



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Propiedades psicométricas de la escala de comportamientos  
proactivos en el trabajo en choferes de la ciudad de Trujillo

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Psicología

**AUTORAS:**

Tamayo Aurora, Damaris Mabelly (orcid.org/0000-0002-8344-6053)

Valles Caballero, Julissa Milagritos (orcid.org/0000-0002-0035-7910)

**ASESORA:**

Dra. Tirado Bocanegra, Patricia Ibeth (orcid.org/0000-0002-4859-3509)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Psicométrica

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO — PERÚ

2024

## **DEDICATORIA**

A Dios, por otorgarme salud. A mis padres Roger y Juana por su apoyo incondicional a lo largo de mi formación universitaria y siempre guiarme para ser una persona y profesional con ética y valores. A mi abuela Clara por ser el pilar en mi vida y por brindarme siempre sabiduría. A mis hermanos Jhonatan y Clarita por siempre apoyarme a lo largo de mi preparación, A mi pareja Juan por su apoyo incondicional y a Chester por darme muchos momentos de alegría.

**Damaris Tamayo Aurora**

A Dios, por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida. Por los triunfos y los momentos difíciles que me han enseñado a valorarlo cada día más, A mi madre y padre, Jessica y Luis por ser las personas que me ha acompañado durante todo mi trayecto estudiantil y quienes con sus consejos han sabido guiarme para culminar mi carrera profesional. A mi abuela Vera que se encuentra en el cielo, que en vida me acompañó en este proceso que con su paciencia y motivación me guio para lograrlo. A mi hermana Estefhany que con su alegría lograba calmarme en mis momentos de estrés. Y finalmente a mis hijos gatunos y mi princesa que fueron mi apoyo cada madrugada con su acompañamiento.

**Julissa Valles**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mi casa de estudio la Universidad Cesar Vallejo por ser la fuente conocimiento en mi formación profesional. A mi asesora de investigación por brindarme su guía durante este proceso ya que su experiencia contribuyo a culminar con éxito este estudio de investigación.

**Damaris Tamayo Aurora**

Quisiera expresar mi más profundo agradecimiento a mi asesora de tesis. Su experiencia, comprensión y paciencia contribuyeron a mi experiencia en el complejo y gratificante camino de la investigación. Su guía constante y su fe inquebrantable en mis habilidades me han motivado a alcanzar alturas que nunca imaginé. No tengo palabras para expresar mi gratitud por su inmenso apoyo durante este viaje.

**Julissa Valles**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

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

Yo, TIRADO BOCANEGRA PATRICIA IBETH, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Propiedades Psicométricas de la Escala de Comportamientos Proactivos en el Trabajo en choferes de la Ciudad de Trujillo", cuyos autores son TAMAYO AURORA DAMARIS MABELLY, VALLES CABALLERO JULISSA MILAGRITOS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 04 de Julio del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
TIRADO BOCANEGRA PATRICIA IBETH <b>DNI:</b> 40055776 <b>ORCID:</b> 0000-0002-4859-3509	Firmado electrónicamente por: PTIRADO el 09-07- 2024 18:45:08

Código documento Trilce: TRI - 0792948



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad de los Autores**

Nosotros, TAMAYO AURORA DAMARIS MABELLY, VALLES CABALLERO JULISSA MILAGRITOS estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Propiedades Psicométricas de la Escala de Comportamientos Proactivos en el Trabajo en choferes de la Ciudad de Trujillo", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos 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 asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
DAMARIS MABELLY TAMAYO AURORA <b>DNI:</b> 72916927 <b>ORCID:</b> 0000-0002-8344-6053	Firmado electrónicamente por: DTAMAYO el 04-07- 2024 16:45:36
JULISSA MILAGRITOS VALLES CABALLERO <b>DNI:</b> 72776791 <b>ORCID:</b> 0000-0002-0035-7910	Firmado electrónicamente por: JULIVALLES el 04-07- 2024 15:42:07

Código documento Trilce: TRI - 0792950

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad de los autores	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	9
3.1. Tipo y diseño de investigación	9
3.2. Variables y operacionalización	10
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	10
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos	12
3.6. Método de análisis de datos	12
3.7. Aspectos éticos	13
IV. RESULTADOS	14
V. DISCUSIÓN	19
VI. CONCLUSIONES	23
VII. RECOMENDACIONES	24
REFERENCIAS	25
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Análisis descriptivo de los ítems de la Escala de Comportamientos Proactivos en el Trabajo en choferes.....	14
<b>Tabla 2:</b> Análisis factorial confirmatorio de la Escala de Comportamientos Proactivos en el Trabajo en choferes .....	15
<b>Tabla 3:</b> Medidas de ajuste de la Escala de Comportamientos Proactivos en el Trabajo .....	16
<b>Tabla 4:</b> Validez con la Personalidad Proactiva en choferes .....	17
<b>Tabla 5:</b> Confiabilidad de Escala de Comportamientos Proactivos en el Trabajo .....	18

## RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar las propiedades psicométricas de la Escala de Comportamientos Proactivos en el Trabajo en choferes de la ciudad de Trujillo. El instrumento utilizado fue la Escala de Comportamiento Proactivo en el Trabajo que está conformada por once ítems en la escala de Likert; el trabajo fue de tipo aplicado, no experimental, transversal y de alcance psicométrico, para lo cual se consideró como población a 301 choferes de la ciudad de Trujillo y se empleó un muestreo no probabilístico por conveniencia. Al realizar el análisis descriptivo se mantuvo de los once ítems; al analizar la validez de estructura interna se obtuvo cargas factoriales aceptables; con respecto a las medidas de ajuste se obtuvo como indicadores CFI = .98, TLI = .97, SRMR = .0319, RSMEA = .0390 y al analizar la validez convergente con la personalidad proactiva, se encontró una correlación positiva pequeña. Finalmente se halló una confiabilidad por consistencia interna de 0.858 en la escala general y sus dimensiones, mediante coeficiente de McDonald.

