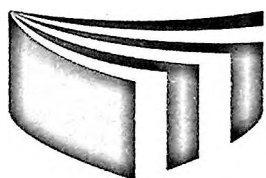


**FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
PSICOLOGÍA**



UCV
UNIVERSIDAD
CÉSAR VALLEJO

**ADAPTACIÓN DE ESCALA DE PERSONALIDAD
PROACTIVA DE CRANT EN JÓVENES TRABAJADORES
DE COMIDA RÁPIDA DEL CONO NORTE**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORA:

CARRILLO GUZMÁN, LILIANA.

ASESORES:

Dr. JOSÉ VALLEJOS SALDARRIAGA

Mg. JUAN KANEKO AGUILAR

LIMA – PERÚ

2013

DEDICATORIA

A Dios por ser mi guía en todos mis *pasos*. A mis padres, las personas más importantes de mi vida quienes me brindan su apoyo incondicional y su confianza. A mi hermana quien fue mi inspiración para el inicio de mi carrera profesional. A mi familia por su cariño, afecto, y comprensión.

Agradezco a la Universidad César Vallejo por haberme acogido en sus aulas y darme a los docentes adecuados quienes me brindaron los conocimientos de mi profesión.

A mi asesor el Mg. Juan José Kaneko Aguilar por su paciencia, dedicación y compromiso no solo durante el desarrollo de mi investigación si no en cada clase que dictaba de las que fui participe.

Finalmente, agradezco a mis compañeros de trabajo y amigos quienes me extendieron su mano en el momento indicado y me apoyaron para alcanzar mi meta.

PRESENTACIÓN

El comportamiento proactivo es un factor determinante para competir y sobrevivir en un entorno tan cambiante y competitivo como el actual. Las empresas buscan personas flexibles que se adapten a lo inesperado y que sepan gestionar la incertidumbre.

Por ello el presente estudio tiene como objetivo brindar a la comunidad científica un instrumento que permita evaluar la personalidad proactiva en jóvenes trabajadores de comida rápida.

El proceso de Investigación propiamente dicho, se compondrá de cuatro capítulos para su desarrollo y resolución respectiva: En el capítulo I, se describe la realidad problemática del tema, los antecedentes, objetivos y la justificación; en el capítulo II, se describe el marco teórico de la escala, poniendo énfasis en la Teoría de la personalidad proactiva de Crant; en el capítulo III, se describe el marco metodológico; Capítulo IV, los resultados son expuestos con la respectiva discusión de los datos.

Todo el trabajo, tiene como único fin el de proporcionar una herramienta básica para el proceso de selección de personal de colaboradores en las organizaciones de comida rápida, como también a través de sus resultados poder formular talleres de capacitación para el personal que presentan un bajo nivel de proactividad. Mejorando así el nivel de este que llevara también a mejorarán las relaciones interpersonales dentro de la organización y en su vida diaria.

INDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
PRESENTACION	IV
INDICE	V
LISTA DE TABLAS	VI
RESUMEN	VII
ABSTRACT	VIII
INTRODUCCION	IX

Capítulo I: Planteamiento del problema

1.1 Realidad problemática	12
1.2 Formulación del problema	13
1.3 Antecedentes	14
1.4 Objetivos	20
1.5 Justificación	21

Capítulo II: Marco Teórico

2.1 Generalidades	23
2.2 Teorías	24
2.3 Cualidades de una persona proactiva.	28
2.4 Comportamiento proactivo en el ambiente laboral	30
2.5 Importancia del comportamiento proactivo.	32
2.6 Personalidad proactiva e iniciativa.	33
2.7 Diferencia entre personalidad proactiva y proactividad.	34
2.8 Evaluación de la personalidad proactiva.	35
2.9 Psicometría	35

2.10 Marco conceptual	43
2.10.1 Personalidad	43
2.10.2 Proactividad	44
2.10.3 Personalidad proactiva	45

Capítulo III: Marco Metodológico

3.1 Tipo de estudio	46
3.2 Diseño de investigación	46
3.3 Identificación de variables	46
3.4 Población, muestra y muestreo.	47
3.5 Criterio de selección	48
3.6 Método de investigación	49
3.7 Técnicas de Recolección de datos	49
3.8 Calificación e interpretación	50
3.9 Procedimientos de recolección de datos.	51
3.10 Método de análisis de datos.	52

Capítulo IV: Resultados

4.1 Índice de homogeneidad.	53
4.2 Validez de constructo.	55
4.3 Procedimientos de confiabilidad	56
4.4 Baremación	58
4.5 Variables intervinientes.	59
4.6 Proceso de baremación	60
Discusión	63
Conclusión	66
Recomendaciones	67
Referencias	68
Anexo	72

Índice de tablas

Tabla 1- Correlación de ítems	54
Tabla 2 - KMO y prueba de Bartlett	55
Tabla 3 - Estadísticos de Fiabilidad	56
Tabla 4 - Índice de dos mitades	57
Tabla 5 - Prueba de normalidad	58
Tabla 6 - Diferencias en Sexo	59
Tabla 7 - Diferencias en nivel de instrucción.	59
Tabla 8 - Tabla de baremación	60
Tabla 9 - Interpretación de puntaje total	62

RESUMEN

Se estandariza la Escala de Personalidad Proactiva de Crant en una muestra de 140 trabajadores de centros de comida rápida en el cono norte. Los resultados indican que la Escala posee adecuadas propiedades psicométricas. A nivel de la validez, se obtuvo una puntuación de $p < 0.05$ en la prueba binomial, por lo tanto posee un adecuado nivel de validez de contenido. Los valores de la correlación ítem-test oscilan entre 0,316 a 0,565, lo cual indica que la prueba posee un adecuado nivel de homogeneidad. El análisis factorial arrojó que la prueba no es factoriable, es decir posee un solo factor. A nivel de la confiabilidad, se encontró que el alfa del Cronbach del test total es de 0.839, por lo tanto la prueba posee consistencia interna, asimismo se halló un adecuado nivel de confiabilidad por el método de división por mitades, ya que se obtuvo una correlación de 0.724 entre ambas mitades de la prueba. Finalmente, se encontró que las variables sexo y nivel de instrucción no establecen diferencias significativas a nivel del puntaje de personalidad proactiva en trabajadores de comida rápida del cono norte, hecho que justificó la realización de baremos totales.

Palabras clave: Personalidad proactiva, estandarización, atención al cliente.

ABSTRACT

Standardizes the Proactive Personality Scale Crant in a sample of 140 workers in fast food centers in the northern cone . The results indicate that the scale has adequate psychometric properties . In terms of validity , it got a score of $p < 0.05$ in the binomial test therefore has an adequate level of content validity. The correlation values range from -test item from 0.316 to 0.565 , indicating that the test has a suitable level of homogeneity . Factor analysis showed that the test is not factoriable , ie has only one factor . A level of reliability , it was found that the test Cronbach's alpha total is 0.839 , therefore the internal consistency test has also been found an adequate level of reliability for the method of division into halves , as it is obtained a 0.724 correlation between the two halves of the test. Finally , we found that the sex and education level not establish significant differences at the level of proactive personality score fast food workers northern cone , done that justified conducting Total scales .

Keywords: Proactive Personality, standardization, customer.