



Universidad César Vallejo

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

Relación de la personalidad proactiva y el comportamiento innovador
en personal docente de una institución educativa, Lima – 2024

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión del Talento Humano**

AUTORA:

Cueva Villanueva, Isabel Catherine (orcid.org/0000-0002-4179-9053)

ASESORES:

Dr. Castilla Barraza, Jaime Gabriel (orcid.org/0000-0001-8234-9449)

Mgt. Romero Espinoza, Angie Luisa (orcid.org/0000-0003-4718-1489)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus
niveles

LIMA – PERÚ

2024



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CASTILLA BARRAZA JAIME GABRIEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Relación de la personalidad proactiva y el comportamiento innovador en personal docente de una institución educativa, Lima – 2024", cuyo autor es CUEVA VILLANUEVA ISABEL CATHERINE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, 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, 06 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASTILLA BARRAZA JAIME GABRIEL DNI: 09833853 ORCID: 0000-0001-8234-9449	Firmado electrónicamente por: JCASTILLABA el 06- 08-2024 15:27:28

Código documento Trilce: TRI - 0851990





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CUEVA VILLANUEVA ISABEL CATHERINE estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Relación de la personalidad proactiva y el comportamiento innovador en personal docente de una institución educativa, Lima – 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
ISABEL CATHERINE CUEVA VILLANUEVA DNI: 72966252 ORCID: 0000-0002-4179-9053	Firmado electrónicamente por: ICUEVAVI12 el 04-08- 2024 10:55:48

Código documento Trilce: TRI - 0847682



DEDICATORIA

A mis padres y hermano, por su apoyo y amor incondicional, enseñarme a luchar por lo que uno desea.

A mí por demostrarme que se puede lograr lo que te propones.

AGRADECIMIENTO

Darle gracias a Dios por acompañarme
en cada paso a cumplir mis objetivos,

A mis asesores por sus enseñanzas en
el presente trabajo de investigación,

A las Instituciones por brindarme
el apoyo para aplicar la prueba.

Por último, a las personas que me
demostraron su apoyo incondicional
en la elaboración de esta tesis.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	13
III. RESULTADOS.....	17
IV. DISCUSIÓN.....	24
V. CONCLUSIONES	31
VI. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	35
ANEXOS.....	41

Índice de tablas

Tabla 1. Estadísticas de descriptivas de las variables de estudio	17
Tabla 2. Prueba de normalidad	19
Tabla 4. Correlación entre personalidad proactiva y generación de ideas innovadoras	21
Tabla 5. Correlación entre personalidad proactiva y promoción de ideas innovadoras	22
Tabla 6. Correlación entre personalidad proactiva y realización de ideas innovadoras	23

Resumen

Este estudio investigó la relación entre la personalidad proactiva y el comportamiento innovador en docentes de instituciones educativas en el 2024. Se alineó con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 4: "Educación de calidad", buscando contribuir a una educación inclusiva y equitativa, centrándose en garantizar una educación de calidad para todos. La investigación utilizó una metodología básica, con diseño de tipo no experimental, correlacional y enfoque cuantitativo. Se encuestó a 102 docentes; los resultados revelaron una relación muy fuerte entre personalidad proactiva y comportamiento innovador en el ámbito educativo ($r = .691$ $p < .00$). Es decir, ante una personalidad proactiva en los docentes se presentará un comportamiento innovador. Así mismo, se concluye que existe una asociación entre la personalidad proactiva y el comportamiento innovador.

Palabras clave: Comportamiento innovador, innovación, personalidad, diferenciaindividual, proactivo.

Abstract

This study investigated the relationship between proactive personality and innovative behavior in teachers of educational institutions in 2024. It was aligned with Sustainable Development Goal (SDG) number 4: "Quality education", seeking to contribute to inclusive and equitable education, focusing on ensuring quality education for all. The research used a basic methodology, with a non-experimental, correlational design and quantitative approach. A total of 102 teachers were surveyed; the results revealed a very strong relationship between proactive personality and innovative behavior in education ($r = .691$ $p < .00$). That is to say, in the presence of a proactive personality in teachers, innovative behavior will be presented. Likewise, it is concluded that there is an association between proactive personality and innovative behavior.

Keywords: Innovative behavior, innovation, personality, individual difference, proactive.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano y el desarrollo profesional continuo son pilares fundamentales en la educación, contribuyendo de manera directa con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) nº 4. Este objetivo promueve oportunidades de educación continua para todos, garantizando una educación inclusiva, equitativa y de calidad. La población de docentes en el mundo es un grupo de suma importancia porque son los formadores de los futuros profesionales de cada país. Por esta razón, se deben establecer políticas efectivas para su capacitación y mejora constante. Sin embargo, a nivel mundial existen múltiples falencias que alejan a nuevos potenciales maestros de esta loable labor. Según reportes de la UNESCO (2022), el 15% de los docentes de nivel primario y secundario a nivel global no poseen las calificaciones mínimas para ejercer la docencia.

Esto genera preocupación debido a que los docentes cumplen con un rol vital al formar y liberar el potencial de cada estudiante, acercando al logro de uno de los objetivos del desarrollo sostenible al 2030, que busca una educación equitativa y de calidad para todos (UNESCO, 2023). La carencia de calificaciones adecuadas entre los docentes no solo impacta negativamente en la calidad educativa, sino que también afecta el desarrollo social y económico de las comunidades. En este contexto, es crucial implementar estrategias que fortalezcan la gestión del talento humano en el sector educativo. Estas estrategias deben enfocarse en proporcionar formación continua, recursos adecuados y apoyo profesional a los docentes. De esta manera, se contribuirá a la mejora de la calidad educativa y se impulsará el desarrollo sostenible, fomentando sociedades más justas y equitativas.

Para lograr esto en diversas latitudes se establecieron estrategias que buscaban el beneficio del docente y sus habilidades blandas y pedagógicas es así como, en Indonesia el 2005 se estableció una ley que buscó impartir capacitación y tener sueldos competitivos en los docentes, todo esto para optimizar la educación básica. Uno de los resultados más importantes de esta experiencia fue que se incrementó el número de docentes titulados y capacitados de dicho país. En ese mismo sentido, en Malawi se buscó mejorar la gestión de

escuelas rurales y urbanas buscando que no existan diferencias en la cantidad y la calidad de estudiantes, además se entregó un bono o incentivo que buscaba mantener a los docentes en las zonas rurales (Banco Mundial, 2018).

Ríos-Cabrera y Ruíz Bolívar (2020) mencionan que existen un conjunto de oportunidades y limitaciones para el desarrollo de la innovación de los espacios educativos dentro de estas tenemos a la ausencia de instrumentación prácticas y políticas para guiar la acción innovadora sumado a la ausencia de un soporte financiero para la implementación del proceso esto también se da a nivel local es decir, contar con un gestor comprometido para el cambio y que posea habilidades de liderazgo, también se hace necesario para este cometido plantear e innovar la currícula que permita desarrollar la autonomía y responsabilidad de los estudiantes.

En la realidad existe la necesidad de contar con maestros en todos los espacios geográficos teniendo en cuenta que mientras más lejano de la capital, se complica la presencia de personal docente capacitado. Esto es corroborado por Bobba et al. (2022) quienes indican que los docentes más capacitados prefieren trabajar en zonas más lejanas y aquellos que no se encuentran debidamente capacitados ocupan las plazas de zonas rurales, esto va en contraposición al no tener docentes a docentes formadores que potencien a sus estudiantes.

En el mismo sentido, Unicef (2021) identificó que, en el Perú, a través de evaluaciones regionales es necesario potenciar habilidades pedagógicas que permitan incentivar el aprendizaje y el desarrollo de las habilidades de los estudiantes. Para que se cumpla todo esto los docentes deben de contar con un conjunto de rasgos y habilidades blandas que permitan este cometido por ello se requiere de disposición, conocimientos, motivación, tiempo y de una actitud hacia el cambio (Constenla et al. 2021). Es importante contar con un conjunto de habilidades de ayudan a la administración adecuada en el ámbito escolar tal como lo plantea González-Tejerina et al. (2023) quienes indicaron que tanto nivel primario y secundario se hace necesaria poseer la competencia emprendedora, la gestión de conflictos en el aula y actitud innovadora como elementos determinantes para un adecuado desempeño profesional del docente.

Existe un conjunto de habilidades que son necesarias para todo docente en estos tiempos dentro de ellas podemos enlistar al pensamiento analítico e innovación, capacidad de aprender y usar estrategias de aprendizaje, pensamiento creativo, se busca docentes originales y con capacidad de iniciativa, a la vez que pueda tener habilidades tecnológicas, que posean pensamiento crítico, capacidad para resolver problemas, ser líder, manejar la inteligencia emocional y tener un alto nivel de razonamiento (Rivas et al. 2022).

Se puede deducir entonces que un elemento importante en el desempeño docente y es la innovación y como esta se manifiesta, desde el punto de vista de la psicología podemos hablar de un comportamiento innovador que se entiende como la búsqueda de oportunidades, elaboración creativa de ideas, para poder sugerir cambios cuando sean necesarios e innovar en procesos para mejorar el desempeño de una organización (Pinela y Armijos, 2021).

Por otro lado, algunas investigaciones encontraron un vínculo significativo entre rasgos de personalidad, responsabilidad y comportamiento innovador, es decir, rasgos como la extroversión están presentes en manifestaciones de comportamientos innovadores de las personas (Okenve y De Haro, 2023). Sumado a lo dicho anteriormente Lora (2022) también encontró que la apertura, la responsabilidad, la amabilidad y el neuroticismo son aspectos que anteceden al comportamiento innovador.

Es importante indicar que las instituciones educativas peruanas incluidas las que están en la ciudad capital, Lima, muestran un conjunto de falencias que no posibilitan el desarrollo de conductas innovadoras, motivo por el cual es imprescindible analizar el vínculo de las variables de interés en un colegio privado del distrito de Los Olivos, debido a que según reportes del colegio existen falencias en cuanto al desarrollo de las clases y actividades con un enfoque creativo y dinámico.

A pesar de esta evidencia en el Perú existen pocas investigaciones que vinculan la personalidad con el comportamiento innovador sobre todo en ámbitos educativos es así que, solo se conoce el estudio de Monroy (2023) realizada en Huancayo y también se conoce el estudio de Ascuña (2018) quien hace una vista tangencial de las variables de interés para esta investigación.

La gestión efectiva del talento humano es un pilar fundamental en el desarrollo y la sostenibilidad de las organizaciones en la actualidad. En este contexto, la personalidad proactiva y la innovación emergen como elementos clave que no solo influyen en el desempeño individual de los empleados, sino también en el éxito organizacional y la competitividad en el mercado.

La conexión entre proactividad, innovación y éxito organizacional se ve reforzada por la investigación de Sánchez-Campos y Siles Ortega (2023), que examina el comportamiento innovador en el trabajo. Este comportamiento va más allá de la mera generación de ideas, involucrando la implementación efectiva de estas ideas a nivel individual y organizacional. Además, el estudio destaca cómo la innovación laboral no solo se limita a las empresas, sino que también puede aplicarse en contextos educativos, como el de los docentes en instituciones educativas.

