajadores de una empresa privada de Villa El Salvador, 2022. Donde los objetivos específicos fueron a) determinar la relación entre la implicación en el trabajo con la dimensión orientados a la organización de comportamientos proactivos; b) determinar la relación entre la implicación en el trabajo con la dimensión orientados a los demás de comportamientos proactivos; c) determinar la relación entre la implicación en el trabajo con la dimensión orientados a uno mismo de comportamientos proactivos; d) describir los niveles de implicación en el trabajo, e) describir los niveles de comportamientos proactivos en el trabajo

Por consiguiente, se desprendió la siguiente hipótesis general existe relación significativa y directa entre la implicación en el trabajo y los comportamientos proactivos en trabajadores de una empresa privada de Villa El Salvador, 2022. Por lo tanto, sus hipótesis específicas fueron a) existe relación significativa y directa entre la implicación en el trabajo con las dimensiones orientados a la organización, orientados a los demás, orientados a uno mismo de comportamientos proactivos. (ver anexo 1)

## II. MARCO TEÓRICO

De acuerdo con las evidencias nacionales, se realizó la revisión de artículos científicos de alto impacto en relación con las variables de estudio, existen investigaciones donde abordan dichas variables relacionándolos de diferente manera a la usada en esta investigación, sin embargo, a nivel internacional si se han reportado diferentes estudios, seleccionando los siguientes artículos.

Cabe destacar a Kamdron y Randmann (2022) cuyo objetivo fue investigar las relaciones entre la implicación en el trabajo, el empoderamiento psicológico y el job crafting, al ser una forma de comportamiento proactivo los trabajadores lo utilizan para dar forma a sus tareas y relaciones laborales de manera que se ajusten a sus necesidades. Tuvo un diseño de encuesta transversal con una muestra de conveniencia, con un total de 378 de empleados en Estonia. Los instrumentos usados fueron: Escala de Implicación en el Trabajo de Kanungo, Escala de Empoderamiento y Escala de Creación de Puestos de Trabajo de Menon. Los resultados confirmaron que la implicación en el trabajo y el job crafting tuvieron una relación positiva ( $r = 0,77$ ;  $p < 0,005$ ).

Asimismo, Scharp et al. (2022), en su estudio propone que el diseño lúdico de trabajo al ser una estrategia de autodeterminación se refiere al comportamiento proactivo y se relaciona de manera positiva con la implicación laboral de los empleados a través de la satisfacción de necesidades psicológicas básicas. Su diseño fue correlacional, su muestra fue de 162 empleados de Países Bajos. Los instrumentos que se usaron fueron: Instrumento Bidimensional de Diseño de Trabajo Lúdico, Escala de Satisfacción de las Necesidades relacionadas con el Trabajo y Escala de Compromiso laboral de Utrecht. Sus resultados fueron que los empleados que tienen la tendencia a alternar y/o combinar el diseño de la diversión y el diseño de la competencia experimentando niveles más altos de implicación laboral ( $r = 0,95$ ;  $p < 0,005$ ).

Dentro de esta misma idea, Costantini et al. (2019) buscó hallar la relación de job crafting, considerado como un comportamiento proactivo con compromiso laboral y agotamiento. Su estudio fue correlacional, en donde se usaron 5 muestras por cada hipótesis planteada con trabajadores de Italia: para la hipótesis 1 se usó 936, para la hipótesis 2 se usó 199, para la hipótesis 3 se usó 226, y para la

hipótesis 4 y 5 se usó 630. Se usaron los siguientes instrumentos: Escala de Job Crafting, Escala de Compromiso Laboral de Utrecht e Inventario de Burnout de Oldenburg. Se halló un vínculo positivo entre compromiso laboral y job crafting ( $r = 0,51$ ;  $p < 0,001$ ).

También, Huang et al. (2019) en su estudio tuvieron como fin examinar el efecto del ajuste persona-trabajo sobre el comportamiento innovador, resaltando el papel mediador de la implicación en el trabajo y el papel moderador del compromiso de carrera en esa relación. Tuvieron una muestra de 474 empleados de 30 empresas de TI de la región China. Los instrumentos por usar fueron: Cuestionario de Adecuación Persona- Trabajo, Cuestionario de Implicación en el Trabajo, Cuestionario de Comportamiento Innovador y Cuestionario de Compromiso Profesional. Los resultados revelaron que el ajuste persona-trabajo influye en el comportamiento innovador al aumentar la implicación en el trabajo ( $r = 0,34$ ;  $p < 0,001$ ).

Por otro parte, Kundu et al. (2019) el fin de su investigación fue evaluar el efecto del rol percibida en el comportamiento laboral innovador en relación con la mediación de la motivación intrínseca y la implicación en el trabajo. El estudio fue correlacional, su diseño transversal, participaron 613 empleados de organizaciones de la India. Los instrumentos que se usaron fueron: Claridad de Rol Percibida, Motivación Intrínseca, Implicación en el Trabajo y Comportamiento Laboral Innovador. Sus resultados indicaron que la implicación en el trabajo tiene una relación positiva y representativa con el comportamiento laboral innovador ( $r = 0,472$ ;  $p \leq 0,001$ ),

En otra investigación, Nikodemus (2019), buscó examinar los vínculos entre la insatisfacción laboral, la motivación intrínseca y extrínseca, la participación creativa en el trabajo y el efecto moderador de la personalidad proactiva en 271 empleados de Indonesia de varios centros de trabajo. Los instrumentos usados fueron: Cuestionario de Evaluación Organizacional de Michigan, Escala de Motivación para el Aprendizaje, Escala de Personalidad Proactiva, Escala de Implicación el Trabajo Creativo, entre las variables motivación intrínseca y extrínseca y personalidad proactiva se halló una correlación significativa de ( $r = 0,88$ ;  $p < 0,001$ ).

En el estudio de Vermooten (2019), examinó el papel de job crafting, proactividad y trabajo significativo para poder predecir la implicancia de 391 empleados utilizando un diseño de encuesta cuantitativa transversal para recopilar datos primarios en empresas de servicios de toda Sudáfrica. Los instrumentos utilizados fueron: Escala de Personalidad Proactiva, Job Crafting Scale, Escala de Compromiso Laboral, Escala de Intención de Rotación. Los resultados obtenidos fue una correlación significativa entre las variables ( $r = 0,60$ ;  $p < 0,005$ ).

Además, Yu (2019) en su investigación tuvo por objetivo el de investigar la relación entre la autoeficacia creativa del personal del conocimiento, la implicación en el trabajo y el comportamiento innovador. Su diseño fue correlacional, contando con una muestra de 130 empleados con conocimientos de empresas manufactureras en China. Se usaron los siguientes instrumentos: Escala de Actitudes Laborales, Escala de Conducta Innovadora y Escala de Autoeficacia Creativa. Se demostró que la variable implicación en el trabajo estaba positiva y significativamente relacionada con el comportamiento innovador ( $r = 0,794$ ;  $p < 0,001$ ).

Además, se estima el paradigma de la Psicología Organizacional Positiva para el estudio, el cual considera al trabajador como el recurso más importante en la empresa. Nace a inicios del año 2000, bajo un nuevo enfoque, emergiendo de la psicología ocupacional y siendo influenciado por la teoría del comportamiento organizacional, donde se refiere al desarrollo del potencial humano dentro del ámbito laboral, ocasionando un cambio de perspectiva y posición, es así que se incorpora y a la vez se complementa con la clásica psicología ocupacional (Barros, 2002).

En el marco histórico, la psicología aplicada al lado organizacional surgió finales del siglo XIX y comienzos del XX, comúnmente denominada "Psicología Económica" o "Psicología del Empleo" (Koppes y Pickren, 2007), el nombre de Psicología Industrial/Organizacional emerge a fines del siglo XIX, durante la primera guerra mundial en Estados Unidos y Alemania (Aguirre, 2003). Después de los años 60, ha ido variando y siendo desarrollada durante conflictos globales y lucha por derechos civiles, es así como en 1990 en Estados Unidos nace la Psicología de la Salud Ocupacional (PSO), basado en el malestar de los trabajadores y centrándose

en las debilidades. (Salanova, Martínez, Cifre y Llorens, 2009). A partir de ella Salanova, Martínez y Llorens en el año 2005, dan a conocer la Psicología Organizacional Positiva (POP), llamándola “la emergencia de un nuevo paradigma” con el fin de mejorar el desempeño de las organizaciones mediante medidas que son desarrolladas y gestionadas (Delgado y Vanegas, 2013).

Con respecto al primer constructo implicación en el trabajo, según la literatura psicológica y sociológica del siglo XX, señala que alcanzó su punto más alto de estudio en el año 1980, luego fue relegado en los años posteriores. No obstante, con el surgimiento de la psicología organizacional positiva volvió a ser una variable de interés para los estudiantes, siendo constante desde el año 2000 (Judge et al., 2017).

La implicación en el trabajo, en el aspecto organizacional es, un factor que otorga beneficios en sus organizaciones como para los mismos trabajadores, ya que al contar con personas que se encuentren involucrados con sus trabajos, estarán emocionalmente más comprometidas, con motivación intrínseca y extrínseca satisfaciendo sus necesidades con su trabajo actual, proactivos y perseverantes, de tal modo que será posible que su desempeño se incremente permitiendo cumplir con las metas (Salessi y Omar, 2018).

En ese sentido, dentro del campo de estudio de la psicología organizacional se pueden encontrar términos que pueden causar controversia, por ejemplo: compromiso organizacional, engagement, pasión por el trabajo y flow (Morrow, 1983). De acuerdo con Vallerand (2015) el constructo pasión se refiere a inclinarse fuertemente al trabajo generando placer, siendo primordial y es un elemento de la identidad persona, lo que no viene a ser un elemento en la implicación. Según Salessi y Omar (2018) en la variable flow, el trabajo en la vida de las personas no se da necesariamente de una manera significativa, es decir, todo lo contrario, a la implicación. Mientras que con el engagement si van a tener similitud, ya que esta se define como la implicación que realiza un trabajador en la labor que se le haya asignado comprometidas para alcanzar sus metas personales y organizacionales (Agurto et al., 2020).

Por ello, los empleados que no se encuentren implicados laboralmente van a ser más propensos a dejar la organización a la que pertenecen y no esforzarse en su trabajo, a diferencia de los trabajadores que se encuentren implicados se esforzarán por lograr los objetivos de la organización como mínimas probabilidades de cambiar de puesto de trabajo (Casademunt et al., 2013).

Según estas consideraciones, la implicación laboral tiene una base epistemológica en Lodahl y Kejner (1965) quienes lo formulan como aquel grado en el cual un individuo se llega a identificar psicológicamente con el trabajo que realiza o la importancia de él para generar su propia identidad. En donde el concepto consta de tres dimensiones: la primera relacionada a la identificación psicológica al trabajo, la segunda expresa las contingencias del desempeño-autoestima, y la tercera se vincula con los sentimientos del deber hacia el trabajo.

Asimismo, la revisión de literatura, indica 4 perspectivas diferentes para este constructo (Brown, 1996): primero, igualarse a la definición de participación, reduciendo así al primer término con la sensación de contribuir al éxito de la organización y así satisfacer las necesidades. Segundo, el lugar elevado que el trabajo ocupa en la vida de una persona. El tercero, el grado de importancia que el desempeño laboral tiene para el autoconcepto y la autoestima del sujeto y cuarto, estado cognitivo de identificación con el trabajo realizado, esta última es la que más predomina,

Considerando esta última perspectiva que sigue primando, se sustenta teóricamente por su máximo representante Kanungo en el año 1982, quien introdujo el constructo work involvement, traducido al español como: "implicación en el trabajo". Su teoría define a esta variable como, el grado en que una persona está comprometida e involucrada de manera cognitiva y emocional con su trabajo actual. Asimismo, este autor enfatiza en su teoría una dimensión cognitiva para esta variable, que consiste en la percepción del potencial de un trabajo actual que logra satisfacer todas aquellas necesidades materiales y psicológicas más salientes de la persona (Salessi y Omar, 2018).