**Palabras clave:** Comportamiento proactivo, validez, confiabilidad.

## ABSTRACT

The objective of this study was to determine the psychometric properties of the Proactive Behaviors at Work Scale in drivers from the city of Trujillo. The instrument used was the Proactive Behavior at Work Scale; The Scale is made up of eleven items on the Likert scale; The work was applied, non-experimental, transversal and psychometric in scope, for which 301 drivers from the city of Trujillo were considered as the population, non-probabilistic sampling for convenience was used. When performing the descriptive analysis, the eleven items were maintained; When analyzing the validity of the internal structure of the Scale, acceptable factor loadings were obtained; Regarding the adjustment measures, CFI = .98, TLI = .97, SRMR = .0319, RSMEA = .0390 were obtained as indicators; When analyzing the validity with the Proactive Personality, a small positive correlation was found proactive personality, also a reliability by internal consistency of 0.858 was found in the general scale and its dimensions, using McDonald's coefficient.

**Keywords:** Proactive behavior, validity, reliability.

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad la proactividad es un tema que la gran mayoría de empresas ignoran, sin embargo, este tema es muy importante, por lo que, si todas las empresas están interesadas en brindar oportunidades de desarrollo a sus empleados, pueden darse cuenta de que pueden lograr el desarrollo siendo proactivos. Además, los empleados seguirán queriendo lograr mejores resultados en sus actividades y completar sus tareas, y sobre todo completarlas correctamente, potenciando su sentido de apego a la organización donde trabajan.

La proactividad está relacionada con muchos factores diferentes, incluido el entorno organizacional, que moldean sus actitudes y percepciones sobre su trabajo y la empresa. Covey (2021). En el Perú hay emprendedores, estamos ubicados en uno de los puntos más altos de América Latina y hoy las medianas y pequeñas empresas son de gran relevancia para el crecimiento (MYPES) es de gran importancia para el incremento económico del país que tenemos. (Comex 2020)

Necesitamos saber que una persona que sea proactiva en un entorno empresarial creará emociones positivas, autoeficacia y podrá seguir utilizando esta herramienta para el futuro; siendo esa persona tiene baja autoestima y falta de ella no podrá conseguir un adecuado desenvolvimiento en el área empresarial; otra de las cualidades es la motivación, principalmente interna, se producirá sobrecarga en los roles, productividad y eficiencia del trabajo se verán afectadas. (Salessi & Omar, 2018)

Las organizaciones modernas se enfrentan a constantes cambios debido a buscar una mejora continua esto con la finalidad de poder sobrevivir dentro de un mercado que cada vez es más competitivo (Castro, 2018).

El tema de investigación generó interés en los investigadores puesto que, al realizar las prácticas profesionales en choferes de transportes, apareció la necesidad de identificar las propiedades de modo psicométricas de comportamiento proactivo.

Es así que se planteó la siguiente interrogante: ¿Cuáles son las propiedades psicométricas de la Escala de Comportamientos proactivos en choferes de la ciudad de Trujillo?

La presente investigación a nivel teórico tiene como justificación aportó nuevos conocimientos y resultados en el Perú. Según Bilbao y Escobar (2020), es para la reflexión y discusión de resultados sobre el tema. De modo práctico, contribuyó a la sociedad a través de una herramienta que produjo resultados estadísticamente aceptables. Según Bilbao & Escobar (2020). Este modo se brinda cuando se buscó ayudar a solucionar un problema o al menos sugiere estrategias para ayudar a solucionarlo. Además de manera metodológica se analizó la escala del comportamiento proactivo a través de análisis estadísticos para probar su confiabilidad y validez. Esta sección apareció cuando un proyecto en curso propone nuevas estrategias como método para adquirir conocimientos valiosos y confiables.(Bilbao & Escobar, 2020).

Por lo que el objetivo general que se planteó en este estudio fue determinar las propiedades psicométricas de la Escala de Comportamientos Proactivos en el Trabajo en choferes de la ciudad de Trujillo. Asimismo, se establecieron como objetivos específicos; a) Realizar el análisis descriptivo de los ítems de la Escala de Comportamientos Proactivos en el Trabajo en choferes de la ciudad de Trujillo, b) Análisis factorial confirmatorio de la validez de estructura interna de la Escala de Comportamientos Proactivos en el Trabajo en choferes de la ciudad de Trujillo, c) Examinar las evidencias de validez con otra variable de la escala de Comportamientos Proactivos en choferes de la ciudad de Trujillo, d) Realizar la evidencia de confiabilidad.

## II. MARCO TEÓRICO.

Aresti (2018) en su investigación que llevó como título “Proactividad en un grupo de trabajadores en fincas exportadoras en Guatemala.” Establecido como objetivo si existe relación de diferencias significativas en la proactividad, el estudio fue no experimental de tipo cuantitativo, su muestra fue de 34 trabajadores. Se elaboró un cuestionario para la recolección de 10 preguntas en la escala de Likert. Se ha obtenido de resultado que fue que la proactividad se reflejaba en el grupo de trabajadores, teniendo una confianza de 0.05. Encontrando favorable la iniciativa, motivación y creatividad en los trabajadores.

Gamarra (2020) analizó datos psicológicos del ECPT. En el estudio participaron 298 empleados de organizaciones privadas y también públicas, con edades entre 18 y 45 años ( $M = 27,21$ ). El CFA se realizó con base en el modelo de triple correlación, no alcanzó los índices que se esperó,  $X^2/df = 6.87$ ;  $CFI = 0.63$ ,  $TLI = 0,51$ ,  $RMSEA = 0,14$ ,  $SRMR = 0,10$   $AIC = 5660$ ). Por este motivo, tuvo en cuenta los criterios de ajuste a la hora de volver a especificar el modelo, dando como resultado una solución factorial compuesta por 7 ítems distribuidos uniformemente en las tres dimensiones, lo que condujo a una mejora significativa en el nivel de los indicadores.  $/df = 2,17$ ,  $CFI = 0.96$ ;  $TLI 0.93$ ;  $RMSEA 0.06$ ;  $SRMR 0.03$ ;  $AIC 3482$ . Finalmente, se analizó la evidencia de confiabilidad, revelando valores que eran mayor a .70 como coeficiente alfa en su escala total y tres factores de modelos  $\alpha > .70$ . La escala determina que opera según un patrón alterno de 7 ítems.