Según el estudio de Salessi y Omar (2017), la proactividad abarca más que la simple toma de control y la iniciativa personal; también implica la búsqueda activa de oportunidades y la disposición para enfrentar desafíos de manera anticipada. Esta actitud no solo repercute en el desempeño individual de los empleados, sino que también ejerce una notable influencia sobre el clima organizacional, como lo señala Caro (s/f) en su investigación sobre el tema. En ese entendido, la proactividad dentro de una organización no solo mejora el rendimiento individual, sino que también contribuye significativamente a la creatividad, el compromiso y la responsabilidad de los empleados. Estos elementos son esenciales para cultivar una cultura organizacional innovadora y adaptable al cambio. La capacidad de los empleados para identificar oportunidades y tomar la iniciativa no solo impulsa la eficiencia operativa, sino que también fortalece la capacidad de la organización para adaptarse rápidamente a nuevos desafíos y oportunidades en el entorno competitivo actual.

Es por ello que la personalidad proactiva y el comportamiento innovador están estrechamente interrelacionados y desempeñan un papel fundamental en la gestión efectiva del talento humano y en el desarrollo de una cultura organizacional innovadora y competitiva. Al comprender y fomentar estos aspectos, las organizaciones pueden cultivar un entorno que promueva la creatividad, la adaptabilidad y la excelencia en la ejecución, impulsando así su éxito a largo plazo en un entorno empresarial dinámico y competitivo.

Motivo por el cual es oportuno plantearse la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación de la personalidad proactiva y el comportamiento innovador en el personal docente de una institución educativa, en Lima, el año 2024? Asimismo, se puede plantear como pregunta específica: ¿Cuál es la relación de la personalidad proactiva y las dimensiones del comportamiento innovador en el personal docente de una institución educativa, en Lima, el año 2024?

En cuanto a la justificación teórica, se investigó este vacío teórico realizando un estudio exhaustivo de la relación entre la personalidad proactiva del profesorado y su capacidad para adoptar y promover prácticas innovadoras en la enseñanza. En términos de justificación práctica, al comprender cómo la personalidad proactiva afecta los comportamientos innovadores de los docentes, se pueden diseñar intervenciones específicas para cultivar estas características en los docentes. Esta tesis ayudó al desarrollo de profesionales docentes más adaptables y competentes que puedan responder a los desafíos siempre cambiantes del entorno educativo en Lima. Las aplicaciones prácticas de los resultados de la investigación también pueden tener un impacto positivo en el rendimiento académico y la preparación de los estudiantes para un mundo cambiante. La justificación metodológica se basó en un diseño no experimental, ya que no se manipularon las variables. Además, las dimensiones de las variables se analizaron mediante cuadros estadísticos, encuestas, revisión de diversas situaciones y validación de hipótesis.

Por ese motivo, se establece el objetivo principal: Determinar la relación de la personalidad proactiva y el comportamiento innovador en el personal docente de una institución educativa, en Lima, el año 2024. Asimismo, se puede plantear como objetivo específico: Identificar la relación de la personalidad proactiva y las dimensiones del comportamiento innovador en el personal docente de una institución educativa, en Lima, el año 2024.

Ahora bien, en cuanto a las investigaciones previas a nivel internacional se encontraron las siguientes investigaciones. Salessi (2020), tuvo como objetivo analizar los efectos directos e indirectos del capital psicológico y el entusiasmo laboral sobre el comportamiento innovador, Argentina. La metodología de su estudio fue de tipo cuantitativo transversal con una muestra de 458 profesores de escuela primaria que respondieron a medidas variables estandarizadas. En cuanto a los resultados se encontró que el análisis de la mediación muestra que la pasión armoniosa media parcialmente el efecto positivo del capital psicológico enfocadas en las cuatro dimensiones del comportamiento innovador. Se concluye la importancia de crear un clima laboral como medio para fomentar la innovación.

Lee et al. (2021) tuvo como objetivo explorar la influencia de la retroalimentación positiva en los comportamientos innovadores, modera por el comportamiento vocal la autonomía laboral. La metodología se basó en modelos de ecuaciones estructurales, participaron 527 empleados coreanos de diversos sectores productivos. Dichos resultados indican que las opiniones favorables de los líderes influyen de manera satisfactorias en los comportamientos vocales, autonomía laboral y comportamientos innovadores. Se cumple la hipótesis que indican que los comentarios del líder y comportamiento innovador cumplen una función mediadora. Se concluye que los comentarios positivos de los líderes mejoran los comportamientos innovadores.

Por otro lado, Monge-López et al. (2022) tuvo como objetivo el estudiar la relación entre los factores de innovación docente de los profesores y los rasgos de personalidad. En la metodología se utilizó un diseño de investigación combinando una fase cuantitativa y una cualitativa, se trabajó con una muestra de 1670 profesores de nivel Inicial, Primaria y Secundaria. Los resultados

encontraron que existe una relación entre la personalidad y la innovación docente, además, existen diferencias significativas en la personalidad entre los factores de innovación docente. Se concluye que la apertura, la afinidad y la vitalidad de los docentes son rasgos de personalidad extremadamente importantes en el proceso de innovación docente.

Lora (2022) tuvo como objetivo explorar el valor de diferencia que tienen 6 dimensiones enfocadas en el comportamiento innovador docente. A nivel metodológico se trabajó con un diseño no experimental de tipo explicativo con una muestra de 406 docentes universitarios de Colombia. Los resultados muestran que la apertura, la responsabilidad, la amabilidad y el neuroticismo son factores de personalidad que preceden al comportamiento docente innovador y tienen un impacto directo y positivo, mientras que la extraversión tiene un impacto directo y negativo.

Wang et al. (2024) tuvieron como objetivo fue investigar por qué y cuándo los empleados proactivos comparten conocimientos, examinando la relación entre la proactividad de los empleados y el intercambio de conocimientos (KS) dentro de los equipos y entre ellos. Integró el marco de motivación, oportunidad y capacidad, la teoría de la activación de los rasgos y la teoría de Mindsponge para explorar el papel moderador de la autonomía laboral y el efecto intersectorial del liderazgo transformacional en la autonomía laboral. La metodología que se utilizó fue un diseño de investigación basado en dos fuentes y tres puntos temporales, se trabajó con 63 líderes de equipo y 241 miembros de seis empresas chinas. En los resultados se descubrió que la autonomía laboral modera positivamente la relación entre la personalidad proactiva y el intercambio de conocimientos dentro y entre los equipos. Dentro de los equipos, la mayor autonomía laboral combinada con una personalidad proactiva mejoró significativamente el intercambio de conocimientos. El estudio concluyó la importancia de la relación entre proactividad e intercambio de conocimientos, haciendo hincapié en el papel de la autonomía laboral y el liderazgo transformador.

A nivel nacional, Nunura (2021) tuvo como objetivo explorar el vínculo entre la procrastinación laboral y la personalidad proactiva, a nivel metodológico se trabajó con un diseño no experimental de tipo correlacional con una muestra de 250 participantes de una empresa privada de Lima. Los resultados indican que existe una relación negativa e inversa entre la procrastinación laboral y personalidad proactiva; se encuentra mayor tendencia de proactividad en la población joven asociado también a un menor tiempo de servicio en la organización.

Palacios & Salazar (2021) tuvieron como objetivo analizar la asociación entre el emprendimiento psicológico en el trabajo y la personalidad proactiva en ingenieros de una mina del Perú. En cuanto a la metodología se trabajó con un diseño no experimental de tipo correlacional, participaron 210 colaboradores que edades que fluctúan entre los 25 y 56 años. Los resultados indican que las dimensiones del empoderamiento psicológico en el trabajo tienen una correlación positiva con la personalidad proactiva. Se concluye, la proactividad impacta de manera favorable a la confianza de los colaboradores, además permite formar vínculos positivos que generan compromiso; a la vez la proactividad influye en la participación de los miembros para la generación de ideas nuevas.

Cavero (2021) tuvo como objetivo evaluar la influencia de las competencias directivas sobre los comportamientos proactivos. Siendo su metodología de tipo explicativa no experimental – transversal, se trabajó con 80 colaboradores de un hospital docente de Lambayeque. Los resultados indican que las competencias directivas influyen en el desarrollo de comportamientos proactivos; también se encuentra que las competencias que presentan una mayor valoración son: negociación, gestión de recursos, visión estratégica, trabajo en equipo, comunicación, autogobierno y gestión personal. Se concluye que ante la presencia de competencias directivas se tiene mayor tendencia a presentar comportamientos y disposiciones favorables para el bienestar de la organización.

Monroy (2023) tuvo como objetivo explorar la relación entre comportamiento proactivo y bienestar psicológico en docentes de un colegio en Huancayo. Con respecto a la metodología se trabajó con un diseño correlacional de corte transversal, con una muestra de 54 docentes del plantel. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Comportamientos Proactivos (ECP) y la Escala de Bienestar Psicológico (EBP). Los resultados de dicho estudio arrojaron que existe una correlación positiva media entre ambas variables ($Rho = .434$); así mismo, un valor de significancia (0.001) revelando lo ya mencionado anteriormente en base a las variables propuestas en docentes de un colegio en Huancayo. Se concluye que una persona que está satisfecha consigo misma generará acciones a favor de la Institución.

Baluart y La Madrid (2023) plantearon como objetivo explorar la relación entre la implicación en el trabajo y comportamientos proactivos en colaboradores de una empresa privada de Lima. La metodología empleada fue de corte correlacional no experimental transversal, participaron 320 colaboradores. Se encontró que existe una relación significativa y directa entre la implicación en el trabajo y los comportamientos proactivos; a la vez orientado a la organización y orientados a uno mismo. Un trabajador que presenta un alto nivel de trabajo tiene la facilidad de compartir sus conocimientos y colabora activamente en tareas y generación de ideas. A la vez aquellos trabajadores que tienen comportamientos proactivos altos son capaces de presentar soluciones ante problemas y modos de afrontamientos eficaces. Se concluye que una persona proactiva tiene alto niveles de implicación en su trabajo.

Es importante mencionar el estudio de Sánchez-Campos y Siles Ortega (2023), quienes examinan un conjunto de estudios con un rango del 1963 – 2021 donde indican que el comportamiento innovador en el trabajo va más allá de la generación de ideas, involucrando la implementación efectiva de estas ideas a nivel individual y organizacional. Además, el estudio destaca cómo la innovación laboral no solo se limita a las empresas, sino que también puede aplicarse en contextos educativos, como el de los docentes en instituciones educativas.

Las bases teóricas de la investigación destacan la personalidad proactiva como una disposición consciente y reflexiva para generar cambios notables en su entorno (Bateman y Crant, 1998). Además, se caracteriza por la búsqueda de mejora continua y es considerada un agente de cambio (Carrillo, 2013). Dentro de los autores más representativos se tiene a Bateman y Crant (1998), quienes teorizan sobre este constructo destacándose como un rasgo característico con una elevada autoestima, una visión clara de lo que se desea y una capacidad para adecuarse a diversas situaciones de la vida, contribuyendo al éxito y satisfacción constante (Yaranga, 2020). Asimismo, para Nunura (2021), la personalidad proactiva es un rasgo caracterizado por la iniciativa propia y la aspiración de la mejora continua en la vida, proponiendo el cambio con ideas concretas y adecuadas ante cualquier situación.