Con relación al segundo constructo, comportamientos proactivos o comportamientos laborales (Salessi y Omar, 2018) las primeras publicaciones de

estudio sobre esta variable se hallan desde el último cuarto del siglo XX (Ashford y Cumming, 1985), sin embargo, recién la proactividad ha tomado posición y se ha considerado como un tema relevante para los investigadores del comportamiento organizacional. El surgimiento de este nuevo interés hacia este constructo es que en los trabajos además de considerarse la satisfacción y el compromiso, se establece que el comportamiento proactivo influye y contribuye a la competitividad organizacional (Tornau y Frese, 2013).

A partir del término del siglo XX hasta la actualidad, una estrategia de autodeterminación y una forma específica de comportamientos proactivos, es el job crafting, definida como los cambios que el trabajador realiza de manera voluntaria en las demandas y/o recursos laborales para tener un impacto positivo dentro de la organización (Salessi y Omar, 2020). Por otra parte, su enfoque está centrado en la teoría de Job Demands-Resources theory donde se especifica cómo el bienestar y la eficacia de los empleados pueden ser producidos por dos conjuntos específicos de condiciones de trabajo: demandas laborales, aspectos del trabajo que requieren esfuerzo físico o mental, y recursos laborales, aspectos que pueden ser funcionales para reducir las demandas, además especifica que el job crafting implica el aumento de recursos laborales, tanto sociales como estructurales, así como desafiar demandas laborales positivas del trabajo, y/o la disminución de los factores estresantes que interfieren en el rendimiento laboral (Bakker y Demerouti, 2007).

De ahí que existe otra estrategia de autodeterminación siendo el diseño de trabajo lúdico, que está ganando impulso para mejorando el compromiso además del rendimiento de los trabajadores (Donaldson et al., 2019) el cual se refiere al uso del juego (Scharp et al., 2019) teniendo una orientación cognitivo conductual proactiva, considerando que la noción de juego es un enfoque para realizar una labor, es decir una estrategia de trabajo individual que inicia de uno mismo para organizar tareas y actividades laborales (Parker et al., 2017), así los trabajadores se sienten más comprometidos con su trabajo, teniendo ideas más creativas y siendo más eficaces (Scharp et al., 2019).

Por otra parte, para esta variable existen dos enfoques teóricos, uno denominado de rasgo o cualidades que está relacionado a la personalidad proactiva, la cual se refiere a un conjunto extenso y variado de conductas

automotivadas para originar cambios dentro de una organización para el logro de los objetivos individuales, grupales y organizacionales (Fatimah, et al., 2016), no obstante para la investigación contemporánea contextualizar a la proactividad como un rasgo carece de información en la determinación de que comportamientos deben considerarse como proactivos (Bateman y Crant, 1993). Por ello, en este estudio se consideró el segundo que se le denomina de situación o de interacción, que se caracteriza por la manera de comportarse de una persona ante diferentes situaciones y contextos (Belschak y Den Hartog, 2017),

De modo que, las conductas proactivas también se enlazan con la personalidad proactiva, la cual es, una cualidad que motiva intrínsecamente a una persona a generar cambios en su medio a futuro, por esta razón los trabajadores que no cuenten con esta peculiaridad van a tener comportamientos pasivos, en cambio los proactivos van a estar motivados, tendrán iniciativa propia, serán participativos y perseverantes para lograr las metas trazadas de manera favorable para la organización (Bateman y Crant, 1993), pero para evitar confusiones es importante, que se destaque la principal diferencia entre la personalidad proactiva y los comportamientos proactivos, la primera es una cualidad de la persona y la segunda va a depender de los acontecimientos que se experimenten dentro de una organización (Parker y Bindl, 2017).

Dentro de las teorías para la explicación de este constructo, Bateman y Crant (1993) con su enfoque de rasgos de la dimensión proactiva de la personalidad, la determinan como la disposición de los trabajadores para actuar de manera proactiva dentro del entorno organizacional, la cual va a influir en su ambiente, promoviendo cambios, teniendo iniciativa propia y automotivación, afirmando que la proactividad se va a formar de manera interna y estable en los trabajadores (Parker y Wang, 2015).

Del mismo modo, la teoría de las expectativas de Vroom en 1964 (Marulanda et al., 2014) que difiere de la perspectiva anterior. Según esta creencia, los trabajadores tienen comportamientos proactivos de acuerdo el grado de motivación que presenten, siendo estimulados o impulsados al saber que como resultado obtendrán un desempeño satisfactorio, positivo y productivo logrando los objetivos trazados (Ramírez y Nazar, 2019). Por lo cual, los miembros de una empresa para

el logro de las metas van a sentirse más comprometidos involucrándose con estas conductas para lograr el éxito organizacional y para todos los que la integren (Isaac et al., 2001).

Cabe aclarar que se desprenden varias teorías para la explicación de los comportamientos proactivos, pero en este estudio se hace alusión a la teoría social cognitiva (Bandura, 2001) basándose en el concepto de autoeficacia, ya que se refiere a los juicios de las personas de acuerdo con sus habilidades al realizar sus tareas o labores determinadas (Bandura, 1987), convirtiéndose en una causa para la motivación en una empresa. De tal modo que, estas conductas proactivas tienen una relación directa y positiva con niveles altos de motivación intrínseca y un ambiente adecuado con óptimas condiciones (Cooper et al., 2014).

Pues bien, la motivación es la autopercepción de una persona sobre sus capacidades y/o habilidades, donde se manifiestan estos comportamientos (Yagil y Oren, 2021), vinculándose con la conducta individual y hace que la competitividad dentro de las empresas aumente (Parker y Collins, 2010). Por ello, Bandura (2001) menciona que las autopercepciones de eficacia logran aumentar estas conductas, que permiten que los sujetos tengan un alto grado de motivación idónea, tomando cada una de sus labores como retos a completar. Una de las características de esta variable es que surgen de manera voluntaria y que responden a motivaciones internas (Meyers, 2019). Por ello, dicho constructo tiene como finalidad lograr cambios a nivel individual, de equipo y de organización (Tornau y Frese, 2013).

También existen diferentes definiciones como la de los autores Grant y Ashford (2008) y Holguin (2017), sin embargo, para fines de esta investigación se basó en la de Belschak y Den Hartog (2017) mencionan que, los comportamientos proactivos pueden ser determinados como tal si tienen las siguientes características: se dan de manera voluntaria, con motivación intrínseca, enfocadas a futuro para que se presenten oportunidades y/o se eviten problemas y mediante estas conductas producir cambios en la empresa, en los integrantes de un equipo y en el mismo trabajador.

Además, estos autores mencionan que, estos comportamientos se clasifican de acuerdo a sus objetivos, los cuales serían: organizacionales, grupales e

individuales, dividiéndolas en las siguientes categorías: orientados a la organización, enfocada en lograr las metas organizacionales de la organización, orientados a los demás, potenciando el desempeño de los trabajadores de un equipo y la tercera es, orientados a uno mismo, que se refiere a la mejora del mismo trabajador

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y Diseño de investigación

Fue de tipo básica, el propósito principal fue el de elaborar nuevas definiciones o modificar las que ya existen para producir nuevos conocimientos científicos, comprendiendo como se relacionan las variables en esta investigación (CONCYTEC, 2018). Su diseño fue no experimental - corte transversal, debido a que no se han manipulado los constructos de estudio y se realizó en un tiempo establecido. Además, fue descriptivo correlacional, porque se enfocó en estudiar la relación que existen entre ambos constructos (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018)

#### 3.2 Variables y operacionalización (ver anexo 2)

##### Variable 1: Implicación en el trabajo

**Definición conceptual:** Grado en que una persona está comprometida e involucrada de manera cognitiva y emocional con su trabajo actual (Kanungo, 1982).

**Definición operacional:** Se midió a través de las puntuaciones de la Escala de Implicación en el Trabajo.

**Dimensiones:** Unidimensional

**Escala de medición:** De tipo Likert. Está compuesta por 10 ítems, 5 alternativas de respuesta y su nivel de medición es ordinal.

##### Variable 2: Comportamientos proactivos

**Definición conceptual:** son conductas que se dan de manera voluntaria, con motivación intrínseca, enfocadas a futuro para que se presenten oportunidades y/o se eviten problemas, así de esta manera producir cambios en la empresa, en los integrantes de un equipo y en el mismo trabajador (Belschak y Den Hartog, 2017).

**Definición operacional:** Se midieron por medio de las puntuaciones de la Escala de Comportamientos Proactivos en el Trabajo.

**Dimensiones:** Se establecen 3 dimensiones: Orientados a la organización (1,2,3), orientados a los demás (4,5,6,7) y orientados a uno mismo (8,9,10,11).

**Escala de medición:** De tipo Likert. Está compuesta por 11 ítems, 5 alternativas de respuesta y su nivel de medición es ordinal.

### **3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis**

#### ***Población***

Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) la población viene a ser el grupo o conjunto de todos los elementos que coinciden con particularidades específicas. La población fue de 320 trabajadores de una empresa del rubro de medicina y productos naturales: gerentes, supervisores, especialistas de la salud, personal de ventas de una empresa privada de Villa El Salvador.

#### **Criterios de inclusión**

- Trabajadores de ambos sexos que pertenecen a la empresa privada.
- Trabajadores que acepten participar voluntariamente.
- Trabajadores que acepten el consentimiento informado virtual.

#### **Criterios de exclusión**

- Trabajadores que hayan escrito incorrectamente su DNI.

#### ***Muestra***

López (2004) la muestra es una parte de la población en donde se efectuará la investigación. La muestra estuvo conformada por los 320 trabajadores, fue una muestra de tipo censal, ya que la muestra está representada por la población total de los colaboradores, dado a que es una población pequeña y finita (Zarcovich, 2005).

**Tabla 1***Distribución de la muestra final de acuerdo con las variables sociodemográficas*

Variables sociodemográficas		n	%
Sexo	Mujer	63	19.69%
	Hombre	257	80.31%
Grado de instrucción	Secundaria	32	10%
	Técnica	141	44.06%
	Universitaria	147	45.94%
Años trabajando	1-3 años	67	20.94%
	4-6 años	25	7.81%
	7-9 años	14	4.38%
	10 a más años	214	66.88%
		320	100%

### ***Muestreo***

Fue no probabilístico de carácter intencional, la muestra fue seleccionada tomando en cuenta los criterios mencionados por las investigadoras (Otzen y Manterola, 2017).

### ***Unidad de análisis***

Trabajadores de la empresa privada del distrito de Villa El Salvador.

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

### **Técnica**

La encuesta, se encarga de recopilar datos de manera rigurosa y estandarizada, formulando de manera escrita una serie de preguntas, que serán

respondidas por los participantes, permitiendo el estudio de los objetivos y/o hipótesis planteadas en la investigación (Montes, 2000).

### **Instrumentos**

Recurso para medir las variables definidas que se encuentren en las hipótesis y recolectar datos (Hernández-Sampieri et al., 2018).

#### **Instrumentos** (ver anexo 3)

El Cuestionario de Implicación en el trabajo, el instrumento original fue elaborado por Kanungo (1982) en Canadá, denominado en inglés Job Involvement Questionnaire, traducida y validada al español por los autores Salessi y Omar (2018) en Argentina, tiene como finalidad evaluar la implicación en el trabajo, conformado por 10 ítems en una sola dimensión, la cual es Implicación en el trabajo. Los ítems se responden mediante una escala de tipo Likert con 5 alternativas desde totalmente en desacuerdo (1) hasta totalmente de acuerdo (5).

Su aplicación es de manera individual y no tiene tiempo límite. Se les pide a los trabajadores que lean de manera atenta cada ítem y que elijan la respuesta que mejor describa sus pensamientos, sentimientos y acciones, según el nivel de acuerdo o desacuerdo.

En la calificación, se va a puntuar cada ítem desde la alternativa totalmente en desacuerdo (1) hasta totalmente de acuerdo (5). Los ítems 3 y 7 están en sentido negativo, que se tienen que revertir para que estén en sentido directo, y posteriormente sumar todas las respuestas, obteniendo la puntuación de la dimensión y del cuestionario. Las puntuaciones más altas obtenidas en el cuestionario determinan un mayor grado de implicación en el trabajo.

Evidencias psicométricas originales: En la versión original, Kanungo (1982) comprobó la validación del instrumento por medio del análisis factorial confirmatorio donde se obtuvo adecuados índices en el modelo unidimensional de 10 ítems ( $X^2/gl = 1,96$ ; GFI = 0,92; CFI = 0,95; RMSEA = 0,01), una adecuada confiabilidad compuesta de .78 y una consistencia interna por el alfa de Cronbach de .81.