Carbajal (2018) en el estudio “Personalidad proactiva y potencial emprendedor de empleados de una empresa de telecomunicaciones en Independencia, Perú, 2018” su objetivo fue establecer la relación entre el potencial emprendedor y la personalidad proactiva, la muestra incluyó a 300 empleados del sector de las comunicaciones. Este estudio fue no experimental y tuvo un diseño transversal, descriptivo y correlacional. Su instrumento es la Escala de Personalidad Proactiva de Bateman y Krent, y el segundo instrumento es el Test de Aptitud Emprendedora RED ALFA. Los resultados obtenidos fueron ( $R_h=0,165/p<0,05$ ), lo que confirmó una vez más la presencia de características relacionadas con la iniciativa de los empleados y el desarrollo organizacional.

Deudor (2022) en mi tesis "utilizando la tecnología de la comunicación e información, promueve la innovación en los maestros de asfalto" para analizar la relación entre TI y promover las relaciones de innovación. Esto se utiliza un tipo básico de diseño y correlación que no está relacionado con la perforación y la perforación. Correlación de grado, la muestra incluye muestras de 269 maestros, herramientas utilizadas de cuestionarios y enseñanza emocional. Tiene una estructura básica, sin nivel de correlación horizontal, el modelo consta de 191 maestros, dos herramientas utilizadas, causando alteración de la inteligencia emocional y un maestro. De manera similar, los puntajes de los docentes proactivos se distribuyeron en 51,8% en el nivel medio, 27,7% en el nivel bajo y 20,4% en el nivel alto. En resumen, se demostró una correlación positiva, ya que el nivel de significancia fue  $\alpha = 0,05$  y  $p = 0,000$  y el Cuestionario de Autoeficacia en el Aprendizaje del Inglés. Como resultado, los docentes activos se dividen en 30,1% docentes de nivel alto, 26,4% docentes de nivel medio, 30,9% docentes de nivel bajo y 8,2% docentes de nivel muy bajo. En resumen, las variables mostraron una correlación directa y significativa.

En Perú, Choquecondo (2019) realizó un estudio para determinar el impacto del compromiso laboral en el comportamiento proactivo de los trabajadores de una empresa de dedicada al transporte en Perú, Arequipa. Su muestra estuvo compuesta por 166 empleados entre 20 y 67 años. Los resultados obtenidos de la correlación entre las dimensiones de Participación y Comportamiento Proactivo fueron positivos ( $r = 0,475$  y  $p = 0,000$ ), también muestra que el constructo de conducta proactiva se caracteriza por un alto grado de correlación entre las respectivas dimensiones ( $m = 43,31$ ). Para la prueba piloto realizada a los empleados de la Cámara de Arequipa, para medir la validez de constructo se utilizó el coeficiente V de Aiken, el cual recibió una puntuación equivalente a 100.0 y para la validez de constructo se administró la confiabilidad a 29 personas mediante un instrumento adaptado (Salessi y Omar, 2018) consistente en de 10 ítems que alcanzaron una puntuación Alfa. El resultado del  $\alpha$  de Cronbach es 0,840.

Rodríguez (2020) en el estudio "Analizando la iniciativa de estudiantes y docentes universitarios" se planteó como objetivo comprender y describir el nivel de iniciativa de estudiantes y docentes utilizando el método de institución, nivel de diseño

descriptivo, longitudinal, no experimental. La muestra estuvo compuesta por 717 participantes (130 estudiantes y 587 docentes) y el instrumento fue el Cuestionario de Proactividad. Los resultados obtenidos fueron que el 76,2% de los profesores recibieron una calificación baja y el 67,8% de los estudiantes obtuvieron una calificación baja. Se encontró que los estudiantes son cuatro veces más proactivos que los profesores.

Agui-Ortiz (2019) sostiene que las instituciones deben trabajar para garantizar el bienestar y fomentar un comportamiento proactivo en los empleados, inspirarlos, fomentar su crecimiento personal y garantizar que se encuentren en un estado de salud suficiente. En un estudio que realizó en la UNHV Huánuco, encontró que el 63,3 % de los encuestados tenía un alto bienestar psicológico y el 96,7 % tenía una satisfacción laboral media, así, descubrió una fuerte conexión entre el bienestar de los empleados públicos y su desempeño laboral.

Según García (2019) permitir que los empleados tomen sus propias decisiones sobre tareas específicas, resaltando sus comportamientos proactivos para promover el bienestar en el lugar de trabajo y, lo que es más importante, aumenta la satisfacción de los trabajadores porque les permite establecer y alcanzar metas y tener un sentido de propiedad sobre su trabajo. También hace referencia a que el autodesarrollo de los empleados es esencial para su bienestar general en el trabajo y también demuestra cómo el entorno laboral afecta su salud y felicidad mientras realizan sus tareas diarias. El trabajar de forma segura para alcanzar altos niveles de satisfacción, bienestar, salud y la calidad de la vida laboral en los trabajadores pasa a ser importante en la empresa.

Los autores Bateman y Crant (1993) quienes citado por Salessi y Omar (2018) describen a personalidad proactiva como un rasgo característico de una persona que en el futuro realizará cambios en su entorno, es decir que no son consideradas personalidades proactivas, se comportan de forma pasiva, dinámica y se adaptan a su entorno. Mientras que una persona proactiva es alguien que toma la iniciativa, interviene y se esfuerza persistentemente por alcanzar objetivos o simplemente crear cambios beneficiosos.

Por otro lado, es necesario aclarar la terminología de la estructura considerada. Al respecto, la Real Academia Española RAE (2021) afirma que el término "comportarse" proviene del latín *comunicare*, sin embargo, tiene muchos significados. Veamos dos de ellos. El primero se define como "actuar de cierta manera", el segundo como "actuar bien o correctamente". Por su parte, el término "proactivo" según la RAE proviene de la palabra inglesa *proactive*, que significa "controlar activamente, decidir qué hacer en cualquier momento o situación, anticiparse a los acontecimientos". Estas definiciones pueden ampliarse para cubrir intervenciones y acciones proactivas de un individuo u organización en situaciones preocupantes que pueden producir consecuencias positivas para la organización.