Sumado a ello, Wijaya (2021) indica que la personalidad proactiva está influenciada por el carácter y el temperamento, siendo un rasgo distintivo de cada individuo. Además, Huxi et al. (2017) señalan que este rasgo se forma a través del proceso de maduración y experiencias individuales que forjan características propias. Este constructo incrementa la productividad y la capacidad de gestionar el tiempo y otras tareas de manera eficiente (Luque, 2020). Respaldando lo anteriormente señalado, Grant y Ashford (2008) afirman que las personalidades proactivas están en una constante búsqueda de generar avances y causar un impacto significativo en su entorno, afrontando las exigencias cotidianas. Por otro lado, las personas no proactivas presentan características contrarias, pues tienden a dejar pasar oportunidades, tienen dificultades para propiciar cambios y suelen evitar conductas que fomenten la innovación.

López (2010) indica que una personalidad proactiva se caracteriza por varios indicadores clave. Entre estos se encuentran la habilidad para buscar y crear oportunidades, incluso en circunstancias difíciles, y la capacidad para diseñar planes más favorables. Además, las personas proactivas tienden a idear y emprender proyectos innovadores, lo cual incrementa su motivación de manera distinta a la tradicional. Estas personas también poseen una capacidad de anticipación que les permite prevenir problemas antes de que ocurran y muestran una actitud de control que se refleja en su deseo de guiar y dirigir eficazmente a un grupo.

Los estudios sobre comportamiento innovador datan de las propuestas de Scott y Bruce (1994), quienes indican que una conducta novedosa y divergente genera productos con características innovadoras. Becker y Whisler (1967) indican que estas dinámicas generan y promueven ideas creativas que pueden ser implementadas con facilidad. Posterior a estos autores Janssen (2000) considera que plantear ideas novedosas está compuesta por tres factores denominados generación, promoción y ejecución de ideas las cuales involucran innovaciones en campos organizacionales, lo cual mejora también a la organización.

Se considera que los comportamientos innovadores se generan ante una necesidad frente a actividades cotidianas que involucran también procesos como la generación y producción de ideas vinculadas a la creatividad y proactividad (Salessi, 2021). Por otro lado, es importante mencionar que los comportamientos innovadores son conductas que buscan mejorar toda actividad laboral en la que se está involucrado, pues potencia la productividad con estándares altos (Yuan y Woodman, 2017).

La teoría que avala los comportamientos innovadores fueron propuestos por autores como Homans (1961) y Blau (1964) quienes consideran que este tipo de comportamientos innovadores son voluntarios y presentan una recompensa con lo cual refuerza su generación, siempre y cuando cumpla con las expectativas de quien ejecuta el comportamiento innovador.

En el ámbito del comportamiento innovador en el trabajo, la generación de ideas representa el primer paso crucial en el proceso de innovación. Este proceso se inicia cuando los empleados, al identificar demandas y oportunidades de mejora en su entorno laboral, concuerdan en concebir enfoques novedosos y provechosos. Según el estudio de Shu-Chuan Yeh, Hsiang-Ming Lee y Pei-Chun Lee (2020), la generación de ideas se ve significativamente influenciada por el clima organizacional innovador y la autoeficacia percibida de los empleados (Emerald). En una línea similar, la investigación de Li-wei He (2023) subraya que el capital psicológico de los empleados juega un papel mediador en la relación entre el clima innovador y la generación de ideas (SpringerLink). Este capital

psicológico actúa como un facilitador que potencia la capacidad de los empleados para desarrollar ideas innovadoras dentro de un entorno favorable.

Una vez que se ha generado una idea, el siguiente paso es su promoción. La promoción de ideas implica una búsqueda activa del respaldo necesario entre posibles colaboradores y la obtención de la posición de influencia adecuada dentro de la organización. Este proceso demanda perseverancia y una participación continua, ya que el empleado debe involucrar a individuos clave, como directivos, supervisores y colegas, para formar alianzas estratégicas. Estas alianzas son esenciales para asegurar el apoyo necesario que permita la implementación efectiva de la propuesta. Caro (s/f) resalta que la proactividad, vinculada con habilidades de persuasión y liderazgo, es fundamental para la promoción exitosa de ideas.

La realización de ideas comprende los esfuerzos destinados a la puesta en práctica y ejecución de las propuestas innovadoras. Este proceso busca legitimar el modelo de innovación desarrollado y aplicarlo efectivamente en el grupo, el rol o la entidad laboral correspondiente. Según Scott y Bruce (1994), la realización efectiva de ideas innovadoras no solo implica su implementación, sino que también contribuye a la mejora organizacional general. La capacidad de llevar a cabo estas ideas es crucial para transformar la innovación conceptual en resultados tangibles que benefician a la organización.

Por esa razón, se desprende la hipótesis general: Existe relación entre la personalidad proactiva y el comportamiento innovador en el personal docente de una institución educativa, en Lima, el año 2024. Asimismo, se puede plantear como hipótesis específica: Existe una relación significativa entre la personalidad proactiva y las dimensiones del comportamiento innovador en el personal docente de una institución educativa en Lima, en el año 2024.

II. METODOLOGÍA

La presente investigación se clasifica como un estudio de investigación básica, en tanto que su propósito es generar nuevos conocimientos sobre las variables de estudio. Este enfoque permite, en un contexto científico, la percepción y ampliación de las habilidades técnicas con respecto al fenómeno investigado (Hueso y Cascant, 2012). En cuanto a la investigación tiene una orientación cuantitativa lo que implica una correlación fuerte y directa entre la definición conceptual de las variables y sus indicadores correspondientes mencionado por Palella y Martins (2006).

El presente trabajo adoptó un diseño no experimental de corte transversal. En cuanto a la recolección de datos, esta se llevó a cabo en un momento específico, siguiendo las directrices metodológicas propuestas por Hernández y Mendoza (2018). Así mismo, Aceituno et al. (2020) mencionan que el diseño transversal implica la recopilación de datos en un momento específico, lo que lo distingue de otros enfoques longitudinales que siguen a los sujetos a lo largo del tiempo. Se centra en la captura de datos en un solo punto en el tiempo, sin proporcionar información sobre cómo estos datos pueden evolucionar.

Para Rodríguez et al. (2021) las variables son cruciales durante todo el proceso de investigación, ya que sirven como eje transversal para inferir resultados significativos. Es por ello por lo que para esta investigación se contó con 2 variables de estudio: Personalidad proactiva y Comportamiento innovador.

En cuanto a la definición conceptual, la personalidad proactiva, es una disposición consciente y reflexiva para generar cambios notables en su entorno (Bateman y Crant, 1998). La manera de medir esta variable es con un enfoque unidimensional que cuenta con los siguientes indicadores: Mejora de vida, búsqueda de cambio, Ideas reales, arreglar la situación, motivación, defender ideas, oportunidad, innovación, perseverancia y anticipación.

Así mismo, la definición conceptual del comportamiento innovador, Janssen (2000) considera que plantear ideas novedosas está compuesta por tres factores denominados Generación de ideas, siendo sus indicadores: Conducta proactiva de búsqueda de novedad en métodos, técnicas o procesos

de trabajo, Producción de nuevas ideas o enfoques frente a las problemáticas percibidas en el ambiente laboral. Promoción de ideas, siendo sus indicadores, Conductas de persuasión y el logro del apoyo necesario de otros miembros de la organización. Y por último realización de ideas, los indicadores son La aplicación efectiva de la idea en una innovación concreta. y Reflexión o análisis crítico de las ideas realizadas.

Tamayo (2012), menciona que un estudio implica la totalidad del tema de investigación en tanto a población se refiere, que abarca todos los aspectos del fenómeno y se cuantifica para un análisis particular, con la colaboración de participantes que poseen una característica definida. En este caso, la población en estudio es finita, según reportes de las Instituciones Educativas se contó con 120 docentes (ESCALE MINEDU, s.f).

En ese sentido se tomó en cuenta el cálculo de muestra recomendada para estudios correlacionales (Velasco et al., 2003), se utilizó el programa libre G*Power 3.1.9.7 creado por la Heinrich Heine University Düsseldorf (The G*Power Team, 2022), donde se ingresaron criterios técnicos, tales como: una correlación mínima esperada de $r=.30$, un error de $.05$ y una potencia $.80$ que es considerada como la mínima posible (Faul et al., 2009), que permite obtener una muestra mínima de 84 docentes, a pesar de ello en este estudio la muestra final estuvo constituida por 102 docentes.

Se ha considera como criterio de inclusión a docentes con dedicación laboral de jornada completa al menos 5 años en la Institución, docentes de educación básica regular de nivel primario y secundario, se consideró a docentes de ambos sexos. Así mismo, como único criterio de exclusión se consideró a docentes con licencia por temas de salud.

La técnica en el contexto de la investigación, se implementó un procedimiento de recopilación de datos utilizando un cuestionario virtual a través de un formulario alojado en la plataforma de Google. Este enfoque permitirá la obtención eficiente de información, caracterizándose por su rapidez y bajo costo. Dentro del repertorio de técnicas empleadas, se destacó la encuesta web, la cual se distinguió por su diseño meticuloso, orientado a mitigar la subjetividad inherente al encuestador. Asimismo, se garantizó la uniformidad de estímulos

para todos los participantes, conforme a las pautas delineadas (Malegarie y Fernández, 2019).

En cuanto a los instrumentos, se utilizó la Escala de Personalidad Proactiva traducida y adaptada por Carrillo (2013). La prueba consta de 10 ítems con 7 opciones de respuesta en una escala del 1 al 7 (1 = totalmente en desacuerdo hasta 7 = totalmente de acuerdo). El puntaje general se da de la suma de todos los ítems, se puede obtener un puntaje mínimo de 10 y un máximo de 70. Con respecto a las evidencias de validez basadas en el contenido se obtuvo un adecuado valor de V Aiken global, lo que denota que la escala evalúa correctamente el constructo; a la vez la confiabilidad fue de 0.722 lo que muestra que el instrumento es confiable.

La Escala de Comportamiento Laboral Innovador, tiene respuestas de tipo ordinal, las opciones de respuesta van desde (1) nunca hasta (5) Siempre. La calificación de la escala considera la suma de los ítems correspondientes a cada dimensión y para el puntaje general la suma de las dimensiones. Fuentes y Figueroa (2022) mostraron que la escala presentaba validez de contenido con una V de Aiken de 0.90; a la vez se encontraron adecuados índices de ajuste que muestran evidencias de una adecuada estructura interna $\chi^2/df= 2.513$; CFI=0.993; TLI=0.991, RMSEA=0.077 SRMR=0.027. A la vez la escala tiene una confiabilidad de 0.929

Para el análisis de la data obtenida en la muestra de estudio; en primer lugar, se ingresó los datos en una hoja de cálculo Microsoft Excel mediante la cual se realizará la limpieza de la data, para el análisis se utilizó el programa SPSS 27, para conocer las variables se calcularán estadísticos descriptivos como la media, desviación estándar, asimetría y curtosis (Botella et al. 2012).