Evidencias psicométricas peruanas: De la Cruz y Farje (2018) realizaron una investigación de alcance descriptivo a través de un análisis estadístico inferencial

utilizando cuatro de los 10 ítems del cuestionario de implicación en el trabajo para poder medir la satisfacción laboral, a través del coeficiente alfa de Cronbach midieron la confiabilidad, el coeficiente obtenido es de 0,677, superior a 0,65, por ende, las cuatro preguntas son viables para la operacionalización. En relación a la validez de este instrumento, al no haber sido implementado en el contexto peruano, se realizó por medio de juicio de expertos, siendo siete docentes especialistas de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), cuatro de ellos determinaron que si es aplicable.

Evidencias psicométricas del piloto: Para corroborar la confiabilidad del cuestionario de implicación en el trabajo, se empleó una muestra piloto de 155 trabajadores, de 25 y 40 años del rubro de construcción de una empresa privada perteneciente al distrito de San Isidro. De acuerdo con los resultados del análisis factorial confirmatorio de la Escala EIT, el mismo que se ejecutó con la finalidad de obtener evidencias de validez de constructo. Así pues, el análisis refiere adecuados índices de ajuste para la estructura unifactorial propuesta originalmente por los autores originales:  $X^2/gl = 1,813$ ; CFI = 0,986; TLI = 0,980; SRMR = 0,052; RMSEA = 0,073 (Hu y Bentler, 1988; Ruiz et al., 2010). Además, se corrobora mediante los coeficientes alfa ( $\alpha=0,850$ ) y omega ( $\Omega=0,863$ ) adecuadas evidencias de confiabilidad para la escala general (Caycho y Ventura, 2017; Hoekstra et al., 2018).

**La Escala de Comportamientos Proactivos**, fue elaborada por Belschak y Den Hartog (2010) en Países Bajos, denominada en inglés Proactive Behaviours Scale, traducida y validada al español por los autores Salessi y Omar (2018) en Argentina, tiene como finalidad evaluar los comportamientos proactivos en el trabajo, conformado por 11 ítems, distribuidos en tres dimensiones, comportamientos proactivos orientados a la organización, comportamientos proactivos orientados a los demás y comportamientos proactivos orientados a uno mismo. Los ítems se responden mediante una escala de tipo Likert con 5 alternativas, totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo, teniendo como puntajes del 1 al 5.

Su aplicación es de manera individual y no tiene tiempo límite. Se les pide a los trabajadores que lean de manera atenta cada ítem y que elijan la respuesta que

mejor describa sus pensamientos, sentimientos y acciones, según el nivel de acuerdo o desacuerdo.

En la calificación, se va a puntuar cada ítem desde la alternativa totalmente en desacuerdo (1) hasta totalmente de acuerdo (5). Todos los ítems están en sentido positivo y sentido directo, y posteriormente sumar todas las respuestas de las tres dimensiones y de la escala. Las puntuaciones más altas obtenidas en la escala determinan un mayor grado de comportamiento proactivos en el trabajo.

Evidencias psicométricas originales: Belschak y Den Hartog (2010) realizaron el análisis psicométrico de la escala obteniendo como resultado en esta investigación para cada una de las tres dimensiones las siguientes puntuaciones: comportamientos proactivos pro-organizacionales .82, comportamientos proactivos pro-social .86 y comportamientos proactivos pro-individual .89.

Evidencias psicométricas peruanas: Gamarra (2020) determinó las propiedades psicométricas a través del análisis factorial confirmatorio, muestra índices de bondad aceptables ( $\chi^2/gl = 2,17$ ; TLI = 0,93; CFI = 0,96; SRMR = 0,035 RMSEA = 0,063). De acuerdo con la confiabilidad por cada dimensión CP hacia la organización, CP hacia los demás y CP hacia uno mismo se obtuvieron los siguientes valores respectivamente ( $\alpha = 0,70$ ;  $\alpha = 0,54$  y  $\alpha = 0,60$ ).

Evidencias psicométricas del piloto: Para corroborar la confiabilidad de la escala de comportamientos proactivos, se empleó una muestra piloto a 155 trabajadores, de 25 y 40 años del rubro de construcción de una empresa privada perteneciente al distrito de San Isidro. De acuerdo con los resultados, se obtuvo índices de bondad de ajuste óptimos, siendo un modelo parsimonioso:  $X^2/gl = 1,777$ ; CFI = 0,995; TLI = 0,993; SRMR = 0,025; RMSEA = 0,071 (Hu y Bentler, 1988; Ruiz et al., 2010). Además, se utilizó los coeficientes alfa y omega, además del método de consistencia interna. Se obtuvieron adecuadas evidencias de confiabilidad, tanto para la escala general, como para las tres dimensiones en ambos coeficientes, con valores superiores a ( $>0,80$ ) en todos los casos (Caycho y Ventura, 2017; Hoekstra et al., 2018).

### **3.5 Procedimientos**

Inicialmente, se solicitó a la Escuela de Psicología de la Universidad los permisos de autoría de los instrumentos seleccionados, de la misma manera para

los gerentes de las empresas elegidas, tanto para el estudio piloto como de la muestra final (ver anexo 7 y 8). Continuando, se elaboró un formulario virtual de las escalas en Google Forms. De esta manera, se compartió el link del formulario mediante las redes sociales WhatsApp y Gmail para la recolección y depuración de los datos. Luego, de haberlos analizado, se procedió a desarrollar la discusión, conclusiones y recomendaciones. Finalizando con el desarrollo del artículo de investigación.

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

Para el análisis, se organizaron los datos en una hoja de cálculo de Microsoft Excel. Además, para la muestra piloto se usó el software Rstudio y el programa Jamovi. Para la muestra final se utilizó el programa estadístico SPSS v. 26, con los resultados obtenidos se crearon las tablas con sus interpretaciones. Asimismo, se usó la prueba de Shapiro Wilk para determinar si los datos tenían una distribución normal o no, teniendo como resultado para las variables de estudio una distribución no normal (0,000), de tal manera que, se usó la prueba no paramétrica coeficiente de correlación Rho de Spearman para poder determinar la relación entre la implicación en el trabajo y los comportamientos proactivos, hallando el tamaño del efecto (Barreto, 2011). Finalmente, se realizaron los análisis descriptivos de ambos constructos de manera general, usando percentiles con puntos de corte de 25 y 75 para que haya una distribución equitativa en los tres niveles. Por ello, se consideró el nivel bajo del percentil 1 al 25, el nivel medio del percentil 25 al 75 y el nivel alto del percentil 75 al 100, siendo presentados mediante tablas de frecuencias y porcentajes (%) cada uno de ellos.

### **3.7 Aspectos éticos**

Se consideró lo establecido por el Código de Ética de la Universidad César Vallejo, Art.º 9, el cual menciona que el plagio es un delito, por lo cual se citaron todas las fuentes bibliográficas de donde se extrajo la información, respetando las ideas de otros autores. Además de acuerdo con el Artº 15, no se realizó ni la fabricación ni falsificación de datos, tampoco de los resultados que se obtuvieron (Código de Ética de la Universidad César Vallejo, 2020).

Además, según la Asociación Psicológica Americana (2020) se debe respetar el derecho a la privacidad, a la confidencialidad y a la autodeterminación, considerando la dignidad y los valores, por ello todos los datos obtenidos se mantuvieron en anonimato, se usó la información solo para fines investigativos, informando a cada uno de los participantes sobre el proceso de estudio y obteniendo su aprobación.

Helsinki (2013) considera que, el principio básico es el respeto por la persona, derecho a la autodeterminación y a la toma de decisiones, por esta razón se les informó a los trabajadores sobre el objetivo de este estudio, también se resguardó su intimidad manteniendo en reserva sus datos personales. Además, por medio de un consentimiento informado aceptaron participar voluntariamente.

De esta manera, se mencionan los principios bioéticos que son parte de la investigación, se consideró el respeto de la autonomía, valorando la libertad de decidir si participar o no por parte de los trabajadores y aceptando su decisión, también el principio de no maleficencia al no dañar ni perjudicar a ninguno de ellos y finalmente el principio de justicia, ya que no hubo ningún acto de discriminación (Siurana, 2010).

## IV. RESULTADOS

### *Análisis Inferenciales*

**Tabla 2**

*Prueba de normalidad de Shapiro Wilk*

	Shapiro Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Implicación en el Trabajo</b>	.937	320	.000
<b>Comportamientos Proactivos</b>	.979	320	.000
c.p. orientados a la organización	.930	320	.000
c.p. orientados a los demás	.954	320	.000
c.p. orientados a uno mismo	.925	320	.000

*Nota.* Sig.= significancia estadística o p valor

En la tabla 2 se presentan los resultados derivados de la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, la cual resulta estadísticamente más potente, indiferente del tamaño de muestra que presente la investigación (Mohd y Bee, 2011). En tal sentido, se aprecia que, tanto en las variables de estudio, como en sus dimensiones, los datos no se ajustan a una distribución normal ( $p < 0,01$ ) ( $r = 0,000$ ).

**Tabla 3**

*Relación entre implicación en el trabajo y comportamientos proactivos*

		Comportamientos Proactivos
	Rho de Spearman	.317
Implicación en el Trabajo	$r^2$	.100
	Sig. (bilateral)	.000
	n	320

*Nota.*  $r^2$ = coeficiente de determinación, Sig.= significancia estadística o p valor, n= muestra

En la tabla 3 se analizó la relación entre las variables de estudio. En ese sentido, se aprecia que existe una correlación significativa y directa entre la implicación en

el trabajo y comportamientos proactivos en la muestra de estudio ( $r_s = 0,317$ ;  $p < 0,01$ ) (Restrepo y González, 2007), con un tamaño del efecto pequeño ( $r^2=0,100$ ) (Domínguez, 2017). En tanto, se puede interpretar que, a mayores niveles de implicación en el trabajo, también aumentarán los comportamientos proactivos dentro del ámbito laboral.

**Tabla 4**

*Relación entre la implicación en el trabajo y c.p. orientados a la organización*

		C.P. orientados a la organización
Implicación en el Trabajo	Rho de Spearman	.316
	$r^2$	.099
	Sig. (bilateral)	.000
	n	320

*Nota.*  $r^2$ = coeficiente de determinación, Sig.= significancia estadística o p valor, = muestra. C.P.: comportamientos proactivos

En la tabla 4 se establece la relación entre la implicación en el trabajo con la dimensión comportamientos proactivos orientados a la organización. Se reporta una correlación significativa y directa ( $r_s = 0,316$ ;  $p < 0,01$ ) (Restrepo y González, 2007) con un tamaño del efecto pequeño entre las variables analizadas ( $r^2 = 0,099$ ) (Domínguez, 2017). Así pues, se observa una tendencia lineal positiva, siendo que, a mayores manifestaciones de implicación en el trabajo, los comportamientos orientados a la organización serán más frecuentes.

**Tabla 5***Relación entre la implicación en el trabajo y c.p. orientados a los demás*

		C.P. orientados a los demás
Implicación en el Trabajo	Rho de Spearman	.183
	$r^2$	.033
	Sig. (bilateral)	.001
	n	320

*Nota.*  $r^2$ = coeficiente de determinación, Sig.=significancia estadística o p valor, n: muestra, C.P.= comportamientos proactivos

En la tabla 5 se aprecia la correlación entre la implicación en el trabajo y la dimensión de comportamientos orientados a los demás, la misma que fue significativa y directa ( $r_s = 0,183$ ;  $p < 0,01$ ) (Restrepo y González, 2007). Asimismo, se obtiene un tamaño del efecto pequeño ( $r^2 = 0,033$ ) (Domínguez, 2017). De estos resultados se infieren que, si bien las variables analizadas guardan relación, esta es mínima.