Por tanto, la conducta proactiva se relaciona directa y positivamente con altos niveles en la motivación y condiciones ambientales favorables. La motivación proviene en gran medida de la autopercepción que tiene el sujeto en sus propias capacidades, lo que la hace posible manifestarse en el comportamiento proactivo (Yagil y Oren, 2021).

Muchos elementos juegan un rol importante en el desarrollo de la organización, como los socios, la infraestructura, la gestión, la cultura, el medio ambiente, entre otros, pero también hay que considerar la salud psicológica, puesto que están asociadas con el bienestar psicológico y en general, puesto que esto es beneficioso para la empresa ya que ayuda a mejorar el desempeño laboral y el aumento en la productividad (Choque y Montero, 2018). Es aquí en donde los comportamientos proactivos constituyen un marcador del bienestar psicológico en las empresas.

Según Meyers (2021), la autoeficacia aumenta significativamente el comportamiento proactivo con niveles ideales de motivación para completar tareas consideradas desafiantes. En este sentido, algunas características de la conducta proactiva hacen referencia a una conducta voluntaria que es una respuesta a motivaciones internas.

La teoría de las expectativas aparece cuando es necesario explicar el nivel de motivación de los sujetos en el lugar de trabajo. En otras palabras, la entidad se comportará y actuará sabiendo esto. Lo guiarán hacia resultados exitosos que conducirán a resultados positivos (Ramírez y Ríos, 2019). El compromiso adquirido

para lograr una meta organizacional específica está asociado con la felicidad inherente al logro o finalización de la meta original. Desde esta perspectiva, los empleados que se sienten comprometidos con la organización adoptarán conductas cada vez más proactivas para perseguir los intereses organizacionales (conductas proactivas pro organizacionales), y aquellos que se sienten parte de su grupo adoptarán conductas interpersonales proactivas para perseguir los intereses generales de la organización, toda la membresía de la organización y los beneficios (Ruiz, 2021).

Al decir el coeficiente de confiabilidad se podría determinar como un coeficiente de correlación en un margen teórico, esto indicando una correlación del mismo instrumento con valores que oscilan del 0 al 1, una magnitud de coeficiente de confiabilidad del instrumento, tiene rangos como magnitud de 0,81 a 1,00 se considera Muy Alta; del 0,61 a 0,80 Alta; del 0,41 a 0,60 Moderada, del 0,21 a 0,40 y del Baja 0,01 a 0,20 Muy Baja. Corral, (2009) quien cito a (Ruiz; 2002 y Pallera & Martins; 2003).

Al referirnos a la descripción de los ítems de un cuestionario se describe el análisis de los hallazgos que se encontró en el factor asimetría se considera los siguientes rangos de -1.5 y que vaya hasta 1.5 esto es los que nos indica el autor (Pérez y Medrano, 2010) y de distribución de curtosis tendría un rango de  $<-3$  y  $>3$  siendo una curtosis es leptocúrtica por ser mayor a 0 (Segura et al., 2014). Dichos autores fueron citados por (Villareal; 2017).

Al desarrollar el análisis de los ítems de la una escala se obtiene las cargas factoriales las cuales también tiene un nivel de aceptación ya que se busca que sean precisas o positivas para la investigación, este nivel va o es mayor a 0.40 para buscar una buena distribución de cargas factoriales según (Navarro; 2020).

Bazán (2021); En el análisis obtenida de la información en los diferentes aplicativos estadísticos se encuentran o se utilizan análisis de medidas de ajuste, tales como Raíz Cuadrada y Error de Aproximación (RSMEA), La Raíz del Residuo Cuadrático Estandarizado (S-RMR), el Índice de Ajuste Comparativo (CFI) y por último el Índice de Tucker-Lewis (TLI), es así que estos ajustes tiene sus valores,

siendo para TLly CFI valores de aceptación mayor a .95 y de RSMEA y SRMR , con valores mayor a .05 y menores a .08.

### **III. Metodología**

#### **3.1. Tipo y Diseño de Investigación**

Este estudio fue de tipo no experimental, aplicada con un diseño instrumental de método correlacional con enfoque cuantitativo y análisis convergente. Las investigaciones no experimentales implicaron evitar la manipulación de variables, buscando la descripción de los hallazgos encontrados como realidad de lo estudiado.

Castro et al. (2022) Refiere que la investigación aplicada orientado a la investigación a través de procesos, potenció las competencias que busca la actual sociedad, el conocimiento e información, de dimensiones distintas, es decir, a partir de las competencias genéricas conformadas por las transversales y básicas, hasta las específicas enmarcadas por técnicas que es específico para su área de formación.

Guevara (2020) indicó que el tipo de investigación no experimental tiene lugar al estudio de variables en su estado natural sin intervenciones de los investigadores, para evitar la manipulación a favor de la investigación.

Contreras (2022) el autor menciona que el diseño instrumental tiene como objetivo principal dentro de la investigación en la validación del instrumento a estudiar y así lograr evaluar sus competencias que posee el instrumento.

Hernández (2020) define al enfoque cuantitativo como el análisis de los datos para poder dar respuesta a las interrogantes de investigación y de esta manera poder comprobar las hipótesis planteadas, teniendo un soporte de medición y numérica en el ámbito estadístico.

Moral (2019) según el autor la validez convergente posee una estimación interna que está estimada y brinda la varianza, busca la relación de instrumentos que tengan parecidos con su propósito.

### **3.2. Variables y Operacionalización**

Variable: Comportamientos Proactivos en el Trabajo

Definición conceptual

El comportamiento proactivo en el trabajo a nivel organizacional, se trata de la iniciativa y la anticipación que está orientado al cambio, el cual genera asumir responsabilidades a futuros acontecimientos por parte de los colaboradores. (Salessi & Omar, 2018).

Definición Operacional:

Esto se determinó evaluando cada respuesta obtenida mediante la escala de conducta proactiva y sus parámetros: conducta proactiva orientada a la organización; Comportamiento proactivo y orientado a los demás. Comportamiento proactivo y egocéntrico. (Salessi & Omar, 2018).