Para realizar los análisis estadísticos se tomaron en cuenta las siguientes fases, la primera relacionada con la evaluación de los supuestos de normalidad univariada a través del estadístico Kolmogorov Smirnov, donde se comprobó que los valores P fueron menores a 0.05 por lo que se utilizó estadísticos no paramétricos debido a que no presentó distribución normal, se calcularon las correlaciones con el coeficiente Rho Spearman. A la vez se calcularon

estadísticos descriptivos para conocer el funcionamiento de cada variable, se calculó la media, desviación estándar, asimetría y curtosis.

Para la ejecución de la investigación se tomó en cuenta un conjunto de aspectos éticos en salvaguarda del respeto por la integridad y confidencialidad de los participantes, con base en ello se utilizará un consentimiento informado donde se colocará información sobre los deberes y derechos de los participantes así como los riesgos y beneficios de ser parte de la presente investigación, se tomará en cuenta del Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas y la Organización Mundial de la Salud (CIOMS & OMS, 2016).

A la vez esta investigación asumió las recomendaciones éticas vinculadas con el uso del consentimiento informado donde se especifica derechos sobre la participación en la investigación, la posibilidad de retirarse en cualquier momento, los límites relacionados con la confidencialidad y todos los derechos que tienen los participantes en la investigación (APA, 2022).

III. RESULTADOS

En este capítulo se presentan los hallazgos más relevantes derivados del análisis estadístico de los datos recopilados.

3.1. Análisis descriptivo

El conjunto de dato se presentó los estadísticos descriptivos de las variables clave de este estudio: personalidad proactiva, generación de ideas, promoción de ideas, realización de ideas y comportamiento innovador. Estos estadísticos incluyen la media, mediana, desviación estándar, valores mínimo y máximo, asimetría y curtosis, proporcionando una visión general de cómo se distribuyen los datos de estas variables.

Tabla 1.
Estadísticas de descriptivas de las variables de estudio

	Media	Mediana	DE	Mínimo	Máximo	Asimetría	Curtosis
Personalidad Proactividad	58.95	59	8.55	23	70	-2.04	6.71
Generación de ideas	12.75	13	1.82	9	15	-0.23	-1.04
Promoción de ideas	12.52	12	1.98	7	15	-0.42	-0.31
Realización de ideas	12.75	13	1.94	9	15	-0.32	-1.03
Comportamiento innovador	38.03	38	5.17	26	45	-0.23	-0.89

En la tabla 1 se muestran los resultados descriptivos, estos indican que la mediana de la personalidad proactiva es de 58.95, con una desviación estándar de 8.55, lo que sugiere una variabilidad significativa en cómo los docentes perciben su propia proactividad. La asimetría de -2.04 y la curtosis de 6.71 indican una

distribución sesgada hacia la izquierda y con una mayor concentración en los extremos altos.

Para las dimensiones del comportamiento innovador, las medias están cercanas a 13, con desviaciones estándar alrededor de 1.9. La generación de ideas, promoción de ideas y realización de ideas muestran una distribución más simétrica con valores de asimetría y curtosis que indican una distribución relativamente normal. Estas medidas sugieren que los docentes tienen percepciones consistentes sobre sus capacidades innovadoras, pero hay variabilidad en la percepción de su personalidad proactiva.

Al proceder con la evaluación de supuestos de normalidad de Kolmogorov-Smirnova y Shapiro-Wilk para las variables estudiadas. Estas pruebas permiten determinar si los datos de las variables siguen una distribución normal, lo cual es un requisito para aplicar ciertos métodos estadísticos paramétricos.

Tabla 2.
Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Personalidad Proactividad	0.140	102	0.000	0.823	102	0.000
Generación de ideas	0.166	102	0.000	0.903	102	0.000
Promoción de ideas	0.159	102	0.000	0.913	102	0.000
Realización de ideas	0.190	102	0.000	0.888	102	0.000
Comportamiento innovador	0.107	102	0.006	0.943	102	0.000

De acuerdo con los resultados presentados en la Tabla 2, indican que todas las variables tienen valores de significancia por debajo de 0.05, lo que sugiere que no siguen una distribución normal. Esto se refleja en los valores de Kolmogorov-Smirnova y Shapiro-Wilk, donde todas las variables presentan una significancia de 0.000, a excepción del comportamiento innovador en la prueba de Kolmogorov-Smirnova con una significancia de 0.006, que también es menor a 0.05.

La ausencia de normalidad en los datos sugiere que se deben utilizar métodos estadísticos no paramétricos para los análisis subsecuentes, ya que estos no requieren que los datos sigan una distribución normal. Este hallazgo es crucial para la correcta interpretación y validez de los resultados del estudio.

3.2. Análisis inferencial

Con respecto a la correlación entre la personalidad proactiva y el comportamiento innovador utilizando el coeficiente de correlación de Spearman. Esta medida permite determinar la fuerza y dirección de la relación entre estas dos variables en los docentes.

Tabla 3.
Correlación entre personalidad proactiva y comportamiento innovador

			Comportamiento innovador
Rho de Spearman	Personalidad Proactividad	r	,691**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	102

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados presentados en la tabla 3 muestran una correlación significativa y positiva ($r=0.691$, $p<0.01$) entre la personalidad proactiva y el comportamiento innovador, indicando que a medida que aumenta la personalidad proactiva en los docentes, también lo hace su comportamiento innovador. La magnitud de esta correlación es considerable, situándose en el rango de 0.51 a 0.75, lo cual, según Mondragón (2014), se considera una correlación fuerte. Este hallazgo subraya la importancia de fomentar características de personalidad proactiva entre los docentes para promover comportamientos innovadores en el entorno educativo. La personalidad proactiva, caracterizada por la tendencia de los individuos a tomar la iniciativa y actuar anticipadamente para influir en su entorno, en el contexto educativo implica que los docentes no solo adoptan nuevas metodologías y tecnologías, sino que también inspiran a sus colegas y estudiantes a explorar y experimentar con enfoques innovadores. La correlación encontrada sugiere que los docentes con una alta personalidad proactiva están más dispuestos a buscar mejoras y soluciones creativas para los desafíos educativos, repercutiendo positivamente en el ambiente de aprendizaje y en la calidad de la educación. Esto es especialmente relevante en un mundo que demanda constantemente adaptaciones y respuestas rápidas a los cambios

tecnológicos y sociales. La magnitud de la correlación es considerable, situándose en el rango de 0.51 a 0.75, lo cual según Mondragón (2014) se considera una correlación fuerte.

Tabla 4.
Correlación entre personalidad proactiva y generación de ideas innovadoras

		Generación de Ideas Innovadoras	
Rho de Spearman	Personalidad Proactividad	r	,644**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	102

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados de la tabla 4 muestran una correlación significativa y positiva ($r=0.644$, $p<0.01$) entre la personalidad proactiva y la generación de ideas innovadoras. La magnitud de esta correlación, también fuerte, indica que los docentes con una personalidad proactiva tienden a ser más creativos y a buscar nuevas formas de mejorar su entorno laboral.

En alusión al primer objetivo específico de la presente investigación, referido a identificar la relación de la personalidad proactiva y la generación de ideas innovadoras, este hallazgo refuerza la idea de que los programas de desarrollo profesional que fomentan la proactividad pueden aumentar la creatividad entre los docentes. La proactividad implica una búsqueda constante de nuevas formas de mejorar y optimizar los procesos de enseñanza, lo cual puede traducirse en prácticas pedagógicas más efectivas y adaptativas. Fomentar estas habilidades puede ser crucial para enfrentar los desafíos educativos contemporáneos y promover un entorno de aprendizaje dinámico.

Tabla 5.
Correlación entre personalidad proactiva y promoción de ideas innovadoras

		Promoción de ideas Innovadoras
Rho de Spearman	Personalidad Proactividad	r
		,615**
		Sig. (bilateral)
		0.000
		N
		102

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados de la tabla 5 indican una correlación significativa y positiva ($r=0.615$, $p<0.01$) entre la personalidad proactiva y la promoción de ideas innovadoras. Esta correlación, que también es fuerte, sugiere que los docentes proactivos no solo generan ideas nuevas, sino que también se esfuerzan por convencer a otros de la viabilidad de sus ideas.

En alusión al segundo objetivo específico de la presente investigación, referido a identificar la relación de la personalidad proactiva y la promoción de ideas innovadoras, este hallazgo subraya la importancia de desarrollar habilidades de comunicación y liderazgo entre los docentes proactivos. La capacidad de promover ideas innovadoras es crucial para la implementación exitosa de cambios en las prácticas educativas. Los docentes que pueden persuadir a sus colegas y superiores sobre la importancia de sus ideas son más propensos a ver sus innovaciones adoptadas y sostenidas en el tiempo. Este aspecto es esencial para la creación de un entorno educativo que valore y fomente la innovación.

Tabla 6.
Correlación entre personalidad proactiva y realización de ideas innovadoras

			Realización de Ideas Innovadoras
Rho de Spearman	Personalidad Proactividad	r	,597**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	102

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados de la tabla 6 muestran una correlación significativa y positiva ($r=0.597$, $p<0.01$) entre la personalidad proactiva y la realización de ideas innovadoras. Esta correlación, que también es fuerte, indica que los docentes proactivos son más propensos a implementar sus ideas innovadoras, superando obstáculos y gestionando los recursos necesarios.

Lo referido al tercer objetivo específico de la presente investigación, alusivo a identificar la relación de la personalidad proactiva y la realización de ideas innovadoras, este hallazgo es crucial, ya que la realización de ideas innovadoras es un paso fundamental para transformar la teoría en prácticas concretas que mejoren la calidad educativa. La proactividad impulsa a los docentes a superar obstáculos y gestionar los recursos necesarios para materializar sus innovaciones. Fomentar estas habilidades puede resultar en mejoras tangibles en los procesos educativos y en el aprendizaje de los estudiantes, contribuyendo a una educación más dinámica y efectiva.

IV. DISCUSIÓN

Si bien, la presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la personalidad proactiva y el comportamiento innovador en el personal docente de una institución educativa en Lima durante el año 2024. Esta investigación se enmarcó en la línea de estudio de la gestión del talento humano, particularmente en lo que concierne a la cultura y comportamiento organizacional. A través de un enfoque cuantitativo, se buscó aportar conocimientos relevantes que puedan ser aplicados tanto en el ámbito teórico como práctico, beneficiando a las instituciones educativas y sus colaboradores.

Como primer punto de discusión, frente al objetivo general referido a determinar la relación de la personalidad proactiva y el comportamiento innovador en el personal docente, se propuso la hipótesis de que existía una relación significativa entre la personalidad proactiva y el comportamiento innovador en el personal docente de una institución educativa en Lima en el año 2024. Se encontró una correlación significativa y positiva ($r=.691$, $p<.01$). Este hallazgo fue consistente con estudios previos realizados en diferentes contextos organizacionales que sugirieron que una personalidad proactiva fomentaba la generación y la implementación de ideas innovadoras. Cabe citar investigaciones como las de Salessi y Omar (2017), quienes destacaron la importancia de la proactividad para la innovación en el lugar de trabajo. Este hallazgo sugirió que fomentar la proactividad entre los docentes podría ser una estrategia efectiva para impulsar la innovación en el ámbito educativo.