**Tabla 6***Relación entre la implicación en el trabajo y c.p. orientados a uno mismo*

		C.P. orientados a uno mismo
Implicación en el Trabajo	Rho de Spearman	.323
	$r^2$	.104
	Sig. (bilateral)	.000
	n	320

*Nota.*  $r^2$ = coeficiente de determinación, Sig.= significancia estadística o p valor, n= muestra, C.P.: comportamientos proactivos

En la tabla 6 se observa la correlación entre la variable de implicación en el trabajo con la dimensión de comportamientos proactivos orientados a uno mismo, la misma que fue significativa y directa ( $r_s = 0,323$ ;  $p < 0,01$ ) (Restrepo y González, 2007), además, presentó un tamaño del efecto pequeño ( $r^2 = 0,104$ ), tomando en cuenta los criterios propuestos por Domínguez (2017). Así pues, se aprecia una tendencia lineal positiva entre ambas variables analizadas, infiriendo que, a mayor implicación

en el trabajo, mayores serán los comportamientos proactivos orientados a uno mismo.

**Tabla 7**

*Niveles generales de Implicación en el Trabajo*

Frecuencia	Porcentaje (%)	Categorías
134	41.9	Bajo
164	51.2	Medio
22	6.9	Alto
320	100	

En la tabla 7 se presentan los niveles generales obtenidos por los participantes, respecto a la variable de implicación en el trabajo. En ese sentido, se observa que predomina el nivel medio con un 51,2%, seguido del nivel bajo con 41,9% y solo el 6.9% presentó niveles elevados respecto a su implicancia en el trabajo.

**Tabla 8**

*Niveles generales de Comportamientos Proactivos en el Trabajo*

Frecuencia	Porcentaje (%)	Categorías
65	20.3	Bajo
124	38.8	Medio
131	40.9	Alto
320	100	Total

En la tabla 8 se presentan los niveles de los participantes respecto a la variable de comportamientos proactivos a modo general. Se observa que predomina el nivel alto con un 40,9%, seguido del nivel medio con un 38,8% y finalmente el nivel bajo con un 20,3%.

## V. DISCUSIÓN

En relación con el objetivo general, esta investigación buscó determinar la relación entre implicación en el trabajo y comportamientos proactivos en trabajadores de una empresa privada de Villa El Salvador, 2022. Según los resultados, se halló una relación significativa y directa ( $r_s = 0,317$ ;  $p < 0,001$ ) que concuerda con la investigación de Kundu et al. (2019) quienes identificaron que los trabajadores intrínsecamente motivados tienen una adecuada implicación laboral relacionándose con el comportamiento laboral, por ello, se demostró una asociación positiva entre ambas variables ( $r = 0,472$ ,  $p \leq 0,001$ ). De esta manera, se respalda teóricamente por Salessi y Omar (2018) mencionan que, la implicación en el trabajo va a otorgar beneficios para las organizaciones como para los individuos al estar involucrados con su trabajo, surge un compromiso emocional, en el que el trabajador se encuentra motivado intrínsecamente y satisface las necesidades que nace de dicho trabajo. A su vez, Yagil y Oren (2021) indican que un factor que logra ampliar la implicación es, la motivación, definida como la autopercepción de sus capacidades y/o habilidades en una persona. De esta manera, al haber un aumento en la implicancia laboral estará vinculada con la conducta individual promoviendo un aumento de la proactividad.

Se puede inferir que cuando el trabajador es motivado intrínsecamente por la empresa llega a comprender sus funciones laborales de mejor manera permitiéndole comportarse proactivamente creando lazos internos para afrontar los retos de su puesto de trabajo experimentando así una implicación laboral, generando en conjunto efectividad y productividad.

En cuanto al primer objetivo específico, se determinó la relación entre la implicación en el trabajo con la dimensión orientados a la organización de comportamientos proactivos, afirmándose que existe relación significativa y directa ( $r_s = 0,316$ ;  $p < 0,001$ ). Este hallazgo coincide con el estudio de Vermooten (2019), en el que se evidencia que los empleados con personalidad proactiva muestran job crafting que alinea sus demandas y recursos de acuerdo con las capacidades mediante un trabajo significativo y de ese modo están más implicados laboralmente, mejorando el desempeño organizacional y logrando las metas trazadas ( $r = 0,60$ ;  $p < 0,005$ ). De igual manera, con el estudio de Huang et al. (2019), en el que se

evidenció un ajuste persona-trabajo influye en el comportamiento innovador al generar la implicación en el trabajo ( $r = 0,34$ ;  $p < 0,001$ ). Estos resultados coinciden con el estudio de Yu (2019) donde se evidencia una relación significativa entre implicación laboral y comportamiento innovador ( $r = 0,794$ ;  $p < 0,001$ ). A nivel teórico, se respalda por Bakker y Demerouti (2007) quienes abordan la teoría de Job Demands-Resources Theory planteando que cualquier característica del puesto laboral se divide en demandas y recursos laborales. Las demandas laborales producen estrés laboral; mientras que los recursos laborales pueden mejorar la implicación laboral y promover el crecimiento profesional. Adicionalmente, el job crafting es determinado como una forma de recursos laborales y el desafío de las demandas laborales.

En este mismo sentido, se infiere que los trabajadores esperan satisfacer sus necesidades en relación con la empresa mejorando sus actividades diarias a través de comportamientos proactivos y su implicancia laboral, una de las herramientas que permite el equilibrio de los recursos y demandas de su actual labor es el job crafting, es así que al promover dicha herramienta en la empresa se promueve a su vez el crecimiento laboral de los trabajadores al poder darles la oportunidad de interactuar con diversas áreas multidisciplinarias que anteriormente no mantendrían contacto directo generando un mejor desempeño.

De acuerdo con el segundo objetivo específico se determinó la relación entre la implicación en el trabajo con la dimensión orientados a los demás de comportamiento proactivos, afirmándose que existe relación significativa y directa ( $r_s = 0,183$ ;  $p < 0,001$ ). Como expresa la investigación de Costantini (2019) en el cual el job crafting lleva a la mejora del bienestar de los empleados debido a que se asocia a una mayor implicación laboral y un menor agotamiento y así hay un aumento de desempeño a nivel grupal ( $r = 0,51$ ;  $p < 0,001$ ). Así también, Kamdron y Randmann (2022) evidenciaron una relación positiva entre la implicación en el trabajo y job crafting ( $r = 0,77$ ) ( $p < 0,005$ ). Debido a ello, se respalda teóricamente por Bakker y Demerouti (2007), de acuerdo con la teoría de Job Demands-Resources theory las demandas laborales se vinculan con esfuerzos físicos y mentales que pueden generar costes fisiológicos y psicológicos, por otra parte, los

recursos laborales llegan a ser funcionales para reducir dichos costes estimulando el crecimiento laboral y generando un mayor rendimiento en el área.

Al ser el job crafting un comportamiento proactivo, los trabajadores buscan con esta herramienta una expansión de sus funciones relacionado a su sentido de permanencia e implicancia en la empresa, realizándolo mediante una retroalimentación dentro de su equipo de trabajo y las áreas relacionadas a sus funciones mejorándolas, debido a la diversidad de ellas, generando no solo crecimiento, sino también bienestar en la empresa.

Asimismo, con el tercer objetivo específico se determinó la relación entre la implicación en el trabajo con la dimensión orientados a uno mismo de comportamiento proactivos, afirmándose que existe relación significativa y directa ( $r_s = 0,323$ ;  $p < 0,001$ ). Como plantea Scharp et al. (2019) quienes tuvieron una población menor y determinaron que a mayor diseño de trabajo lúdico mayor implicación, considerado como comportamiento proactivo, por parte de cada uno de los trabajadores ( $r = 0,95$ ;  $p < 0,005$ ). Coincidiendo también con la investigación de Nikodemus (2019) quien identificó que cuando los trabajadores están motivados intrínseca y extrínsecamente tienen una adecuada implicación laboral relacionándose con la personalidad proactiva, por ello, se evidenció una relación significativa entre estas variables ( $r = 0,88$ ;  $p < 0,001$ ). Respaldándose teóricamente, según Scharp et al. (2019) el diseño de trabajo lúdico forma parte de este tipo de estrategias por ende es también un comportamiento proactivo que influye en el compromiso y rendimiento de los trabajadores. Además, un trabajador con motivación intrínseca y extrínseca tendrá una buena implicación laboral, la cual le permitirá satisfacer sus necesidades con su trabajo actual siendo proactivo y perseverante teniendo un óptimo desempeño y cumpliendo sus metas (Salessi y Omar, 2018).

Se infiere que los comportamientos proactivos, como el diseño de trabajo lúdico, generan una mayor implicación laboral resultando en un compromiso emocional con el trabajo y un alto rendimiento, de esta manera la permanencia y el crecimiento laboral se ven reflejados en los trabajadores.

Por otro lado, en el cuarto objetivo específico, se describieron los niveles de implicación en el trabajo, en donde los resultados obtenidos evidenciaron que en la muestra estudiada hay un nivel bajo con el 41,9%, un nivel medio con el 51,2% y un nivel alto con el 6,9%. De esta manera, se resalta que el nivel que predomina es el medio teniendo el mayor porcentaje. Se infiere que, un número considerable de trabajadores de esta empresa se encuentran comprometidos con las labores asignadas en su trabajo actual para lograr las metas organizacionales. Teniendo un respaldo teórico por Kanungo (1982) quien define a la implicación como el grado en que una persona está comprometida e involucrada de manera cognitiva y emocional con su trabajo actual. De igual manera, los empleados que no se encuentren implicados laboralmente van a ser más propensos a dejar la organización a la que pertenecen y no esforzarse en su trabajo, a diferencia de los trabajadores que se encuentren implicados se esforzarán por lograr los objetivos de la organización como mínimas probabilidades de cambiar de puesto de trabajo (Casademunt et al., 2013).

Así mismo, en el quinto objetivo específico, se describieron los niveles de comportamientos proactivos en donde los resultados obtenidos evidenciaron que en la muestra estudiada hay un nivel bajo con el 20,3%, un nivel medio con el 38,8% y un nivel alto con el 40,9%. Se infiere que, un número considerable de trabajadores de esta empresa tienden a tender conductas proactivas, es decir, van a realizar acciones por iniciativa propia para poder lograr las metas de la organización, de equipo e individualmente mejorando el desempeño laboral. Tiene un respaldo teórico por Belschak y Den Hartog (2017) un comportamiento proactivo se da, cuando una conducta es de manera voluntaria, con una motivación intrínseca, en donde al trabajador no se le tiene que pedir realizarla, con la finalidad de que a futuro se presenten oportunidades o se eviten problemas produciendo cambios en el entorno, en los miembros de un equipo y en el mismo trabajador. Asimismo, Parker y Bindl en el año 2017 afirman que, los trabajadores que cuentan con esta característica van a tener una mayor motivación que dependerá de los hechos que vayan experimentando dentro de una organización.

También debe señalarse la validez interna, donde se realizó el análisis psicométrico para ambos instrumentos, cuyos índices de ajuste que se obtuvieron

resultaron ser adecuados en la muestra empleada. Asimismo, se halló la relación de la implicación en el trabajo y los comportamientos proactivos con sus dimensiones, la cual se da de una manera significativa y directa. Respecto a la validez externa, no se pueden generalizar los resultados, ya que se trabajó con un muestreo no probabilístico de carácter intencional y la muestra no representaría a toda la población de trabajadores a nivel nacional, no obstante, esta investigación podría ser usada como base en futuras investigaciones.

En cuanto a las limitaciones de la investigación: no se realizó la aplicación de los instrumentos de manera presencial debido a los protocolos de bioseguridad que aún se mantenían a causa de la pandemia por la COVID -19, por ello se compartió de manera virtual un link para que los trabajadores puedan responderlos. De igual manera por estas medidas, se tuvo que usar un muestreo no probabilístico de carácter intencional, por ello la muestra solo representa a trabajadores pertenecientes a una empresa determinada.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **PRIMERA:**

De manera general se halló que, los trabajadores al estar implicados en su trabajo actual generan comportamientos proactivos para el logro de los objetivos.

### **SEGUNDA:**

De la misma manera los trabajadores que cuenten con una buena implicancia laboral sugieren soluciones ante los problemas que se puedan presentar, también están motivados a aprender nuevos conocimientos y el trabajo que realicen ayuda al logro de las metas organizacionales.

### **TERCERA:**

Se encontró que, cuando un trabajador está implicado con su trabajo comparte conocimientos, colabora con las tareas y ayuda a concretar ideas entre los integrantes de un mismo equipo, asimismo el área se beneficia de un adecuado bienestar laboral.