Dimensiones

Escala de conducta laboral proactiva y sus dimensiones: Comportamiento proactivo orientado organizacionalmente. Posición (1;2;3); El comportamiento proactivo se centra en otros temas (4;5;6;7). Comportamiento proactivo y autodirigido. Puntuación (8;9;10;11)

### **3.3. Población, Muestra, Muestreo, Unidad de Análisis**

Condori (2020), el autor define a la población con el elemento de importancia siendo la fuente de donde se realiza una investigación; asimismo indica que la muestra es un fragmento de la población que posee las mismas características del resto de la población. El muestreo es el método que se utiliza para determinar la muestra y existe variedad de tipos de muestreo.

## Población.

La presente investigación tuvo como población a los choferes de transportes de la ciudad de Trujillo, que incluye a los trabajadores que realizaron rutas de Olmos, Virú y Trujillo.

### Criterios de Inclusión:

- Trabajadores que se encontraron laborando con una antigüedad de 6 meses.
- Trabajadores que se encontraron con contrato vigente.
- Trabajadores con vehículo propio pero que tenían vínculo laboral con la empresa.

### Criterios de Exclusión:

- Trabajadores que no estuvieron en los registros de la empresa.

## Muestra.

Se trabajó con un total de muestra de 301 choferes de la ciudad de Trujillo.

## Muestreo.

El tipo de muestreo fue no probabilístico y de método por conveniencia.

Hernández (2021) indica que el muestreo no probabilístico se trata del método, del cual no es necesario el cálculo estadístico ni operaciones de este tipo, para poder obtener los resultados de la investigación.

Salas (2022) quien citó al autor Hernández (2012), refiere que el muestreo por conveniencia se eligen los elementos de la muestra que resulta más idóneo para el investigador, se debe tener en cuenta que dichas muestras están vinculadas al sesgo de selección, por lo cual se corre el riesgo al usar los resultados para realizar inferencias a la población de interés.

### **3.4. Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos**

La técnica que se utilizó fue la encuesta, la cual nos permitirá la recolección de información de los participantes en la investigación. el instrumento a utilizar son las escalas: Escala de comportamiento proactivo en el trabajo de Belschak y Den Hartog, (2010) Adaptada por Salessi y Omar (2018).

Escala de comportamientos proactivos en el trabajo (Autores: Belschak y Den Hartog, 2010; Adaptación por: Salessi y Omar (2018). Es un instrumento cuenta con 11 ítems que están en el formato Likert de 5 puntos. Los reactivos se distribuyeron en tres sub-escalas tales como: comportamientos proactivos pro-organizacionales que cuenta por 3 ítems teniendo el propósito de afrentar al problema de la organización; comportamientos proactivos pro-sociales cuenta con 4 ítems y se elaboró para evaluar los comportamientos proactivos pro-individuales. Teniendo una confiabilidad que está compuesta por  $CR = .78$  y con una consistencia interna de  $\alpha = .81$ . Se obtuvo el AFC de datos los cuales se ajustaron apropiado al modelo unifactorial ( $GFI = .92$ ); ( $CFI = .95$ ); ( $RMSEA = .01$ ). Para la validez convergente se utilizará la Escala de Personalidad Proactiva (Autor: Crant, 2000) Adaptado Perú (Carrillo 2013) fue elaborado por Crant (2000) y tuvo una adaptación peruana por Carrillo (2013), el instrumento está compuesto por 10 ítems, estos ítems forman parte de un único factor, dentro de su estructura tuvo unos resultados unifactorial de ( $\chi^2 = 95.32$ ,  $gl = 35$ ,  $\chi^2 / gl = 2.72$ ,  $CFI = .949$ ,  $TLI = .934$ ,  $RMSEA = .076$  y  $SRMR = .044$ ). así mismo su carga factorial fue de AFC siendo superior a .50 y con una significancia de ( $p < .001$ ).

### **3.5. Procedimiento**

Como procedimiento de la investigación se realizó la búsqueda de información y antecedentes sobre el tema a tratar; se buscó una problemática que afecte a los conductores, luego de ello se realizó la búsqueda de cuestionarios para nuestras dos variables que estén con una validez y confiabilidad adecuada, así mismo se escribió a los autores de los cuestionarios para obtener su autorización de uso. Se solicitó la autorización a la empresa Servicios Generales de transporte para que sean nuestra fuente donde obtendremos los datos en la investigación.

### **3.6. Aspectos Éticos**

Luego de aplicadas las encuestas se procederá al tratamiento estadístico de los datos por medio de Excel para después realizar el análisis de en el aplicativo JAMOVİ por medio del cual se obtuvo el análisis descriptivo de los ítems, cargas factorial, las medidas de ajuste; al igual que la validez por medio de Rho de Spearman con la personalidad proactiva en choferes y el análisis de confiabilidad de McDonald en la Escala de Comportamientos Proactivos en el Trabajo.

### **3.7. Aspectos Éticos**

La presente investigación se llevó a cabo de manera transparente, con la verdad durante toda la investigación; teniendo en cuenta la honestidad y veracidad de toda la información recopilada durante la encuesta, es decir, los resultados que se obtuvieron durante la encuesta no fueron manipulados a favor de la investigación. Así como también se priorizó por la confidencialidad en todo el proceso; por lo que se consideró que la escala como instrumento de recolección de datos fue anónima para no exponer a nuestra población y de esta manera se contó con datos más precisos.

El código de ética de la UCV. se menciona el Artículo 3°, Principios de integridad científica, la cual indica la integridad, lo honestidad, la veracidad, autonomía, transparencia y justicia; en el Artículo 4°, La investigación - seres humanos lo cual da referencia a que toda investigación que tenga unidad de análisis a seres humanos ya sea comunidad, familiar e individual; el Artículo 7°, Del consentimiento y el asentimiento informado, hace mención que en las investigación que cualquier método científico debe contar con consentimiento informado; otro de los artículos de ética tomada para esta investigación es el Artículo 9°, La mala conducta científica, todos acto que sea una práctica inadecuada debe ser denunciada ante el vicerrectorado; el Artículo 10°, Originalidad de la investigación, este artículo de ética por medio de la universidad César Vallejo exige y promueve la originalidad que debe tener toda investigación. Por último, el Artículo 11°. Los derechos del autor, en la universidad se otorga reglamento sobre su propiedad intelectual y derechos al autor.