Por otro lado, se encontraron múltiples factores predictores de la innovación en el trabajo, se evidenció que el liderazgo, la autoeficacia y la iniciativa personal, así como la confianza predicen favorablemente ser innovadores y que estas conductas de innovación facilitan la calidad del desempeño y el intercambio de conocimientos. Todo esto ayuda a un capital favorable psicológico, es decir que percibirse auto eficaz y con altos niveles de motivación desarrollan la capacidad para tener un comportamiento innovador; dentro de esta lógica se puede entender que una persona con características proactivas siempre tendrá tendencia a la innovación. Sin embargo, también existen factores negativos para que aparezca la innovación

dentro de ellos están la evitación del desempeño y la pasión excesiva (Duarte et. al, 2022).

Sin embargo, algunos investigadores indican que factores ambientales internos y externos podrían afectar la aparición de ideas con inventiva e innovación, y también se conocen que los comportamientos innovadores son importantes para la mejora de una organización, por sobre los factores individuales e institucionales son vitales para las ideas, actitudes y comportamientos innovadores (Tekeli y Özkoc, 2022).

Por último, se conoce que un trabajador involucrado con sus labores cotidianas presenta comportamientos proactivos para el logro de objetivos personales e institucionales; estas personas tienen facilidades para solucionar problemas, aprenden constantemente y tiene una motivación alta (Baluarte y La Madrid, 2023). Las características mencionadas encajan con una personalidad proactiva punto central de esta investigación.

El hallazgo de una relación significativa entre la personalidad proactiva y el comportamiento innovador en los docentes tiene importantes implicancias para la gestión educativa. En primer lugar, sugiere que los programas de desarrollo profesional deben incluir componentes que fomenten la proactividad. Esto puede lograrse a través de talleres y actividades que incentiven la toma de iniciativa, la identificación de oportunidades y la resolución creativa de problemas. Además, las instituciones educativas deben considerar la proactividad como un criterio clave en sus procesos de selección y evaluación de personal, buscando docentes que no solo sean técnicamente competentes, sino también dispuestos a innovar y mejorar continuamente sus prácticas pedagógicas.

Además, este hallazgo pone de manifiesto la necesidad de un entorno organizacional que apoye y valore la proactividad y la innovación. Las instituciones deben crear una cultura que recompense la iniciativa y el pensamiento creativo. Esto puede incluir la implementación de sistemas de reconocimiento y recompensas para aquellos docentes que demuestran un comportamiento innovador, así como la provisión de recursos y tiempo para el

desarrollo y la implementación de nuevas ideas. Un entorno que valora la innovación no solo motiva a los docentes a ser más proactivos, sino que también contribuye a una mejora continua en la calidad de la educación.

Como segundo punto de discusión, en relación con el primer objetivo específico de identificar la relación de la personalidad proactiva y la Generación de Ideas Innovadoras, se propuso la hipótesis de que existía una relación significativa entre la personalidad proactiva y la Generación de Ideas Innovadoras en el personal docente de una institución educativa en Lima en el año 2024. Se encontró una correlación significativa ($r=.644$, $p<.01$). Estos resultados indicaron que los docentes con una personalidad proactiva tendían a ser más creativos y a buscar nuevas formas de mejorar su entorno laboral. Esta correlación se pudo explicar por la naturaleza intrínseca de la personalidad proactiva que impulsaba a los individuos a identificar oportunidades de mejora y a proponer soluciones innovadoras (Janssen, 2000).

Así mismo, desarrollar competencias de innovación en docentes permitiría tener un conjunto de herramientas en favor del alumnado, lo cual es un indicador de la característica de docente que se busca en la actualidad quien se enfrenta a retos constantemente debido a los cambios de modernidad (Vera-Sagredo et. al. 2020). También es importante indicar que el comportamiento innovador está asociado a recursos psicológicos tales como generar, promover e implementar exitosamente ideas creativas y novedosas, todo ello sumado a la autoeficacia, optimismo, resiliencia y con ciertas nociones mediadoras de la pasión (Salessi, 2020).

Este hallazgo reforzó la idea de que los programas de desarrollo profesional que fomentaran la proactividad podrían aumentar la creatividad entre los docentes, lo cual era crucial para enfrentar los desafíos educativos contemporáneos. La proactividad implicaba una búsqueda constante de nuevas formas de mejorar y optimizar los procesos de enseñanza, lo cual podía traducirse en prácticas pedagógicas más efectivas y adaptativas.

El hallazgo de que los docentes con una personalidad proactiva tienden a generar más ideas innovadoras tiene implicancias importantes para las políticas de desarrollo profesional. Al reconocer que la proactividad está vinculada a la creatividad, las instituciones educativas pueden diseñar programas de formación que no solo se centren en habilidades técnicas, sino también en el desarrollo de una mentalidad proactiva. Esto podría incluir talleres de creatividad, sesiones de resolución de problemas y espacios de colaboración donde los docentes puedan intercambiar ideas y trabajar en proyectos innovadores juntos.

Además, este resultado subraya la importancia de un entorno escolar que fomente y valore la innovación. Las instituciones deben crear una cultura organizacional que recompense la iniciativa y el pensamiento creativo. Esto puede lograrse mediante el reconocimiento formal e informal de los esfuerzos innovadores de los docentes, así como proporcionando recursos y apoyo para la implementación de nuevas ideas. Un entorno que valora la innovación no solo motiva a los docentes a ser más proactivos, sino que también contribuye a una mejora continua en la calidad de la educación.

Como tercer punto de discusión, desarrollado para segundo objetivo específico de identificar la relación de la personalidad proactiva y la Promoción de Ideas Innovadoras, se propuso la hipótesis de que existía una relación significativa entre la personalidad proactiva y la Promoción de Ideas Innovadoras en el personal docente de una institución educativa en Lima en el año 2024. La investigación reveló una correlación significativa ($r=.615$, $p<.01$). Este resultado sugirió que los docentes proactivos no solo generaban ideas nuevas, sino que también se esforzaban por convencer a otros de la viabilidad de sus ideas. Este hallazgo fue consistente con estudios que indicaban que la proactividad estaba asociada con habilidades de persuasión y liderazgo (Caro, s/f; Bateman y Crant, 1993).

Este resultado destacó la importancia de desarrollar habilidades de comunicación y liderazgo entre los docentes proactivos. La capacidad de promover ideas innovadoras era crucial para la implementación exitosa de cambios en las prácticas educativas. Los docentes que podían persuadir a sus colegas y superiores sobre la importancia de sus ideas eran más propensos a

ver sus innovaciones adoptadas y sostenidas en el tiempo (Scott y Bruce, 1994; Janssen, 2000).

La capacidad de promoción de ideas innovadoras es vital en cualquier organización que busca evolucionar y adaptarse a los cambios. En el contexto educativo, esto implica que los docentes deben ser no solo generadores de ideas, sino también defensores activos de sus propuestas. Para que las innovaciones sean efectivas, es necesario que otros miembros de la organización, incluyendo administradores y colegas, estén convencidos de su valor. Los docentes con habilidades de promoción pueden facilitar este proceso al comunicar claramente los beneficios y la viabilidad de sus ideas, ganando así el apoyo necesario para su implementación (Salessi y Omar, 2017; Sánchez-Campos y Siles Ortega, 2023). Desarrollar estas habilidades de promoción en los docentes puede requerir formación específica en técnicas de comunicación y persuasión. Programas de desarrollo profesional que incluyan entrenamiento en presentaciones efectivas, negociación y liderazgo pueden ser beneficiosos. Además, crear oportunidades para que los docentes practiquen estashabilidades en un entorno de apoyo puede aumentar su confianza y competencia en la promoción de ideas. Por ejemplo, establecer foros regulares donde los docentes presenten y discutan sus innovaciones puede ser una estrategia útil (Galván Vela et al., 2020; Lee et al., 2021).

Como cuarto punto de discusión, en cuanto al tercer objetivo específico de identificar la relación de la personalidad proactiva y la Realización de Ideas Innovadoras, se propuso la hipótesis de que existía una relación significativa entre la personalidad proactiva y la Realización de Ideas Innovadoras en el personal docente de una institución educativa en Lima en el año 2024. La correlación también fue significativa ($r=.597$, $p<.01$). Esto indicó que los docentes proactivos eran más propensos a llevar sus ideas a la práctica, asegurando que las innovaciones propuestas se implementaran de manera efectiva. Este resultado respaldó la teoría de que la proactividad no solo impulsaba la generación y la promoción de ideas, sino también su ejecución (Scott y Bruce, 1994; Bateman y Crant, 1993).

La realización de ideas innovadoras era un paso crucial para transformar la teoría en práctica. Este hallazgo sugirió que los docentes proactivos no solo pensaban y promovían nuevas ideas, sino que también tenían la capacidad de implementarlas efectivamente. Fomentar la proactividad podía, por tanto, llevar a mejoras tangibles en la calidad educativa a través de la implementación de innovaciones en el aula y en las prácticas institucionales (Janssen, 2000; Salessi, 2021).

Un elemento que motiva y transforma a una institución está vinculado a un conjunto de estrategias motivacionales que fortalecen las metas y objetivos institucionales; es decir, si una persona observa que lo que se plantea se ejecuta va a incrementar el trabajo en equipo y el desarrollo del potencial personal, para ello es importante que los gestores directivos fomenten la creación lo cual a la larga favorecerá el clima organizacional y la disminución de conflictos (Bohórquez y Andrade, 2020). Del mismo modo, se entiende que una adecuada gestión educativa funciona como un mediador para activar la inspiración, motivación, apoyo y orientación correcta para lograr el máximo potencial de sus docentes, es decir una adecuada gestión empodera a los docentes para ejecutar acciones en pro de los alumnos y comunidad educativa (Vega, 2020).

La capacidad de llevar las ideas a la práctica es fundamental para cualquier proceso de innovación. En el contexto educativo, esto significa que los docentes deben tener no solo la creatividad para generar nuevas ideas y la habilidad para promoverlas, sino también la perseverancia y las habilidades prácticas necesarias para implementarlas. La proactividad juega un papel clave aquí, ya que los individuos proactivos están más dispuestos a asumir riesgos y superar obstáculos para convertir sus ideas en realidad.

Para apoyar a los docentes en la realización de ideas innovadoras, las instituciones educativas deben proporcionar los recursos y el entorno necesarios. Esto incluye acceso a materiales, tiempo para desarrollar y probar nuevas ideas, y un sistema de apoyo que facilite la colaboración y el intercambio de conocimientos. Además, la administración debe estar dispuesta a tolerar el

fracaso ocasional como parte del proceso de innovación, entendiendo que no todas las ideas exitosas se implementarán de inmediato.