### **CUARTA:**

Los trabajadores que cuentan con una adecuada implicación laboral buscan maneras para que su trabajo sea más eficiente, lográndolo mediante capacitaciones en búsqueda de crecimiento profesional y cumplimiento de sus objetivos personales.

### **QUINTA:**

Los trabajadores que cuenten con una adecuada implicación en el trabajo tienen menor probabilidades de rotación laboral, debido a que su actual trabajo satisface sus necesidades, además de alinear sus objetivos personales a sus objetivos laborales.

**SEXTA:**

Los trabajadores que cuenten con comportamientos proactivos logran beneficiar a la organización en donde se encuentren laborando, ya que previenen o tienen diferentes opciones como soluciones ante los problemas que puedan presentarse afrontándolos de manera eficaz, además generan cambios positivos en su entorno laboral.

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **PRIMERA:**

A los futuros investigadores, se les recomienda realizar otras investigaciones, donde la aplicación de los instrumentos sea de manera presencial, además de usar un muestreo probabilístico para que participen un número mayor de trabajadores obteniendo datos más representativos, confiables y seguros.

### **SEGUNDA:**

Por ello, es importante que se realicen otros estudios, enriqueciendo la información de estos constructos, ya que es recomendable que las autoridades distritales fomenten estas dos competencias que se han vuelto muy requeridas dentro de las empresas, por medio de estrategias como: el diseñar programas de capacitación gratuita y/o de bajo costo enfocadas en que haya una prevalencia de estas dos habilidades blandas, ya que los trabajadores incrementarán los niveles de ambas, lo que les permitirá fortalecer el sentido de pertenencia y permanencia en un puesto laboral manteniendo un empleo de calidad, con lo cual se podrá disminuir el porcentaje de pobreza.

### **TERCERA:**

A los líderes de la empresa, desarrollar programas de bienestar emocional en donde se genere un ambiente que promueva la motivación intrínseca del trabajador para que de ese modo se genere una implicancia laboral ayudando en el cumplimiento de sus metas, además implementar reuniones one to one en donde el líder inmediato pueda reconocer los objetivos de cada uno de sus trabajadores impulsándolo positivamente para generar comportamientos proactivos.

### **CUARTA:**

A los jefes de cada área de las distintas empresas seguir evaluando estas dos competencias mediante pruebas de conocimientos y/o aptitudes en donde se identifique los niveles en cada trabajador, reforzando por medio de talleres de Soft Skills, contribuyendo al desarrollo del área o a la empresa a la que pertenezcan,

ayudando de esta manera en un aumento en el Índice de Desarrollo Humano de este distrito

## REFERENCIAS

- Alarco, J. J. y Álvarez-Andrade, E. V. (2012). Google Docs: una alternativa de encuestas online. *Educación Médica*, 15(1), 1-2. <https://doi.org/10.4321/S1575-18132012000100004>
- Aguirre, C. (2003). *Immanuel Wallerstein: Crítica del sistema-mundo capitalista*. Ediciones Era.
- Agurto, K. P., Mogollón, F. G. y Castillo, L. B. (2020). El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 112-119. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-112.pdf>
- American Psychological Association (2020). PRINCIPIOS ÉTICOS DE LOS PSICÓLOGOS Y CÓDIGO DE CONDUCTA AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION (APA).
- Ashford, S. J. y Cummings, L. L. (1985). Proactive feedback seeking: The instrumental use of the information environment. *Journal of Occupational Psychology*, 58, 67-79. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1985.tb00181.x>
- Bakker, A. B. y Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309–328.
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2020). Perú: Desafíos del Desarrollo en el post COVID-19. <http://dx.doi.org/10.18235/0002658>
- Bandura, A. (1987). *Teoría del Aprendizaje Social*. Editorial Espasa-Calpe. [https://nanopdf.com/download/teoria-del-aprendizaje-social-albertbandura\\_pdf](https://nanopdf.com/download/teoria-del-aprendizaje-social-albertbandura_pdf)
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 1 (52), 1-26. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.1>
- Bateman, T. S. y Crant, J. M. (1993). *The proactive component of organizational behaviour: A measure and correlates*. *Journal of Organizational Behaviour*, 14(2), 103- 118. <https://doi.org/10.1002/job.4030140202>

- Barros, D.D. (2002). Terapia ocupacional social: o caminho se faz ao caminhar. *Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo*, São Paulo, 15(3), 90 –97. <https://doi.org/10.11606/issn.2238-6149.v15i3p90-97>
- Basabe, G. y Basabe, M. (2013). Cultura organizativa: análisis de su relación con la estrategia y gestión empresarial. En *Eídos*, 6, pp. 48-63. <https://doi.org/10.29019/eidos.v0i6.107>
- Bateman, T. S. y Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103-118. <https://doi.org/10.1002/job.4030140202>
- Belschak, F. D. y Hartog, D. N. (2017). Foci of proactive behavior. *Proactivity at work: Making things happen in organizations*, 1(1), 169-189, <https://doi.org/10.4324/9781315797113>
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. Tercera edición. Colombia: PEARSON EDUCACIÓN
- Bohlmann, C. y Zacher, H. (2020). Making Things Happen (Un)Expectedly: Interactive Effects of Age, Gender, and Motives on Evaluations of Proactive Behavior. *Journal of Business and Psychology*, 36(4), 609-631. <https://doi.org/10.1007/s10869-020-09691-7>
- Brown, S. P. (1996). A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 120(2), 235-255. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.120.2.235>
- Casademunt, A. L., Ariza, J. A., Morales, A. y Becerra, D. (2013). Implicación laboral y emociones en el trabajo: Estudio empírico de sus factores determinantes. *Revista Venezolana de Gerencia*, 18 (62), 217-246. <https://doi.org/10.37960/revista.v18i62.12882>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed). Lawrence Erlbaum Associates
- Concytec (2018). REGLAMENTO DE CALIFICACIÓN, CLASIFICACIÓN Y REGISTRO DE LOS INVESTIGADORES DEL SISTEMA NACIONAL DE CIENCIA, TECNOLOGÍA DE INNOVACIÓN TECNOLÓGICA –

[https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)

- Cooper-Thomas, H. D., Paterson, N., Stadler, M., y Saks, L. (2014). The relative importance of proactive behaviours and outcomes for predicting newcomer learning, well-being, and work engagement. *Journal of Vocational behaviour*, 84(3), 318-331. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.02.007>
- Costantini, A., Demerouti, E., Ceschi, A. y Sartori, R. (2019). Evidence on the Hierarchical, Multidimensional Nature of Behavioural Job Crafting. *Applied Psychology: An International Review*, 70(1), 1-31. <https://doi.org/10.1111/apps.12232>
- Deloitte, LL. (2020). La Empresa Social en acción: la paradoja como camino hacia adelante. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/es/Documents/human-capital/Deloitte-ES-Informe-Completo-HUMAN-CAPITAL-TRENDS-2020.pdf>.
- Delgado, L., y Vanegas, M. (2013). *Psicología Organizacional, perspectivas y avances*. Ecoe Ediciones. [www.researchgate.net/publication/334574141\\_Psicologia\\_organizacional\\_perspectivas\\_y\\_avances](http://www.researchgate.net/publication/334574141_Psicologia_organizacional_perspectivas_y_avances)
- De la Cruz Pascual, J. D., y Farje Perich, S. J. (2018). El impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral de los empleados contratados directamente en la satisfacción laboral de los empleados contratados directamente versus contratados por una empresa de intermediación laboral. [tesis de maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicada]. Repositorio Institucional UPC. <https://doi.org/10.19083/tesis/624957>
- Domínguez, L. S. (2017). Magnitud del efecto, una guía rápida. *Educación Médica*, 19(4) 251-254 <http://dx.doi.org/10.1016/j.edumed.2017.07.002>
- Donaldson, S. I., Lee, J. Y., y Donaldson, S. I. (2019). Evaluating positive psychology interventions at work: A systematic review and meta-analysis.

- International Journal of Applied Positive Psychology*, 4, 113–134.  
<https://doi.org/10.1007/s41042-019-00021-8>
- Fatimah, S., Ferris, L., y Frese, M. (2016). Proactivity research: New directions and concepts. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*, 1-1.  
<https://doi.org/10.5465/ambpp.2016.12840symposium>
- Fleming, P. (2005). Workers' playtime? Boundaries and cynicism in a "culture of fun" program. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 41(3), 285–303.  
<https://doi.org/10.1177/0021886305277033>
- Gabriel-Ortega, J. (2017). Cómo se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación. *Journal of the Selva Andina Research Society*, 8(2), 1-2. <https://doi.org/10.36610/j.jsars.2017.080200155>
- Galindo-Domínguez, H. (2020). *Estadística para no estadísticos Una guía básica sobre la metodología cuantitativa*. Área de Innovación y Desarrollo, S.L.  
<https://doi.org/10.17993/EcoOrgyCso.2020.59>
- Gamarra, J. E. (2020). *Evaluación psicométrica de la escala de comportamientos proactivos en trabajadores de Lima Metropolitana*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49645>
- Grant, A. M., y Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behaviour*, 28, 3-34.  
<https://doi.org/10.1016/j.riob.2008.04.002>
- Halid, M., Sariwulan, T., Suherman y Hamidah. Leader Member-Exchange and Job Involvement Impact on Innovative Work Behavior. *International Journal of Science and Society*, 4(2), 365-374. <https://doi.org/10.54783/ijssoc.v4i2.481>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill.  
<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

- Holguín, J. A. y Rodríguez, M. C. (2020). Proactividad y resiliencia en estudiantes emprendedores de Lima. *Propósito y Representaciones*, 8(2), 1-15. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n0.367>
- Huang, W., Yuan, C. and Li, M. (2019). Person–job fit and innovation behavior: roles of job involvement and career commitment. *Frontiers in Psychology*, 10(1), 1-10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01134>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2018). Producción y empleo informal en el Perú. Cuenta satélite de la economía informal 2007 – 2017. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3426711/Producci%C3%B3n%20y%20Empleo%20Informal%20en%20el%20Per%C3%BA%2C%20Cuenta%20Sat%C3%A9lite%20de%20la%20Econom%C3%ADa%20Informal%202007-2020.pdf?v=1658177210>
- International Labour Organization. (2021). Estadísticas sobre la productividad laboral. <https://ilostat.ilo.org/es/topics/labour-productivity/>
- Isaac, R., Zerbe, W. y Pitt, D. (2001). Leadership and Motivation: The effective application of expectancy theory. *Journal of Managerial Issues*, 13(2), 212-226. [https://www.researchgate.net/publication/265024594\\_Leadership\\_and\\_motivation\\_The\\_effective\\_application\\_of\\_expectancy\\_theory](https://www.researchgate.net/publication/265024594_Leadership_and_motivation_The_effective_application_of_expectancy_theory)
- Ismail, A., Izkandar, R. R. y Wan, W. A. (2018). Proactive Behavior Enhancing Employees Career Success. *Sainshumanika*, 10(2), 53-63. [https://www.researchgate.net/publication/324919424\\_Proactive\\_Behavior\\_Enhancing\\_Employees%27\\_Career\\_Success](https://www.researchgate.net/publication/324919424_Proactive_Behavior_Enhancing_Employees%27_Career_Success)
- Judge, T., Weiss, H., Kammeyer-Mueller, D., y Hulin, C. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356-374. <https://doi.org/10.1037/apl000181>
- Kamdrom, T. y Randmann, L. (2022). Relationships Between Psychological Empowerment and Job Crafting: The Mediating Role of Job Involvement. *Journal of Organizational Psychology*, 22 (2), 31-46. [https://www.researchgate.net/publication/359759533\\_Relationships\\_Betwe](https://www.researchgate.net/publication/359759533_Relationships_Betwe)

[en Psychological Empowerment and Job Crafting The Mediating Role of Job Involvement](#)

- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341-349. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.67.3.341>
- Koppes, L.L. (Ed.). (2007). Historical Perspectives in Industrial and Organizational Psychology (1st ed.). Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9781315820972>
- Kundu, S., Sandeep, K. y Kusum, L. (2019). Effects of perceived role clarity on innovative work behavior: a multiple mediation model. *RAUSP Management Journal*, 55(4), 457-472. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-04-2019-0056>
- Lodahl, T.M. y Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24-33. <https://doi.org/10.1037/h0021692>
- Lopez, P. (2004). Población, muestra y muestreo. *Punto Cero*. 9(8), 1-6. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-02762004000100012](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012)
- Manpower Group. (2020). *Closing the Skills Gap: What workers Want*. [https://go.manpowergroup.com/hubfs/MPG\\_WhatWorkersWant\\_2020.pdf?sLang=en](https://go.manpowergroup.com/hubfs/MPG_WhatWorkersWant_2020.pdf?sLang=en)
- Martínez, M. y March, T. (2015). Caracterización de la validez y confiabilidad en el constructo metodológico de la investigación social. *REDHECS Revista electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social*, 20(1), 107-127. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6844563>
- Martínez, R. M., Tuya, L. C, Martínez, M., Pérez, A., y Cánovas, A. M. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2), 1-19. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-519X2009000200017](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000200017)

- Marulanda, F. A., Montoya, R. y Restrepo, J. M. (2014). Teorías motivacionales en el estudio del emprendimiento. *Revista científica Pensamiento & Gestión*, 36, 206-238. <https://www.redalyc.org/pdf/646/64631418008.pdf>
- Mesa de Concertación. (2022). Acuerdo de Gobernabilidad para “Crecer en comunidad” Villa El Salvador 2023 – 2026. <https://www.mesadeconcertacion.org.pe/storage/documentos/2022-09-29/acuerdo-de-gobernabilidad-ves-2023-2026-suscrito.pdf>
- Meyers, M. (2019). The neglected role of talent proactivity behavior into talent management theorizing. *Human Resource Management Review*, 30(2), 1 – 13. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100703>
- Ministerio de Salud (2019). Análisis de Situación de Salud del distrito de Villa El Salvador. [https://www.dge.gob.pe/portal/docs/asis-lima-2019/CD\\_MINSA/DOCUMENTOS\\_ASIS/ASIS\\_DISTRITO%20VILLA%20EL%20SALVADOR.pdf](https://www.dge.gob.pe/portal/docs/asis-lima-2019/CD_MINSA/DOCUMENTOS_ASIS/ASIS_DISTRITO%20VILLA%20EL%20SALVADOR.pdf)
- Ministerio de Trabajo (2022). Informe trimestral del mercado laboral. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/3326314-informe-trimestral-del-mercado-laboral-situacion-del-empleo-2022-trimestre-i>
- Ministerio de la Producción. (2021). Las Mipyme en cifras 2020. <https://ogeiee.produce.gob.pe/index.php/en/shortcode/oe-documentos-publicaciones/publicaciones-anuales/item/1008-las-mipyme-en-cifras-2020>
- Mohd, N. y Bee. Y. (2011). Power comparisons of Shapiro-Wilk, Kolmogorov Smirnov, Lilliefors and Anderson - Darling tests. *Journal of Statistical Modeling and Analytics*, 2 (1). [https://www.researchgate.net/publication/267205556\\_Power\\_Comparisons\\_of\\_Shapiro-Wilk\\_Kolmogorov-Smirnov\\_Lilliefors\\_and\\_Anderson-Darling\\_Tests](https://www.researchgate.net/publication/267205556_Power_Comparisons_of_Shapiro-Wilk_Kolmogorov-Smirnov_Lilliefors_and_Anderson-Darling_Tests)
- Montes, G. (2000). Metodología y técnicas de diseño y realización de encuestas en el área rural. *Temas Sociales*, 21(1), 1-12.

[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0040-29152000000100003](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0040-29152000000100003)

Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of Management Review*, 8 (3), 486-500. <https://doi.org/10.5465/amr.1983.4284606>

Municipalidad de Villa El Salvador. (2022). Plan Operativo Institucional Multianual 2023 – 2025. [https://www.munives.gob.pe/WebSite/municipalidad/POI\\_MULTIANUAL\\_2023-2025.pdf](https://www.munives.gob.pe/WebSite/municipalidad/POI_MULTIANUAL_2023-2025.pdf)

Nikodemus, S. (2019). Linking job dissatisfaction, learning motivation, creative work involvement, and proactive personality. *Problems and Perspectives in Management*. 17(1):32-41. [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.17\(1\).2019.04](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.17(1).2019.04)

Novella, R., D. Rosas-Shady y A. Alvarado (2019), “Are we nearly there yet? New technology adoption and labor demand in Perú”. <http://dx.doi.org/10.18235/0001837>

Organización Internacional del Trabajo. (2021). La productividad en A. Latina se sitúa en 2021 por debajo de la media global. [https://www.swissinfo.ch/spa/coronavirus-empleo-latinoam%C3%A9rica\\_la-productividad-en-a-latina-se-sit%C3%BAa-en-2021-por-debajo-de-la-media-global/47061956#:~:text=%2D%20La%20productividad%20en%20las%20econom%C3%ADas,Internacional%20del%20Trabajo%20\(OIT\).](https://www.swissinfo.ch/spa/coronavirus-empleo-latinoam%C3%A9rica_la-productividad-en-a-latina-se-sit%C3%BAa-en-2021-por-debajo-de-la-media-global/47061956#:~:text=%2D%20La%20productividad%20en%20las%20econom%C3%ADas,Internacional%20del%20Trabajo%20(OIT).)

Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*. 35(1), 227-232. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>

Parker, S. K. y Bindl, U. (2017). Proactivity at work: A big picture perspective on a construct that matters. 1-20. New York, NY: Routledge.

Parker, S. K. y Wang, Y. (2015). Helping people to ‘make things happen’: A framework for proactivity at work. *International Coaching Psychology Review*, 10(1), 62-75. <https://research->

[repository.uwa.edu.au/en/publications/helping-people-to-make-things-happen-a-framework-for-proactivity-](https://repository.uwa.edu.au/en/publications/helping-people-to-make-things-happen-a-framework-for-proactivity-)

- Parker, S. K. y Collins, C. (2010). Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviours. *Journal of Management*, 36 (3), 633-662. doi: <https://doi.org/10.1177/0149206308321554>
- Ramírez, R. y Nazar, G. (2019). Factores motivacionales de diseños del trabajo y su relación con desempeño laboral. *Revista Psicología: Organizações e Trabalho*, 19 (4), 791 – 799. doi: [10.17652/rpot/2019.4.17517](https://doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17517)
- Rojas, C. A. A. y Wallerstein, I. (2004). Immanuel Wallerstein: crítica del sistema-mundo capitalista: estudio y entrevista. Lom Ediciones.
- Salanova, M., Martínez, I. M., y Llorens Gumbau, S. (2014). Una mirada más "positiva" a la salud ocupacional desde la psicología organizacional positiva en tiempos de crisis: aportaciones desde el equipo de investigación WoNT. <http://hdl.handle.net/10234/120543>
- Salessi, S. (2020). Adaptación de la escala de job crafting: evidencias de validez en el contexto laboral argentino. *Psicodebate*, 20(1), 7 - 29. <https://doi.org/10.18682/pd.v20i1.939>
- Salessi, S. M. y Omar, A. G. (2019). Implicación con el trabajo en la investigación contemporánea: Actualización y estado del arte. *Papeles del Psicólogo*, 40(1), 46-56. <https://doi.org/10.23923/pap.psicol2019.2882>
- Salessi, S. M. y Omar, A. G. (2018), Cuestionario de Implicación en el trabajo: Propiedades psicométricas de su adaptación en Argentina. *Revista Mexicana de Psicología*, 35(2), 179-192. <https://www.redalyc.org/journal/2430/243059346007/html/>
- Salessi, S. M. y Omar, A. G. (2017). Comportamientos proactivos en el trabajo: una puesta al día. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 9(3), 82-103. [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1852-42062017000300006](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1852-42062017000300006)
- Salinas, P. y Cárdenas M. (2009) *Métodos de Investigación Social*. Ediciones CIESPAL. <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/55369.pdf>

- Sánchez, H. H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Business Support Aneth S.R.L. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Scharp, S. Y., Bakker, A. A. y Breevaart, K. (2022). Playful work desing and employee work engagement: A self- determination perscpective. *Journal of Vocational Behavior*, 134, 1-15. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103693>
- Siurana, J. C. (2010). Los principios de la bioética y el surgimiento de una bioética intercultural. *Veritas*. 22 (0). 121-157, [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-92732010000100006](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-92732010000100006)
- Tornau, K. y Frese, M. (2013). Construct Clean-Up in Proactivity Research: A Meta-Analysis on the Nomological Net of Work-Related Proactivity Concepts and their Incremental Valities. *Applied Psychology*. 62 (1), 1-74. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2012.00514.x>
- United Nations (2021) World Economic Situation and Prospects 2021. <https://www.un.org/development/desa/dpad/publication/world-economic-situation-and-prospects-2021/>
- Universidad Cesar Vallejo (2020). Código de ética en investigación de la Universidad Cesar Vallejo- Resolución de Consejo Universitario N° 42 0126-2017/UCV
- Vallerand, R. (2015). *Psychology of passion. A dualistic model*. Oxford, UK: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199777600.001.0001>
- Ventura-León, J. L. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4), 1-2. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662017000400014](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000400014)
- Vermooten, N., Boonzaier, B. y Kidd, M. (2019). Job crafting, proactive personality and meaningful work: Implications for employee engagement and turnover

intention. *SA Journal of Industrial Psychology*, 45(1),1-13. <https://doi.org/10.4102/sajip.v45i0.1567>

Widodo, W. y Gustari, I. (2020). Teacher's Innovative Behavior in Indonesian School: The Role of Knowledge Management, Creativity and OCB. *Universal Journal of Educational Research*, 8(10), 4784–4791. <https://doi.org/10.13189/UJER.2020.081050>

Yagil, D. y Oren, R. (2021). Servant Leadership, Engagement, and Employee Outcomes: The Moderating Roles of Proactivity and Job Autonomy. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 37 (1), 58-67. <https://dx.doi.org/10.5093/jwop2021a1>

Yu, C. (2019) Relationship between Knowledge Staff's Creative Self-Efficacy, Job Environment Involvement and Innovative Behavior based on Mining Data Technology: Evidence from Manufacturing Industries (Environmental Satisfaction). *Ekoloji* 28(107), 4231-4237. <http://www.ekolojidergisi.com/download/relationship-between-knowledge-staffs-creative-self-eficacy-job-environment-involvement-and-6072.pdf>

Zarcovich. (2005). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia

**TITULO:** Implicación en el trabajo y comportamientos proactivos en trabajadores de una empresa privada de Villa El Salvador, 2022

**AUTORAS:** Baluarte Pacheco Lorena, La Madrid Katherine

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES/DIMENSIONES
	<p><b>General</b></p> <p>Existe relación significativa y directa entre la implicación en el trabajo y comportamientos proactivos en trabajadores de una empresa privada de Villa El Salvador, 2022.</p>	<p><b>General</b></p> <p>Determinar la relación entre implicación en el trabajo y comportamientos proactivos en trabajadores de una empresa privada de Villa El Salvador, 2022.</p>	<p><b>Variable 1: Implicación en el trabajo</b></p> <p>Unidimensional</p>
<p>¿Qué relación existe entre implicación en el trabajo y comportamientos proactivos en trabajadores de una empresa privada de Villa El Salvador, 2022?</p>	<p><b>Específicos</b></p> <p>a) Existe relación significativa y directa entre la implicación en el trabajo con las dimensiones orientados a la organización, orientados a los demás, orientados a uno mismo de comportamientos proactivos.</p>	<p><b>Específicos</b></p> <p>a) Determinar la relación entre implicación en el trabajo con la dimensión orientados a la organización de comportamientos proactivos.</p> <p>b) Determinar la relación entre la implicación en el trabajo con la dimensión orientados a los demás de comportamientos proactivos.</p> <p>c) Determinar la relación entre la implicación en el trabajo con la dimensión orientados a uno mismo de comportamientos proactivos.</p> <p>d) Describir los niveles de implicación en el trabajo.</p> <p>e) Describir los niveles de comportamientos proactivos en el trabajo y sus dimensiones.</p>	<p><b>Variable 2: Comportamientos Proactivos</b></p> <p>Tres dimensiones:</p> <p>C.P. orientados a la organización: 1.2.3</p> <p>C.P. orientados a los demás: 4.5.6.7</p> <p>C.P. <i>orientados a uno</i> mismo: 8.9.10.11</p>