#### IV. Resultados

Los resultados que se obtuvieron como base de datos para la determinara las propiedades psicométricas que posee la escala de Comportamiento Proactivo en el Trabajo Fueron los siguientes.

**Tabla 1**

Análisis descriptivo de los ítems de la Escala de Comportamientos Proactivos en el Trabajo en choferes

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11
N	301	301	301	301	301	301	301	301	301	301	301
Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Media	3.67	3.87	3.80	3.92	3.88	3.95	4.01	3.98	3.99	3.98	4.01
Mediana	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Moda	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Desviación estándar	0.699	0.527	0.600	0.721	0.666	0.651	0.594	0.594	0.622	0.665	0.592
Mínimo	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Máximo	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Asimetría	-1.03	-1.10	-0.916	-0.309	-0.275	-0.0934	-0.195	-0.0907	-0.243	-0.316	-0.294
Curtosis	0.721	3.15	1.66	0.0526	0.207	-0.224	0.529	0.172	0.406	0.265	0.905

Teniendo en cuenta el análisis que se realizó sobre la normativa univariada que se presenta en los 11 ítems, se aplicó a 301 encuestados, que hacen parte de la escala presentada; (ver Tabla 1) en asimetría se muestran datos dentro de lo normal positivos (Asimetría  $<-1.5$  y  $>1.5$ ) estos datos indican que la distribución se encuentra por encima de la media. Así mismo la distribución de curtosis tiene resultados normales dentro de los permitido según la norma (curtosis  $<-3$  y  $>3$ ) indica que la distribución es leptocúrtica (curtosis mayor a 0).

**Tabla 2**

Análisis factorial confirmatorio de la validez de estructura interna de la Escala de Comportamientos Proactivos en el Trabajo en choferes

Factor	Indicador	Estimador	EE	Z	p	Carga Factorial
D1	I1	0.577	0.0352	16.39	< .001	0.827
	I2	0.415	0.0270	15.39	< .001	0.790
	I3	0.471	0.0309	15.27	< .001	0.786
D2	I4	0.518	0.0398	13.02	< .001	0.720
	I5	0.391	0.0387	10.11	< .001	0.588
	I6	0.491	0.0354	13.87	< .001	0.756
	I7	0.354	0.0344	10.27	< .001	0.596
D3	I8	0.353	0.0359	9.83	< .001	0.595
	I9	0.360	0.0381	9.44	< .001	0.580
	I10	0.419	0.0397	10.55	< .001	0.631
	I11	0.291	0.0369	7.88	< .001	0.492

Teniendo el analizar las cargas factoriales de cada ítem, ya que cada valor que se obtiene en cada ítem según sus pertenencias es aceptable (valores mayores a .40) (ver Tabla 2). Es así que; el factor 1 comportamiento proactivo orientado a la organización del P1 a P3, reportó valores de .78 a .82; factor 2 comportamiento proactivo orientado a los demás del P4 a P7, teniendo del .58 a .75, factor 3 comportamiento proactivo orientado a uno mismo del P8 a P11 del .49 a .63

**Tabla 3**

Medidas de ajuste de la Escala de Comportamientos Proactivos en el Trabajo en choferes

CFI	TLI	SRMR	RMSEA	IC 90% del RMSEA	
				Inferior	Superior
0.982	0.976	0.0319	0.0390	0.0130	0.0594

Teniendo en cuenta la normalidad de los criterios; a continuación, se muestra el ajuste del modelo. Mostrando que los índices de ajustes son aceptables (ver Tabla 3) teniendo los siguientes índices: CFI = .98, TLI = .97, SRMR = .0319, RSMEA = .0390. los datos que se obtuvieron estarían aceptando el modelo de evaluación de la escala de comportamiento proactivo en el trabajo.

**Tabla 4**

Validez con la Personalidad Proactiva en choferes

		Comportamiento Proactivo en el Trabajo	
Rho de	Personalidad	Coefficiente de correlación	0.193
Spearman	Proactiva	Sig.	< .001
		N	301

En la Tabla 4 encontramos los resultados obtenidos para la validez convergente; se obtuvo una correlación positiva de tamaño pequeño entre el comportamiento proactivo en el trabajo y la personalidad proactiva, el cual dio como resultado un 0.193 de correlación, teniendo una significancia de ( $P < .001$ ) como bilateral.

**Tabla 5**

Confiabilidad de Escala de Comportamientos Proactivos en el Trabajo en choferes

	Ítems	$\omega$
Escala de Comportamientos Proactivos en el Trabajo	11	0.858
Comportamiento proactivo orientado a la organización	3	0.843
Comportamiento proactivo orientado a los demás	4	0.764
Comportamiento proactivo orientado a uno mismo	4	0.667

Nota:  $\omega$ : Confiabilidad de consistencia interna

En la Tabla 5 se muestra el análisis de confiabilidad de McDonald en la Escala de Comportamientos Proactivos en el Trabajo, se obtuvo 0.858 como confiabilidad de consistencia interna, brindado una confiabilidad de magnitud Muy alta; para la dimensión Comportamiento proactivo orientado a la organización con 3 ítems se obtuvo 0.843, como rango de Muy Alto; en la dimensión Comportamiento proactivo orientado a los demás con 4 ítems se obtuvo 0.764 lo cual nos indica un rango alto y finalmente para la dimensión Comportamiento proactivo orientado a uno mismo que consta de 4 ítems no da una magnitud Mediana como confiabilidad.