Las investigaciones futuras podrían explorar cómo diferentes factores del entorno escolar, como el liderazgo administrativo, la cultura organizacional y los recursos disponibles, influyen en la capacidad de los docentes para realizar ideas innovadoras. Además, se podría investigar cómo diferentes tipos de formación y apoyo afectan la capacidad de los docentes para implementar sus ideas. Entender estos factores puede ayudar a las instituciones educativas a crear un entorno más propicio para la innovación efectiva.

La investigación no estuvo exenta de limitaciones. Una de las principales fue el acceso a la muestra, ya que se trabajó con un número limitado de docentes de una sola institución educativa en Lima, lo que pudo afectar la generalización de los resultados. Además, las dificultades para obtener respuestas completas y precisas en las encuestas pudieron haber influido en la calidad de los datos recopilados.

Los hallazgos de esta investigación tuvieron importantes implicancias prácticas para la gestión del talento humano en las instituciones educativas. La identificación de la relación entre la personalidad proactiva y el comportamiento innovador puede orientar el diseño de programas de desarrollo profesional que fomenten estas características en los docentes, contribuyendo así a la mejora de la calidad educativa y al desarrollo de entornos de aprendizaje más dinámicos e innovadores.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA

La investigación ha demostrado una correlación estadísticamente significativa y positiva entre la personalidad proactiva y el comportamiento innovador en el contexto educativo, esto implica que los docentes que presentan características proactivas tienden a ser más innovadores en sus prácticas pedagógicas. La proactividad, caracterizada por la capacidad de tomar la iniciativa, anticipar problemas y proponer soluciones creativas, se manifiesta en un mayor dinamismo y adaptación en el entorno educativo lo cual se asocia con la capacidad para anticipar a solucionar problemas diferentes a la usual lo que genera un comportamiento distintivo entre los docentes.

SEGUNDA

El estudio encontró una fuerte relación entre la personalidad proactiva y la generación de ideas innovadoras. Los docentes con una actitud proactiva muestran una tendencia significativa a ser más creativos y a buscar constantemente nuevas formas de mejorar sus métodos y técnicas de enseñanza.

TERCERA

Para el estudio, existe una correlación significativa entre la personalidad proactiva y la capacidad de promover ideas innovadoras. Los docentes proactivos no solo generan ideas, sino que también tienen la habilidad de persuadir y convencer a sus colegas y superiores sobre la viabilidad y beneficios de sus propuestas. Esta capacidad de promoción

es esencial para la implementación exitosa de cambios en las prácticas educativas. Los docentes que pueden comunicar eficazmente sus ideas y obtener el apoyo necesario son más propensos a ver sus innovaciones adoptadas y sostenidas en el tiempo.

CUARTA

La investigación reveló una relación significativa entre la personalidad proactiva y la realización de ideas innovadoras. Los docentes con características proactivas no solo piensan y promueven nuevas ideas, sino que también poseen la determinación y las habilidades necesarias para llevar estas ideas a la práctica de manera efectiva. Este proceso de implementación es crítico para transformar la teoría en prácticas concretas que mejoren la calidad educativa.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA

A las autoridades del sector educación, crear un entorno que promueva y valore la proactividad y la innovación entre los docentes, mediante la implementación de programas de desarrollo profesional que incluyan talleres y actividades diseñadas para fomentar la toma de iniciativa, la identificación de oportunidades y la resolución creativa de problemas. Además, se deben establecer sistemas de reconocimiento y recompensas que valoren y motiven las iniciativas innovadoras, crear una cultura organizacional que aprecie y recompense la proactividad no solo mejorará el clima laboral, sino que también contribuirá a una educación más dinámica y adaptativa.

SEGUNDA

Potenciar la capacidad de generación de ideas innovadoras entre los docentes, implementando programas de formación específicos en creatividad y técnicas de generación de ideas, estos programas pueden incluir talleres de pensamiento lateral, sesiones de brainstorming y actividades que fomenten la creatividad individual y colectiva. Además, proporcionar recursos y tiempo para que los docentes puedan explorar y desarrollar nuevas ideas. Así mismo, equipar a los docentes con las herramientas y el espacio necesarios para ser creativos.

TERCERA

Establecer programas para que se desarrollen habilidades efectivas de comunicación y liderazgo para poder promover sus ideas innovadoras. Las instituciones educativas deben ofrecer programas de capacitación que incluyan técnicas de persuasión, negociación y presentación de ideas. Además, fomentar el liderazgo entre los docentes mediante roles y responsabilidades que les permitan practicar y aplicar estas habilidades en un entorno real contribuirá a una mayor adopción de las innovaciones propuestas. Crear foros y plataformas donde los docentes puedan compartir sus ideas y recibir retroalimentación constructiva también es esencial para facilitar la promoción de ideas innovadoras.

CUARTA

Establecer políticas para ejecutar las ideas innovadoras generadas y promovidas por los docentes de manera práctica, es necesario que las instituciones educativas proporcionen los recursos y el apoyo necesarios. Esto incluye acceso a materiales, tiempo para desarrollar y probar nuevas ideas, y un sistema de apoyo que facilite la colaboración y el intercambio de conocimientos.

REFERENCIAS

- Aceituno, C., Silva, R., & Cruz, R. (2020). *Mitos y realidades de la investigación científica*. Recursos de investigación.
- APA, 2022. Principios éticos de los psicólogos y código de conducta. <https://www.apa.org/ethics/code>
- Arcones, M. A., & Wang, Y. (2006). Some new tests for normality based on U-processes. *Statistics and Probability Letters*, 76, 69–82. <http://dx.doi.org/10.1016/j.spl.2005.07.003>
- Baluarte Pacheco, L. F., & La Madrid Alvarado, K. G. (2023). *Implicación en el trabajo y comportamientos proactivos en trabajadores de una empresa privada de Villa El Salvador, 2022*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/114706>
- Baluarte, L., y La Madrid, K. (2023). *Implicación en el trabajo y comportamientos proactivos en trabajadores de una empresa privada de Villa El Salvador, 2022*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/114706>
- Banco Mundial (2018). *Maestros*. <https://www.bancomundial.org/es/topic/teachers#2018>
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103-118. doi:10.1002/job.4030140202
- Becker, S. & Whisler, T. (1967). The innovative organization: A selective view of current theory and research. *Journal of Research*, 40 (4), 462-469. <https://www.jstor.org/stable/2351628>
- Blau, P. (1964). La teoría de la interacción social desde la perspectiva de Blau. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 4 (78), 129-146. <https://ur.booksc.eu/book/55039367/b39a9f>
- Bohorquez, J., & Andrade, M. (2020). Gestión directiva y Clima organizacional: Herramientas motivacionales en la praxis docente. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(1), 85–95. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.420>
- Botella, J., Suero, M., & Ximénez, C. (2012). *Análisis de datos en psicología I*. Pirámide.

- Botella, J., Suero, M., & Ximénez, C. (2012). *Análisis de datos en psicología*. I.Pirámide.
- Caro, J. (s/f). *Influencia de la proactividad en el clima organizacional*. Tesis de la Universidad de la Sabana. <https://core.ac.uk/download/pdf/47066096.pdf>
- Carrillo, L. (2013). *Validación de la escala de personalidad proactiva de Crant en los trabajadores de comida rápida* (Tesis inédita de licenciatura). Universidad César Vallejo, Lima
- Cavero, A. L. (2021). *Influencia de las competencias directivas en los comportamientos proactivos de los trabajadores del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque* (Tesis de licenciatura). <http://hdl.handle.net/20.500.12423/3525>
- Colegio de psicólogos del Perú (2018). *Código de ética profesional del psicólogo peruano*. https://sipsych.org/wp-content/uploads/2015/09/Peru_-_Codigo_de_Etica.pdf
- Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas & la Organización Mundial de la Salud. (2016). *Pautas éticas internacionales para la investigación relacionada con la salud con seres humanos*. <https://iris.paho.org/handle/10665.2/34457>
- Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas & la Organización Mundial de la Salud. (2016). *Pautas éticas internacionales para la investigación relacionada con la salud con seres humanos*. <https://iris.paho.org/handle/10665.2/34457>
- Constant, M. (2022). *Modelo psicosocial explicativo hacia la innovación educativa universitaria en una muestra de docentes de educación superior, laboralmente activos, en Colombia*. Universidad del Norte. <https://manglar.uninorte.edu.co/handle/10584/11186#page=0>
- Constenla et al. (2022). Actitudes y capacidades de los docentes frente a la innovación educativa. La mirada de los estudiantes. *Pensamiento educativo*, 59(1), 00107. <https://dx.doi.org/10.7764/pel.59.1.2022.7>
- Duarte, K.; Roa, M. y Torres, V. (2022) Factores psicológicos de la innovación en el trabajo: una revisión sistemática. *Fundación universitaria del área andina*. <https://digitk.areandina.edu.co/server/api/core/bitstreams/8640a41c-253b-4479-b52f-54bd4d972826/content>
- ESCALE MINEDU (S/f). Gob.pe. Recuperado el 20 de julio de 2024, de <https://escale.minedu.gob.pe/documents/10156/9538461/Cedula+2A+Censu+Educativo+2024.pdf>

- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A. y Lang, A.-G. (2009). Análisis de poder estadístico usando G*Power 3.1: Pruebas para análisis de correlación y regresión. *Métodos de investigación del comportamiento*, 41, 1149-1160
- Flores-Ruiz, E., Miranda-Navales, M., & Villasís-Keever, M. Á. (2017). El protocolo de investigación VI: cómo elegir la prueba estadística adecuada. *Estadística inferencial. Revista Alergia México*, 64(3), 364- 370. <https://doi.org/10.29262/ram.v64i3.304>
- Fuentes, M. y Figueroa, M. (2022). *Escala de comportamiento innovador: Propiedades psicométricas en personal de salud policial del distrito de Jesús María*. Universidad César Vallejo, Lima https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83972/Fuentes_RMH-Solano_JMK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Galván Vela, E., Sánchez Tovar, Y., & Sánchez Limón, M. L. (2020). El comportamiento innovador en empresas: una visión desde la autonomía y la disponibilidad de tiempo de los empleados de una empresa del sector transporte en Tamaulipas. *Nova scientia*, 12 (24). <https://doi.org/10.21640/ns.v12i24.2221>
- González-Tejerina et al. (2023). Perfil del profesorado cuyas prácticas docentes favorecen la competencia emprendedora. *Revista de Investigación Educativa*, 41(2), 377–397. <https://doi.org/10.6018/rie.518481>
- Grant, A. y Ashford, S. (2008). The Dynamics of Proactivity at Work. *Research in Organizational Behavior*, 28(1), 3-34. <https://faculty.wharton.upenn.edu/wpcontent/uploads/2013/04/GrantAshford2008-ROB-proactivity.pdf>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutinas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill
- Hollander, M., Wolfe, D. y Chicken, E. (2013). Métodos estadísticos no paramétricos. *Bosque*, 3(31), 179-194 <https://www.redalyc.org/pdf/1731/173118018002.pdf>
- Homans, G. (1961). Conducta social como intercambio. *The American Journal of Sociology*, 85 (99), 297-312. http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_085_151208157635685.pdf
- Hueso, A., & Cascant, J. (2012). *Metodologías y técnicas cuantitativas de investigación*. Universidad Politécnica de Valencia. <http://hdl.handle.net/10251/17004>

- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73 (3), 287-302.
<https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1348/096317900167038>
- Lee, W. R., Choi, S. B., & Kang, S.-W. (2021). How leaders' positive feedback influences employees' innovative behavior: The mediating role of voice behavior and job autonomy. *Sustainability*, 13(4), 1901.
<https://doi.org/10.3390/su13041901>
- López, A. (2010). La Proactividad empresarial como elemento de Competitividad. *Ra Ximhai*, 6(2), 303-312.
<https://www.redalyc.org/pdf/461/46115146011.pdf>
- López-Salazar, A. (2010). La proactividad empresarial como elemento de competitividad. *RaXimhai*.
<https://www.redalyc.org/pdf/461/46115146011.pdf>
- Microsoft (2022). *Microfost Excel*. Microsoft.
<https://www.microsoft.com/eses/microsoft-365/excel>.
- Mondragón, M. (2014). Uso de correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento Científico*, 8(1).
<https://doi.org/10.33881/2011-7191.mct.08111>
- Monge-López, C., & Gómez-Hernández, P. (2021). Factores de personalidad e innovación docente en España: aproximación desde distintos enfoques. *Revista complutense de educación*, 33(1), 153–165.
<https://doi.org/10.5209/rced.73875>
- Müggenburg Rodríguez V., M. C., & Pérez Cabrera, I. (2007). Tipos de estudio en el enfoque de investigación cuantitativa. *Enfermería Universitaria*, 4(1), 35-38. <https://www.redalyc.org/pdf/3587/358741821004.pdf>
- Nunura (2021). *Personalidad proactiva y procrastinación laboral en personal administrativo de una empresa del sector retail de Lima Cercado*. Universidad César Vallejo, Lima
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70656/Nunura_CAESD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Obiang, A. A. O. (2023). *Comportamiento innovador y factores de personalidad: estudiantes educación superior*. FUNDACIÓN AVANZA
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9044094>

- Palacios, I & Salazar, M (2021). *Empoderamiento psicológico en el trabajo y Personalidad Proactiva en ingenieros del rubro minero en una empresa privada de Lima, Metropolitana*. Edu.pe https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/655231/PalaciosD_I.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Palella, S. S. & Martins, P. F. (2006). *Metodología de la investigación cuantitativa*. FEDUPEL. <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w23578w/w23578w.pdf>
- Ruiz-Bolivar, C., & Cabrera, P. R. (2020). La innovación educativa en América Latina: lineamientos para la formulación de políticas públicas. *Innovaciones Educativas*, 22(32), 199-212. <https://doi.org/10.22458/ie.v22i32.2828>
- Salessi, S (2021). Comportamiento innovador en el trabajo: Análisis factorial confirmatorio de la Escala de Janssen. *Interdisciplinaria*, 38 (1), 7-21. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77812441004.pdf>
- Salessi, S. (2020). Capital psicológico, pasión por el trabajo y comportamiento innovador: un estudio exploratorio con docentes santafesinos. *Revista De Psicología*, 19(1), 88–103. <https://doi.org/10.24215/2422572Xe045>
- Salessi, S., & Omar, A. (2017). Comportamientos proactivos en el trabajo: una puesta al día. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 9 (3), 82-103. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/racc/article/view/17800>
- Sánchez-Campos, P. A., & Siles Ortega, B. (2023). Revisión del concepto de comportamiento innovador y comportamiento innovador en el trabajo. *Innovar*, 33(89). <https://doi.org/10.15446/innovar.v33n89.107043>
- Scott, S. & Bruce, R. (1994). Determinants of innovative behaviour: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37 (3), 580-607. <https://www.jstor.org/stable/256701>
- Tamayo, M. (2012). *El proceso de la investigación científica*. Limusa. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/EI_proceso__de_la_investigaci_n_cient_fica_Mario_Tamayo.pdf
- Tekeli M. y Özkoc, A. (2022). *The effect of proactive personality and locus of control on innovative work behavior: the mediating role of work engagement*. *Rev. Anais Bras. De Est. Tur* 12 (1) 1-12. <https://periodicos.ufjf.br/index.php/abet/article/view/33421/24042>
- The G*Power Team. (2022). G*Power. Psychology. Recuperado de <https://www.psychologie.hhu.de/arbeitsgruppen/allgemeine-psychologieund-arbeitspsychologie/gpower>.

- The jamovi project (2022). jamovi. (Version v 2.3.13.0.) [Computer Software].
<https://www.jamovi.org>
- UNESCO (2023). *Aspectos destacados del Informe mundial sobre los docentes: Qué debes saber*. <https://www.unesco.org/es/articles/aspectos-destacados-del-informe-mundial-sobre-los-docentes-que-debes-saber?hub=71637>
- UNICEF (2021). *Compromiso con la formación docente*. <https://www.unicef.org/lac/compromiso-con-la-formacion-docente-2021>
- Vega Gutiérrez , L. V. (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. *Ciencia Y Educación*, 1(2), 18-28.
<https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0102202008>
- Velasco, V., Martínez, V., Roiz, J. (2003). Muestreo y tamaño de la muestra: Una guía práctica para personal de salud que realiza investigación. EICid Editor
- Vera-Sagredo, A. , Constenla-Núñez, J., Jara-Coatt, P., & Lassalle-Cordero, A. (2020). Emprendimiento e innovación en educación técnico profesional: percepción desde los docentes y directivos. *Revista Colombiana de Educación*, (79), 85-108. <https://doi.org/10.17227/rce.num79-8605>
- Wang, M., Jiang, X., Chen, N., & Zhou, N. (2024). Delving into the link between employee proactivity and knowledge sharing: A multilevel mediated moderation investigation. *Acta Psychologica*, 246(104282), 104282.
<https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104282>
- Wendt, H. (1972). Dealing with a common problem in social science: a simplified rank-biserial coefficient of correlation based on the U statistic. *European Journal of Social Psychology*, 2(4), 463-465.
<https://doi.org/10.1002/ejsp.2420020412>
- Yadira, S. V. (2022). *Habilidades del siglo XXI: Enfrentando desafíos globales desde las aulas*. *sexto Encuentro de Prácticas Pedagógicas Innovadoras*.
<http://uniminuto-dspace.scimago.es:8080/handle/10656/16068>
- Yuan, F. & Woodman, R. (2017). *Innovative Behavior in the Workplace: The Role of Performance and Image Outcome Expectations*. *Academy of Management Journal*, 53 (2), 0001-4273
<https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/amj.2010.49388995>

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Matriz de consistencia			
Problema General	Objetivo General	Metodología	Instrumentos
¿Cuál es la Relación de la personalidad proactiva y el comportamiento innovador en personal docente de un colegio, Lima - 2023?	Identificar la Relación de la personalidad proactiva y el comportamiento innovador en personal docente de un colegio, Lima - 2023	Tipo: Cuantitativa. Diseño: No experimental transeccional o transversal. Población: Docentes de un colegio en Lima. Muestra: 100 docentes Muestreo: No probabilístico por conveniencia.	Escala de personalidad proactiva traducida y adaptada por Carrillo (2013). La prueba consta de 10 ítems Unidimensional Escala de comportamiento Innovador de Janssen (2000), adaptado en Argentina por Salessi y Omar (2015) Compuesta por 9 ítems y 3 dimensiones Generación de ideas Promoción de ideas Realización de ideas
	<p>Objetivos Específicos</p> <p>O1: Identificar la Relación entre la Personalidad Proactiva y la Generación de Ideas Innovadoras. O2: Identificar la relación de la Personalidad Proactiva con la Promoción de Ideas Innovadoras. O3: Identificar la relación entre la Personalidad Proactiva y la Realización de Ideas Innovadoras</p>		

ANEXO 2. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Operacionalización de las variables					
Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Personalidad proactiva	La personalidad proactiva, es una disposición consciente y reflexiva para generar cambios notables en su entorno (Bateman y Crant, 1998)	Medida obtenida a través de la Escala de personalidad proactiva traducida y adaptada por Carrillo (2013).	Unidimensional	Rasgos para generar cambios. Rasgos reflexivos.	Ordinal
Comportamiento innovador	Janssen en año 2000 considera que plantear ideas novedosas está compuesta por tres factores denominados generación, promoción y ejecución de ideas las cuales involucran innovaciones en campos organizacionales, lo cual mejora también a la organización.	Medida obtenida a través de la Escala de comportamiento Innovador de Janssen (2000), adaptado en Argentina por Salessi y Omar (2015)	Generación de ideas Promoción de ideas Realización de ideas	Conducta proactiva de búsqueda de novedades en métodos, técnicas o procesos de trabajo. Producción de nuevas ideas o enfoques frente a las problemáticas percibidas en el ambiente laboral. Conductas de persuasión y el logro del apoyo necesario de otros miembros de la organización. La aplicación efectiva de la idea en una innovación concreta. Reflexión o análisis crítico de las ideas.	Ordinal

ANEXO 3. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Escala de Personalidad Proactiva

J. Michael Crant (2000)
Adaptación peruana por Carrillo (2013)

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

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

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

N°	ÍTEM	RESPUESTAS						
		1	2	3	4	5	6	7
01	Estoy constantemente en la búsqueda de nuevas formas de mejorar mi vida.							
02	Donde he estado laborando, he sido parte de una fuerza para el cambio constructivo.							
03	No hay nada más emocionante que ver que mis ideas se conviertan en realidad.							
04	Si veo algo que no me gusta, lo arreglo.							
05	No importa cuáles son las probabilidades; si creo en algo, haré que suceda.							
06	Me encanta defender mis ideas, incluso en contra de la oposición de los demás.							
07	Me destaco en la identificación de oportunidades.							
08	Siempre estoy en busca de mejores formas de hacer las cosas.							
09	Si creo en una idea, ningún obstáculo me impedirá hacer que esta suceda.							
10	Puedo detectar una buena oportunidad antes que otros lo hagan.							

ESCALA DE COMPORTAMIENTO INNOVADOR

(Janssen, 2000; adaptado por Salessi y Omar 2015)

Las siguientes preguntas se refieren al tipo de comportamientos que puede realizar en su trabajo. Por favor, lea con atención cada pregunta y responda qué tan de acuerdo está con la misma en función de si se comporta de esa forma en su ambiente de trabajo. Conteste de forma honesta, de acuerdo con la siguiente escala:

- 1 = Nunca
- 2 = Raras veces
- 3 = Algunas veces
- 4 = Casi siempre
- 5 = Siempre

	1	2	3	4	5
1. Movilizo el apoyo necesario para apoyar mis ideas innovadoras.					
2. Busco nuevos métodos, técnicas o instrumentos de trabajo					
3. Propongo soluciones originales para los problemas laborales.					
4. Introduzco sistemáticamente ideas innovadoras en mi trabajo					
5. Transformo mis nuevas ideas en aplicaciones útiles					
6. Hago que miembros importantes de la organización se entusiasme con mis ideas.					
7. Trato de lograr la aprobación de las nuevas ideas que propongo.					
8. Evalúo la utilidad de mis ideas innovadoras.					
9. Propongo ideas originales frente a temas difíciles.					