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO	TÉCNICA E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICAS DESCRIPTIVAS E INFERENCIALES
<p><b>Tipo de investigación:</b> Básica.</p> <p><b>Diseño de investigación:</b> No experimental y de corte transversal correlacional.</p>	<p><b>Población:</b> 320 trabajadores de una empresa privada de Villa El Salvador.</p> <p><b>Muestra:</b> 320 trabajadores de una empresa privada de Villa El Salvador.</p> <p><b>Tipo:</b> Censal, ya que la muestra está representada por la población total de los trabajadores, dado a que es una población pequeña y finita (Suárez et al., 2017, Zarcovich, 2005).</p> <p><b>Muestreo:</b> No probabilístico de carácter intencional.</p>	<p><b>Variable:</b> Implicación en el trabajo</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario de Implicación en el Trabajo</p> <p><b>Autores</b> Kanungo (1982). Adaptado al español, versión argentina por Salessi y Omar (2018).</p> <p><b>Variable:</b> Comportamientos Proactivos</p> <p><b>Instrumento:</b> Escala de Comportamientos Proactivos</p> <p><b>Autores:</b> Belschak y Den Hartog (2017). Adaptado al español, versión argentina por Salessi y Omar (2018).</p>	<p>Los datos recolectados se registraron en una hoja de cálculo del programa Microsoft Excel v. 2016 para realizar el análisis estadístico correspondiente. Asimismo, se usó el programa estadístico SPSS v.26 y Jamovi para analizar los datos y elaborar las tablas respectivas.</p> <p>Para el análisis descriptivo de las variables se usó el programa SPSS v. 26 tomando en cuenta la media, varianza, desviación estándar examinando los datos obtenidos.</p> <p>Para el análisis inferencial se usó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para determinar si los datos tenían una distribución normal o no, ya que es la más potente, indiferente del tamaño de muestra (Mohd y Bee, 2011). Se obtuvo un valor de <math>p &lt; .01</math>, de tal manera que, se usó la prueba no paramétrica coeficiente de correlación Rho de Spearman para determinar la relación entre las variables, hallando el tamaño del efecto y para el análisis comparativo se usó la prueba estadística no paramétrica para muestras independientes U de Mann Whitney.</p>

## Anexo 2. Operacionalización de las variables

VARIABLE(S)	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES - ITEM	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
IMPLICACIÓN EN EL TRABAJO	Grado en que una persona está comprometida e involucrada de manera cognitiva y emocional con su trabajo actual (Kanungo, 1982).	La Implicación en el Trabajo será medida a través de la Escala de Implicación en el Trabajo, instrumento unidimensional que cuenta con 10 reactivos, con 5 opciones de respuesta que van desde "totalmente en desacuerdo" a "totalmente de acuerdo".	Estructura Unidimensional	Escala de Implicación en el Trabajo (versión argentina).	Ordinal
COMPORTAMIENTOS PROACTIVOS EN EL TRABAJO	Conductas que se dan de manera voluntaria, con motivación intrínseca, enfocadas a futuro para que se presenten oportunidades y/o se eviten problemas, así de esta manera producir cambios en la empresa, en los integrantes de un equipo y en el mismo trabajador (Belschak y Den Hartog, 2017).	Los comportamientos proactivos serán medidos por medio de la Escala de Comportamientos Proactivos en el Trabajo (ECPT), la cual cuenta con 11 ítems y 5 opciones de respuesta que van desde "totalmente en desacuerdo" a "totalmente de acuerdo".	CP. Orientados a la organización: 1, 2 y 3. CP Orientados a los demás: 4, 5, 6 y 7. CP Orientados a uno mismo: 8, 9, 10 y 11.	Escala de Comportamientos Proactivos en el Trabajo (ECPT).	Ordinal

### Anexo 3. Instrumentos de evaluación

#### Cuestionario de Implicación en el trabajo

Autor Original: Kanungo (1982)

Adaptación: Salessi y Omar (2018)

Lea cada pregunta y elija la respuesta que mejor describa tus pensamientos, sentimientos y acciones, hay cinco posibles respuestas, no existen respuestas buenas o malas, los resultados serán confidenciales. Por favor indique el grado de acuerdo o desacuerdo con cada declaración.

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

N°	ITEMS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Estoy totalmente comprometido con mi trabajo.					
2	Las cosas más importantes que me pasan tienen que ver con mi trabajo.					
3	Mi trabajo es sólo una pequeña parte de mí. (*)					
4	Tengo una conexión con mi trabajo muy difícil de romper.					
5	La mayoría de mis objetivos personales están relacionados a mi trabajo.					
6	Vivo, como y respiro por mi trabajo.					
7	A menudo me siento "desenganchado" de mi trabajo. (*)					
8	Mi trabajo ocupa un lugar central en mi vida.					
9	Me gustaría estar trabajando la mayor parte del tiempo.					
10	Muchos de mis intereses giran en torno a mi trabajo.					

Nota: El asterisco indica los ítems reversos.

## Escala de Comportamientos proactivos

**Autor Original:** Belschak y Den Hartog

**Adaptación:** Salessi y Omar (2018)

Lea cada pregunta y elija la respuesta que mejor describa tus pensamientos, sentimientos y acciones, hay cinco posibles respuestas, no existen respuestas buenas o malas, los resultados serán confidenciales. Por favor indique el grado de acuerdo o desacuerdo con cada declaración.

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

N°	ITEMS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<i>Comportamientos proactivos orientados a la organización</i>						
1	Sugiero soluciones para los problemas de mi organización.					
2	Aprendo nuevos conocimientos que beneficiarán a mi organización.					
3	Optimizo la distribución de mi trabajo para ayudar a que la organización logre sus metas.					
<i>Comportamientos proactivos orientados a los demás</i>						
4	Comparto mis conocimientos con mis compañeros.					
5	Colaboro con las tareas de mis compañeros, aunque no esté obligado a hacerlo.					
6	Oriento a los nuevos compañeros.					
7	Ayudo a que mis compañeros concreten sus ideas.					
<i>Comportamientos proactivos orientados a uno mismo.</i>						
8	Busco nuevos modos de realizar mi trabajo para ser más eficiente.					
9	Me capacito para desarrollarme profesionalmente..					
10	Me esfuerzo por lograr mis objetivos personales en mi trabajo.					
11	Asumo tareas que contribuyen al desarrollo de mi carrera laboral.					



## Implicación en el trabajo y comportamientos proactivos en trabajadores de una empresa privada

Bienvenido (a):

Reciban un cordial saludo, nos encontramos realizando un trabajo de investigación con la finalidad de obtener el título profesional de Licenciatura en Psicología.

Su colaboración es muy valiosa para el éxito de nuestro trabajo de investigación. Solo le pedimos que responda con sinceridad, ya que:

- La encuesta es anónima
- Será usado con fines netamente académicos
- No existen respuesta correcta o incorrecta
- Los datos brindados serán tratados confidencialmente

[Acceder a Google](#) para guardar el progreso. [Más información](#)

Siguiente

Borrar formulario

URL: <https://forms.gle/zFqidwfrxUKParcK6>

## Anexo 4. Carta de presentación para aplicar el estudio piloto



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional".

Los Olivos, 9 de Setiembre de 2022

### CARTA INV. -2022/EP/PSI.UCV.LIMA-LN

Sr.

**SERGIO MANUEL DE SOUSA OLIVEIRA**

Gerente General

**ETERMAR - ENGENHARIA E CONSTRUÇÃO S.A.**

SUCURSAL EN LA REPÚBLICA DEL PERÚ

Calle 21, 713 oficina 304, Corpac

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srtas. **BALUARTE PACHECO LORENA FRANCESCA**, con DNI N° 76751280, con código de matrícula N° 7000462400, **LA MADRID ALVARADO KATHERINE** con DNI N° 46586656, con código de matrícula N° 6700012069, estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios, quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciadas en Psicología titulado: **"Implicación en el trabajo y comportamientos proactivos en trabajadores de una empresa privada de Villa El Salvador, 2022"** Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

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

Atentamente,

**Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte

## Anexo 5. Autorización de la empresa para el estudio piloto

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

San Isidro, 09 de Setiembre del 2022

Señora:

Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca  
Coordinadora de la Escuela de Psicología Filial Lima - Campus Lima Norte  
**Universidad César Vallejo**  
Av. Alfredo Mendiola 6232 – Los Olivos

Presente.-

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez autorizar a las Srtas. **BALUARTE PACHECO LORENA FRANCESCA**, con DNI N° 76751280, **LA MADRID ALVARADO KATHERINE** con DNI N° 46586656, estudiantes del último año de la Escuela de Psicología, la aplicación de las pruebas psicológicas en la empresa para fines de su licenciatura.

Agradezco su consideración,  
Atentamente,

  
Sergio Manuel Sampaio Pereira  
Apoderado

  
ETERMAR - ENGENHARIA E CONSTRUÇÃO, SOCIEDAD ANÓNIMA SUCLURSAL EN LA REPÚBLICA DEL PERÚ

## Anexo 6. Carta de presentación para la muestra final



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional".

Los Olivos, 15 de Setiembre de 2022

CARTA INV.N°096 -2022/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.  
**EDY ALEJANDRO FILIO ROJAS**  
Gerente General  
**LA MILENARIA S.A.C**  
Av. César Vallejo 849 – Villa El Salvador

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srtas. **BALUARTE PACHECO LORENA FRANCESCA**, con DNI N° 76751280, con código de matrícula N° 7000462400, **LA MADRID ALVARADO KATHERINE** con DNI N° 46586656, con código de matrícula N° 6700012069, estudiantes del último año de la escuela de Psicología de nuestra casa de estudios, quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciadas en Psicología titulado: "**Implicación en el trabajo y comportamientos proactivos en trabajadores de una empresa privada de Villa El Salvador, 2022**". Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

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

Atentamente,

**Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología Filial  
Lima - Campus Lima Norte

## Anexo 7. Carta de autorización de la empresa para la muestra final



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Villa El Salvador, 15 de Setiembre del 2022

Señora:

Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca  
Coordinadora de la Escuela de Psicología Filial Lima - Campus Lima Norte  
**Universidad César Vallejo**  
Av. Alfredo Mendiola 6232 – Los Olivos

Presente. -

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez autorizar a las Srtas. **BALUARTE PACHECO LORENA FRANCESCA** con DNI N° 76751280, **LA MADRID ALVARADO KATHERINE** con DNI N° 46586656, estudiantes del último año de la Escuela de Psicología, la aplicación de las pruebas psicológicas en la empresa que represento Salud Energía y Vida S.A.C, para fines de su licenciatura.

Agradezco su consideración,  
Atentamente,

SALUD ENERGÍA Y VIDA S.A.C  
  
Yery H. Fillo Rojas,  
Gerente General

Jr. Lampa 1008 – Cercado de Lima - Lima

## Anexo 8. Carta de autorización del uso del instrumento



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional".

**CARTA N°0651- 2022/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN**

Los Olivos 14 de Junio de 2022

**Autor:**

- Solana Salessi
- Alicia Omar

Presente.-

*De nuestra consideración:*

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srtas. **BALUARTE PACHECO LORENA FRANCESCA**, con DNI N° 76751280, con código de matrícula N° 7000462400, **LA MADRID ALVARADO KATHERINE** con DNI N° 46586656, con código de matrícula N° 6700012069, estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios, quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciadas en Psicología titulado: "Implicación en el trabajo y comportamientos proactivos en trabajadores de una empresa privada de Los Olivos, 2022", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso de los instrumentos: Cuestionario de Implicación en el trabajo y Escala de Comportamientos proactivos ambas versiones argentinas a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

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

Atentamente,



**Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte

## Anexo 9. Autorización de uso del Cuestionario de Implicación en el trabajo y Escala de Comportamientos proactivos en el trabajo por parte de los autores originales

Buscar en todas las conversaciones

Activo

116 de 1.606

Permiso para utilizar su adaptación de: Escala de Implicación en el Trabajo (Versión Argentina) y Escala de comportamientos proactivos en el trabajo **Externo** Recibidos x

**KATHERINE GERALDINE LA MADRID ALVARADO** sáb, 23 abr, 21:19 ☆

Estimada Dr. Solana, Soy una estudiante de la universidad César Vallejo en el Perú haciendo una investigación en la adaptación a la realidad en el Perú para obt

**KATHERINE GERALDINE LA MADRID ALVARADO** <kiamadrada@ucvvirtual.edu.pe> lun, 25 abr, 21:34 ☆ ↶ ⋮

para solanasalessi ▾

\*\*\*

Estimada Dr. Solana,  
Soy una estudiante de la universidad César Vallejo en el Perú haciendo una investigación en la adaptación a la realidad en el Perú para obtener mi título de licenciatura, mi compañera y yo queremos utilizar la Escala de Implicación en el Trabajo (Versión Argentina) y su adaptación de la Escala de comportamientos proactivos en el trabajo para este fin. Por favor, ¿nos daría el permiso para utilizarlo? No sé si tengo que enviarle un tipo de solicitud, por favor tenga paciencia con nosotras.