## V. DISCUSIÓN

Las organizaciones se encuentran en constante transformación, en este punto el capital humano juega un papel fundamental para lograr los objetivos propuestos, por ello es que a través de este estudio se busca determinar la Escala de Comportamientos Proactivos en una población que se encuentra expuesta a diversos factores que pueden incidir en su nivel de proactividad, puesto que la conducta proactiva se relaciona positivamente con altos niveles de motivación intrínseca y condiciones ambientales favorables (Yagil y Oren, 2021). Por este motivo es importante contar con una escala que cuente con adecuadas propiedades psicométricas como validez y confiabilidad, el cual ayude a evaluar las dimensiones relacionadas al comportamiento proactivo. Por tanto, esta investigación tuvo como objetivo general, determinar las propiedades psicométricas de la escala comportamientos proactivos en los choferes de la ciudad de Trujillo. De acuerdo a los resultados, se encontró lo siguiente:

Respecto al primer objetivo específico de realizar el análisis descriptivo de los ítems de la escala de Comportamientos Proactivos en choferes de la ciudad de Trujillo, se determinó que la escala posee una asimetría de  $<-1.5$  y  $>1.5$ , considerándose valores dentro de lo normal, indicando a su vez que hay una distribución que está por encima de la media, la descripción de los ítems de un cuestionario se describe el análisis de los hallazgos que se encontró en el factor asimetría se considera los siguientes rangos de  $-1.5$  y que vaya hasta  $1.5$  esto es lo que nos indica el autor (Pérez y Medrano, 2010) . Respecto a la curtosis, se obtuvo puntuaciones de  $<-3$  y  $>3$ , siendo estos valores adecuados, y considerados como una distribución leptocúrtica, puesto que es mayor a 0. Balanda y Macillivay (1988) dan como definición amplia de curtosis con movimiento de masa, que se ajustó para la media y su dispersión, de los hombros en la distribución en el centro, las colas y que se puede ser cuantificada de muchas maneras. De acuerdo a Bateman y Crant (1993), citado por Salessi y Omar (2018) una persona con personalidad proactiva tiende a ser alguien que en el futuro procurará realizar cambios en su entorno, tomando iniciativa, interviniendo y manteniendo su esfuerzo persistentemente para alcanzar objetivos o simplemente crear cambios beneficiosos. Asimismo, es preciso señalar que una persona que es proactiva en un entorno empresarial creará emociones positivas,

autoeficacia y podrá seguir utilizando esta herramienta en el futuro, sin embargo, si esa persona tiene baja autoestima y falta de ella no podrá conseguir un adecuado desenvolvimiento en el área empresarial; otra de las cualidades es la motivación, principalmente interna, se producirá una sobrecarga de roles y la productividad y eficiencia del trabajo se verán afectadas (Salessi & Omar, 2018). Además, según Yagil y Oren (2021) la conducta proactiva se encuentra relacionada con la motivación intrínseca y esta motivación proviene en gran medida de la autopercepción que tiene el sujeto de sus propias capacidades, lo que la hace posible manifestación de comportamiento proactivo.

Con respecto al segundo objetivo, se buscó analizar la validez de estructura interna de la escala de Comportamientos Proactivos en choferes de la ciudad de Trujillo. Esta escala estuvo conformada por 11 ítems que miden las siguientes dimensiones: comportamientos proactivos pro-organizacionales, comportamientos proactivos pro-sociales y comportamientos proactivos pro-individuales. Mediante el análisis factorial confirmatorio (AFC) se estimó en el factor 1 valores de .78 a .82; factor 2 valores de .58 a .75 y finalmente factor 3 valores de .49 a .63, indicando ser valores apropiados, ya que cada valor que se obtuvo en cada ítem según sus pertenencias estuvo por encima de .40. Al desarrollar el análisis de los ítems de la una escala se obtienen las cargas factoriales las cuales también tiene un nivel de aceptación ya que se busca que sean precisas o positivas para la investigación, este nivel va o es mayor a 0.40 para buscar una buena distribución de cargas factoriales según (Navarro; 2020). Asimismo, teniendo en cuenta la normalidad de los criterios, se encontró que los índices de ajustes son aceptables, pues se obtuvo los siguientes índices: CFI = .98, TLI = .97, SRMR = .0319, RSMEA = .0390. estos datos que se obtuvieron estarían aceptando el modelo de evaluación de la escala de comportamiento proactivo en el trabajo. Dichos hallazgos, se relacionan con lo obtenido por Gamarra (2020) quien halló los siguientes índices de ajuste: CFI = 0,96, TLI = 0,93, RMSEA = 0,06, SRMR = 0,03, AIC = 3482. Esto quiere decir que, los ítems se ajustan al modelo teórico considerado en este estudio, dado lo expuesto por Choque y Montero (2018) existen elementos que juegan un papel significativo en el desarrollo de la organización, como el bienestar psicológico del personal, puesto que esto es beneficioso para la empresa ya que ayuda a mejorar el desempeño laboral y el aumento en la productividad, lo que resultará en el logro de las metas propuestas

y no solo eso, también contribuirá a que los colaboradores busquen siempre dar lo mejor de sí, tomando mayor iniciativa y compromiso para lograr una mayor rentabilidad de esta. Entonces, se puede señalar que los comportamientos proactivos constituyen un marcador del bienestar psicológico en las empresas. Según la teoría de las expectativas, una empresa se comportará y actuará de acuerdo al nivel de motivación que posean los sujetos dentro de su entorno de trabajo. Esto significa que lo guiarán hacia resultados exitosos que conducirán a resultados positivos (Ramírez y Ríos, 2019).

Como tercer objetivo específico, se tuvo a bien examinar las evidencias de validez con otra variable de la escala de Comportamientos Proactivos en choferes de la ciudad de Trujillo. Los resultados obtenidos en la matriz de correlación de Rho Spearman indican una correlación de 0.193, teniendo  $gl = 299$  y una significancia de ( $p < .001$ ). De acuerdo a lo obtenido, se encontraron estudios relacionados, encontrando en primera instancia a Carbajal (2018) quien encontró un  $Rh = 0,165/p < 0,05$ , lo que confirmó una correlación, además está el estudio de Deudor (2022) quien obtuvo un  $\alpha = 0,05$  y  $p = 0,000$ , encontrando que las variables mostraron una correlación directa y significativa. Finalmente, el estudio de Choquecondo (2019) mostró resultados de la correlación entre las dimensiones de Participación y Comportamiento Proactivo fueron positivos ( $r = 0,475$  y  $p = 0,000$ ). De esto se puede señalar que, el compromiso adquirido para lograr una meta organizacional específica está asociado con la felicidad inherente al logro o finalización de la meta original. En este sentido, los empleados que se sienten comprometidos con la organización adoptarán conductas cada vez más proactivas para perseguir los intereses organizacionales (conductas proactivas pro organizacionales), y aquellos que se sienten parte de su grupo adoptarán conductas interpersonales proactivas para perseguir los intereses generales de la organización. toda la membresía de la organización. beneficios (Ruiz, 2021).