ANEXO 4. VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Escala de Personalidad Proactiva
Objetivo del instrumento	Ayudar a identificar a las personas que tienen más probabilidades de mostrar comportamientos proactivos, como la resolución de problemas, la búsqueda de oportunidades de crecimiento y la adopción de medidas para influir positivamente en su entorno.
Nombres y apellidos del experto	Mg. Tania Adalid Mori Beceril
Documento de identidad	45281620
Años de experiencia en el área	11
Máximo Grado Académico	Maestra
Nacionalidad	Peruana
Institución	IPM CONSULTING
Cargo	GERENTE
Número telefónico	934743977
Firma	
Fecha	13 de Mayo del 2024

**FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDEZ POR JUICIO DE
EXPERTO**

Nombre del instrumento	Escala de Comportamiento innovador
Objetivo del instrumento	Comprender los factores que influyen en el comportamiento innovador, como los rasgos individuales, la cultura organizacional y los estímulos externos, y contribuye al desarrollo de estrategias para fomentar la innovación y la creatividad en el lugar de trabajo.
Nombres y apellidos del experto	Mg. Tania Adalid Mori Becerril
Documento de identidad	45281620
Años de experiencia en el área	11
Máximo Grado Académico	Maestra
Nacionalidad	Peruana
Institución	IPM CONSULTING
Cargo	GERENTE
Número telefónico	934743977
Firma	
Fecha	13 de Mayo del 2024



FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Escala de Personalidad Proactiva
Objetivo del instrumento	Ayudar a identificar a las personas que tienen más probabilidades de mostrar comportamientos proactivos, como la resolución de problemas, la búsqueda de oportunidades de crecimiento y la adopción de medidas para influir positivamente en su entorno.
Nombres y apellidos del experto	Dra. María Patricia Ocrospoma Pella
Documento de identidad	06778001
Años de experiencia en el área	24 años
Máximo Grado Académico	Doctora en Psicología
Nacionalidad	Peruana
Institución	UCV
Cargo	Docente Tiempo Completo
Número telefónico	999252148
Firma	
Fecha	13/05/2024



FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDEZ POR JUICIO DE
EXPERTO

Nombre del instrumento	Escala de Comportamiento innovador
Objetivo del instrumento	Comprender los factores que influyen en el comportamiento innovador, como los rasgos individuales, la cultura organizacional y los estímulos externos, y contribuye al desarrollo de estrategias para fomentar la innovación y la creatividad en el lugar de trabajo.
Nombres y apellidos del experto	Dra. María Patricia Ocospoma Pella
Documento de identidad	06778001
Años de experiencia en el área	24 años
Máximo Grado Académico	Doctora en Psicología
Nacionalidad	Peruana
Institución	UCV
Cargo	Docente Tiempo Completo
Número telefónico	999252148
Firma	
Fecha	13/05/2024

**FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDEZ POR JUICIO DE
EXPERTO**

Nombre del instrumento	Escala de Personalidad Proactiva
Objetivo del instrumento	Ayudar a identificar a las personas que tienen más probabilidades de mostrar comportamientos proactivos, como la resolución de problemas, la búsqueda de oportunidades de crecimiento y la adopción de medidas para influir positivamente en su entorno.
Nombres y apellidos del experto	Señor: César Augusto Eguia Elias
Documento de identidad	07512106
Años de experiencia en el área	25 años
Máximo Grado Académico	Maestría en Investigación y docencia Universitaria
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Científica del Sur
Cargo	Responsable de prácticas pre profesionales en Psicología
Número telefónico	989685872
Firma	
Fecha	13-05-2024

**FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDEZ POR JUICIO DE
EXPERTO**

Nombre del instrumento	Escala de Comportamiento innovador
Objetivo del instrumento	Comprender los factores que influyen en el comportamiento innovador, como los rasgos individuales, la cultura organizacional y los estímulos externos, y contribuye al desarrollo de estrategias para fomentar la innovación y la creatividad en el lugar de trabajo.
Nombres y apellidos del experto	Señor: César Augusto Eguia Elias
Documento de identidad	07512106
Años de experiencia en el área	25 años
Máximo Grado Académico	Maestría en Investigación y docencia Universitaria
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Científica del Sur
Cargo	Responsable de prácticas pre profesionales en Psicología
Número telefónico	989685872
Firma	
Fecha	13-05-2024

ANEXO 5. PANTALLAZO SUNEDU DEL GRADO DE LOS EXPERTOS

21/7/24, 19:14

about:blank



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
MORI BECERRIL, TANIA ADALID DNI 45281620	LICENCIADA EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 06/05/2014 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
MORI BECERRIL, TANIA ADALID DNI 45281620	BACHILLER EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 28/02/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
MORI BECERRIL, TANIA ADALID DNI 45281620	MAESTRA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Fecha de diploma: 29/12/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/01/2014 Fecha egreso: 30/01/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
OCROSPOMA PELLA, MARIA PATRICIA DNI 06778001	MAESTRA EN DOCENCIA SUPERIOR Fecha de diploma: 13/01/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD RICARDO PALMA <i>PERU</i>
OCROSPOMA PELLA, MARIA PATRICIA DNI 06778001	DOCTOR EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 06/05/15 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
OCROSPOMA PELLA, MARIA PATRICIA DNI 06778001	LICENCIADO EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 15/08/00 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
OCROSPOMA PELLA, MARIA PATRICIA DNI 06778001	BACHILLER EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 30/09/99 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
EGUIA ELIAS, CESAR AUGUSTO DNI 07512106	LICENCIADO EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 25/02/2005 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
EGUIA ELIAS, CESAR AUGUSTO DNI 07512106	BACHILLER EN PSICOLOGIA Fecha de diploma: 27/09/2002 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
EGUIA ELIAS, CESAR AUGUSTO DNI 07512106	MAESTRO EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 16/02/23 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/04/2009 Fecha egreso: 24/08/2016	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>

ANEXO 6. PRUEBA DE CONFIABILIDAD INSTRUMENTOS Y COEFICIENTE ALFA

Análisis de Fiabilidad: Personalidad proactiva

Estadísticas de Fiabilidad de Escala

	Coeficiente Alfa	Coeficiente Omega
escala	0.87	0.88
Si se descarta el elemento		
Items	Coeficiente Alfa	Coeficiente Omega
PROA1	0.86	0.87
PROA2	0.87	0.87
PROA3	0.86	0.87
PROA4	0.85	0.86
PROA5	0.86	0.87
PROA6	0.86	0.87
PROA7	0.84	0.84
PROA8	0.85	0.86
PROA9	0.85	0.86
PROA10	0.87	0.88

Análisis de Fiabilidad: Comportamiento innovador

Estadísticas de Fiabilidad de Escala

	Coeficiente Alfa	Coeficiente Omega
escala	0.92	0.92
Si se descarta el elemento		
Items	Coeficiente Alfa	Coeficiente Omega
INNO1	0.91	0.91
INNO2	0.91	0.92
INNO3	0.90	0.91
INNO4	0.90	0.90
INNO5	0.91	0.91
INNO6	0.91	0.91
INNO7	0.91	0.91
INNO8	0.91	0.91
INNO9	0.91	0.91

Análisis de Fiabilidad: Dimensión generación de ideas

Estadísticas de Fiabilidad de Escala

	Coefficiente Alfa	Coefficiente Omega
escala	0.79	0.80
Si se descarta el elemento		
Items	Coefficiente Alfa	Coefficiente Omega
INNO2	0.68	0.70
INNO3	0.76	0.77
INNO9	0.69	0.69

Análisis de Fiabilidad: Dimensión promoción de ideas

Estadísticas de Fiabilidad de Escala

	Coefficiente Alfa	Coefficiente Omega
escala	0.81	0.82
Si se descarta el elemento		
Items	Coefficiente Alfa	Coefficiente Omega
INNO1	0.83	0.83
INNO6	0.70	0.70
INNO7	0.68	0.68

Análisis de Fiabilidad: Dimensión realización de ideas

Estadísticas de Fiabilidad de Escala

	Coefficiente Alfa	Coefficiente Omega
escala	0.88	0.88
Si se descarta el elemento		
Items	Coefficiente Alfa	Coefficiente Omega
INNO4	0.76	0.76
INNO5	0.84	0.84
INNO8	0.87	0.87

ANEXO 7. PRUEBA DE CONSENTIMIENTO O ASENTIMIENTO INFORMADO



Estudio de investigación dirigido a personal docente.

Estimado (a) participante,

Le saluda la Psic. Isabel Cueva, maestranda de la Maestría en Gestión del Talento Humano. Me encuentro en proceso de realizar mi tesis.

Agradezco puedan completar los cuestionarios de manera honesta. Así mismo, se mantendrá la confidencialidad y el anonimato de la información y los datos serán utilizados únicamente para fines académicos.

Muchas gracias por su tiempo.

icuevavi12@ucvvirtual.edu.pe [Cambiar de cuenta](#)

No compartido

Siguiente Borrar formulario

Este formulario se creó fuera de tu dominio. [Denunciar abuso](#) · [Términos del Servicio](#) · [Política de Privacidad](#)

Google Formularios



Estudio de investigación dirigido a personal docente.

icuevavi12@ucvvirtual.edu.pe [Cambiar de cuenta](#)

No compartido

* Indica que la pregunta es obligatoria

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Si acepta participar, se le pedirá llenar una Ficha de Datos y completar 2 cuestionarios. La aplicación de los cuestionarios será en un solo momento y tiene una duración de 5 minutos aproximadamente.

En este sentido, agradezco su compromiso para responder de manera honesta. Si sientes alguna incomodidad durante tu participación, puedes retirarte sin que ello te perjudique.

Brindo mi consentimiento *

Sí

No

ANEXO 9. CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Relación de la personalidad proactiva y el comportamiento innovador en personal docente de una institución educativa, Lima - 2024

Investigador (a) (es): Isabel Cueva Villanueva

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Relación de la personalidad proactiva y el comportamiento innovador en personal docente de una institución educativa, Lima - 2024", cuyo objetivo es determinar la relación de la personalidad proactiva y el comportamiento innovador en personal docente de una institución educativa, Lima - 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio Maestría de Gestión del Talento Humano, de la Universidad César Vallejo del campus Liam Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la y con el permiso de la institución educativa.

Describir el impacto del problema de la investigación: Como impacta la personalidad proactiva y el comportamiento innovador en los docentes de la institución para el aporte y desarrollo de sus actividades dentro de la gestión humana como lo son los alumnos y colaboradores.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 08 minutos y se realizará a través de una Google Forms. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Isabel Cueva Villanueva email: icuevavi12@ucvvirtual.edu.pe y asesor Dr. Jaime Castilla Barraza email: jcastillaba@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: **ANÓNIMO**

ANEXO 10. CALCULO DEL TAMAÑO DE MUESTRA CON G POWER