Gracias por el tiempo.  
Esperaré la respuesta.

Katherine La Madrid Alvarado  
+511 939533847

**Solana Salessi** mar, 26 abr, 11:40 ☆ ↶ ⋮

para mí ▾

Hola Katherine!  
Un gusto saludarte!  
Gracias por interesarse en mi trabajo!  
Por supuesto pueden utilizar las escalas. Las mismas pueden obtenerlas en los respectivos artículos sobre el tema que han sido publicados. Aun no cuento con baremos, por lo que la interpretación es en base a las estadísticas muestrales.  
Cualquier cosa que necesiten estoy a su disposición!  
Cordialmente,  
Solana

\*\*\*

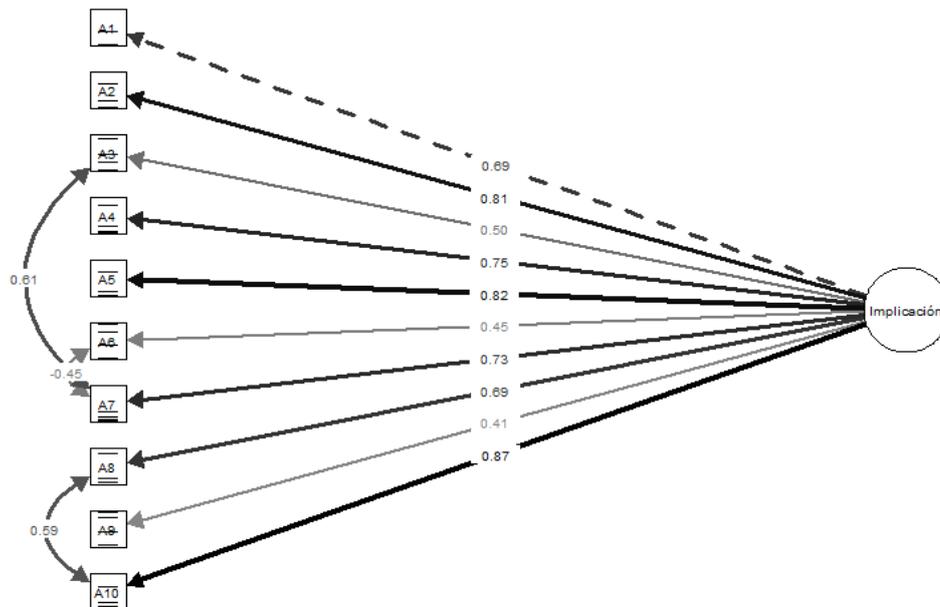
**Anexo 10. Resultados del estudio piloto**

**Tabla 9**

*Evidencias psicométricas del Cuestionario de Implicación en el Trabajo (n=155)*

Ajuste	Empírico	Teórico	Interpretación
$X^2/df$	1.813	< 3	Ajuste
CFI	.986	>.95	Ajuste
TLI	.980	>.95	Ajuste
RMSEA	.073	<.080	Ajuste
SRMR	.052	<.080	Ajuste

Se presentan los resultados del análisis factorial confirmatorio del CIT, el mismo que se ejecutó con la finalidad de obtener evidencias de validez de constructo. Así pues, el análisis refiere adecuados índices de ajuste para la estructura unifactorial propuesta originalmente por los autores originales:  $X^2/gf = 1.813$ , CFI = .986, TLI = .980, SRMR = .052, RMSEA = .073 (Hu y Bentler, 1988; Ruiz et al., 2010).



**Tabla 10**

*Confiabilidad por consistencia interna de la Escala de Implicación en el Trabajo (n=155)*

Estadísticas de fiabilidad			
	alfa de Cronbach	omega de Mc Donald	N de elementos
Implicación en el Trabajo	.850	.863	10

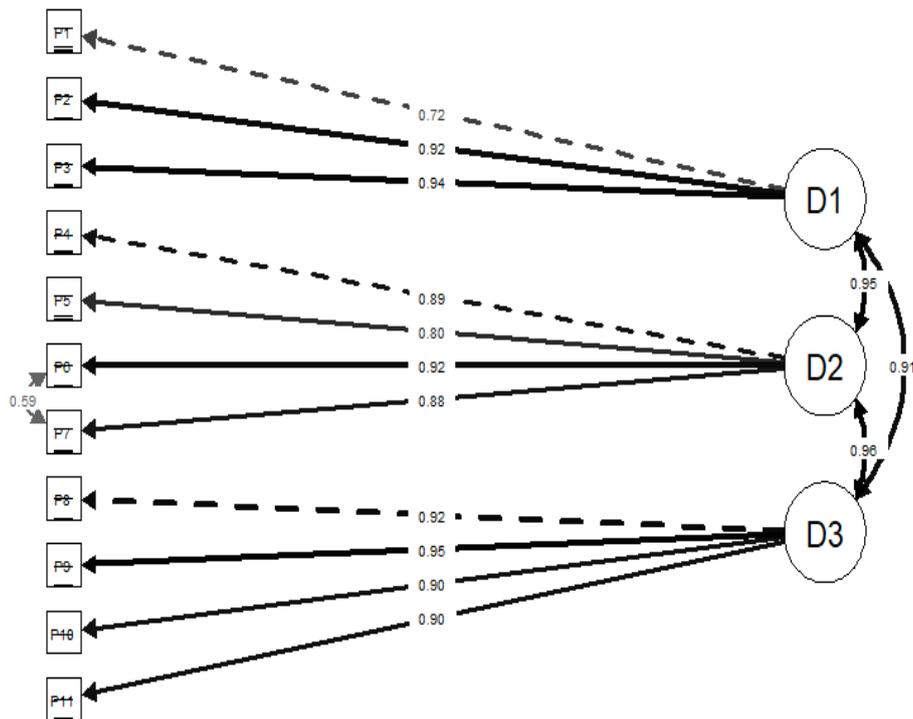
En la tabla 10 se aprecian los resultados del análisis de fiabilidad por consistencia interna del instrumento EIT. Se corrobora mediante los coeficientes alfa ( $\alpha=.850$ ) y omega ( $\Omega=.851$ ) adecuadas evidencias de confiabilidad para la escala general (Caycho y Ventura, 2017; Hoekstra et al., 2018)

**Tabla 11**

*Evidencias psicométricas de la Escala de Comportamientos Proactivos en el Trabajo (n=155)*

Ajuste	Empírico	Teórico	Interpretación
$X^2/df$	1.777	< 3	Ajuste
CFI	.995	>.95	Ajuste
TLI	.993	>.95	Ajuste
RMSEA	.071	<.080	Ajuste
SRMR	.025	<.080	Ajuste

La tabla 11 refiere las evidencias de validez de estructura interna. Se probó el modelo factorial de 3 factores correlacionados propuesto por los autores de la escala, obteniéndose índices de bondad de ajuste óptimos, siendo un modelo parsimonioso: :  $X^2/gf = 1.777$ , CFI = .995, TLI = .993, SRMR = .025, RMSEA = .071 (Hu y Bentler, 1988; Ruiz et al., 2010).



**Tabla 12**

*Confiabilidad por consistencia interna de la Escala de Comportamientos Proactivos en el Trabajo (n=155)*

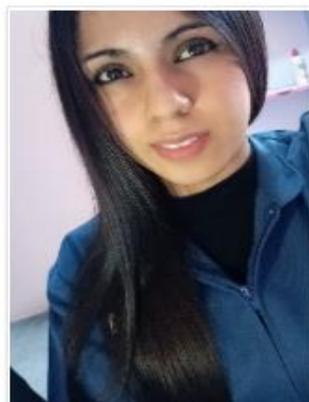
	Estadísticas de fiabilidad		
	alfa de Cronbach	omega de Mc Donald	N de elementos
Comportamientos Proactivos	.958	.963	11
CP. orientados a la organización	.845	.868	3
CP. orientados a los demás	.913	.916	4
CP. Orientados a uno mismo	.942	.942	4

Se buscó determinar las evidencias de fiabilidad de la Escala ECPT. Para ello se utilizó los coeficientes alfa y omega, además del método de consistencia interna. Se obtuvieron adecuadas evidencias de confiabilidad, tanto para la escala general, como para las tres dimensiones en ambos coeficientes, con valores superiores a (>.80) en todos los casos (Caycho y Ventura, 2017; Hoekstra et al., 2018).

## Anexo 11. Aprobación del curso de Conducta Responsable en Investigación

INICIO | GUÍA CALIFICACIÓN | RENACYT | Manual de uso | Iniciar sesión -

# Ficha CTI Vitae



**BALUARTE PACHECO LORENA  
FRANCHESCA**



Fecha de última actualización: 30-06-2022

ORCID

0000-0001-6724-8471



Conducta  
Responsable en  
Investigación

Fecha: 11/05/2022

[https://ctivitae.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id\\_investigador=291000](https://ctivitae.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id_investigador=291000)

# Ficha CTI Vitae

Buscar



LA MADRID ALVARADO KATHERINE  
GERALDINE



Fecha de última actualización: 12-05-2022

ORCID

 0000-0001-8664-5691



Conducta  
Responsable en  
Investigación

Fecha: 12/05/2022

[https://ctivitae.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id\\_investigador=292327](https://ctivitae.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id_investigador=292327)

## **Anexo 12. Sintaxis de programas usados**

- **Prueba de normalidad de Shapiro Wilk**

GET

```
FILE='C:\Users\HP\Documents\LORENA - IMPLICACIÓN Y PROACTIVIDAD\RESULTADOS  
CON MUESTRA FINAL\BASE MUESTRA FINAL.sav'.  
DATASET NAME ConjuntoDatos2 WINDOW=FRONT.  
EXAMINE VARIABLES=IMPLICACIÓN COMPORTAMIENTOS Organización Demás UnoMismo  
/PLOT NPLOT  
/STATISTICS DESCRIPTIVES  
/CINTERVAL 95  
/MISSING LISTWISE  
/NOTOTAL.
```

- **Correlación Rho de Spearman entre Implicación y Comportamientos Proactivos**

```
DATASET CLOSE ConjuntoDatos1.  
NONPAR CORR  
/VARIABLES=IMPLICACIÓN COMPORTAMIENTOS  
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG FULL  
/MISSING=PAIRWISE.
```

- **Correlación Rho de Spearman entre Implicación y las Dimensiones de Comportamientos Proactivos**

```
NONPAR CORR  
/VARIABLES=IMPLICACIÓN Organización Demás Uno Mismo  
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG FULL  
/MISSING=PAIRWISE.
```

- **Niveles generales de las variables**

```
FREQUENCIES VARIABLES=Implicación Niveles Comportamiento Niveles  
/STATISTICS=MINIMUM MAXIMUM  
/ORDER=ANALYSIS
```



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ELIZABETH SONIA CHERO BALLON DE ALCANTARA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "IMPLICACIÓN EN EL TRABAJO Y COMPORTAMIENTOS PROACTIVOS EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DE VILLA EL SALVADOR, 2022", cuyos autores son LA MADRID ALVARADO KATHERINE GERALDINE, BALUARTE PACHECO LORENA FRANCHESCA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 21 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ELIZABETH SONIA CHERO BALLON DE ALCANTARA <b>DNI:</b> 25657516 <b>ORCID:</b> 0000-0002-4523-3209	Firmado electrónicamente por: ECHEROB el 15-01- 2023 19:53:39

Código documento Trilce: TRI - 0498665