Finalmente, como último objetivo se pretendió realizar la evidencia de confiabilidad por consistencia interna por medio del coeficiente de McDonald. Donde Campo-Arias y Oviedo, (2008) mencionan que los valores que se obtienen en confiabilidad ya sea por medio del coeficiente de omega o alfa se consideran apropiados si están dentro del 0.70 y 0.90. En este sentido, los valores hallados en este estudio fueron de 0.858 brindando una confiabilidad positiva. Estos valores de

confiabilidad son considerados adecuados, puesto que están dentro de los puntajes de 0.70 y 0.80. Estos hallazgos se relacionan con el estudio de Gamarra (2020) quien, por medio del coeficiente de alfa encontró una puntuación de .70. siendo este un valor aceptable. Por lo mencionado con anterioridad, se puede exponer que los valores son adecuados y por lo tanto son aptas para ser utilizadas en la población de choferes, además, haciendo referencia a lo dicho Meyers (2021) la autoeficacia aumenta significativamente el comportamiento proactivo con niveles ideales de motivación para completar tareas consideradas desafiantes. En este sentido, algunas características de la conducta proactiva hacen referencia a una conducta voluntaria que es una respuesta a motivaciones internas. En última instancia, se puede decir que la escala cuenta con adecuadas propiedades psicométricas y que por lo tanto se considera apta para poder ser aplicada en esta población.

## VI. CONCLUSIONES

- Se logró determinar las propiedades psicométricas de la Escala de Comportamientos Proactivos en el Trabajo en choferes de la Ciudad de Trujillo.
- En cuanto al análisis descriptivo, se encontró valores aceptables, en asimetría valores de  $<-1.5$  y  $>1.5$  y en curtosis valores de  $<-3$  y  $>3$ .
- Asimismo, se obtuvo en el análisis factorial confirmatorio, adecuados índices de ajuste: CFI = .98, TLI = .97, SRMR = .0319, RSMEA = .0390
- Respecto a las evidencias de validez con la variable Personalidad Proactiva se obtuvo una correlación positiva de tamaño pequeño.
- Finalmente, se obtuvo la evidencia de confiabilidad por consistencia interna de 0.858 en la escala general y sus dimensiones.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Realizar más estudios haciendo uso de la variable en distintas poblaciones para conocer de manera más amplia y precisa en las futuras investigaciones.

Aumentar el tamaño de la muestra, podría facilitar mayor precisión en los resultados de las propiedades psicométricas de la escala.

## REFERENCIAS

- Abanto (2019). *Clima laboral y proactividad en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2019*. Perú. Recuperado de : [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43584/Abanto\\_CKY-Santillan\\_RMB.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43584/Abanto_CKY-Santillan_RMB.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Agui-Ortiz (2019). Bienestar y desempeño laboral de los trabajadores públicos de la UNHEVAL, Huánuco, 2019. Huánuco. Recuperado de <file:///C:/Users/HP/Downloads/leopoldo,+a03v06n04.pdf>
- Apaza et al. (2020), La Correlación de Pearson o de Spearman. Peru. Recuperado de: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rivep/v33n3/1609-9117-rivep-33-03-e22908.pdf>
- Aresti (2018). Tesis "Proactividad en un grupo de trabajadores en fincas exportadoras en Guatemala.". Universidad Rafael Landívar. Guatemala. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Aresti-Katya>
- Bazán (2021); Adaptación, validez y fiabilidad del inventario ansiedad rasgo estado para Adultos. Trujillo Recuperado de: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/download/20614/16766/70275>
- Bilbao, J. L. & Escobar, P. H. (2020). Investigación y Educación Superior. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=W67WDwAAQBAJ>
- Balanda, K.P. & MacGillivay, H.L Kurtosis: A Critical Review. American Statistician, Vol. 42 pag. 111-119 (1988)
- Campo-Arias, A., y Oviedo, H. (2008). *Propiedades Psicométricas de una Escala*. Revista de salud pública, 10 (5), 831,839.

<https://revistas.unal.edu.co/index.php/revsaludpublica/article/view/96741/80029>

Carbajal (2018) Tesis “ Personalidad proactiva y capacidad emprendedora de los trabajadores de una empresa dedicada al rubro de telecomunicaciones en el distrito de Independencia, 2018” UCV. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3195/Carbajal\\_SPL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3195/Carbajal_SPL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Castro, A. (2018). Bienestar como fuente de actuación organizacional. Revista Enfoque Disciplinario. Vol. 3 Núm. 1. Retrieved from <http://enfoquedisciplinario.org/revista/index.php/enfoque/article/view/10>

Castro at al. (2022) La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. Artículo de revisión. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/tecn/v27n75/0123-921X-tecn-27-75-8.pdf>

Comex (2020) Memoria Manual. Perú. [https://www.comexperu.org.pe/upload/articles/memoria/Memoria\\_COMEXPERU\\_2020.pdf](https://www.comexperu.org.pe/upload/articles/memoria/Memoria_COMEXPERU_2020.pdf)

Choque y Montero (2018). Bienestar psicológico y su relación con el desempeño laboral en la sociedad minera Alto Molino Señor de los Milagros, Arequipa – 2018 [tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8107>

Choquecondo (2019). “Engagement en el trabajo y su influencia en los comportamientos proactivos de los empleados de una empresa privada de transporte”. Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa. Recuperado de: <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f5edb309-9305-4e97-bac6-7d936fd06f8d/content>

Condori (2020), Universo, población y muestra, curso de taller. Recuperado de:  
<https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>

Contreras (2022), Diseño instrumental y validez de un cuestionario. Retos de Educación. Recuperado de:  
<https://sinectica.iteso.mx/index.php/SINECTICA/article/view/1428/>

Corral (2009), Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para las recolecciones de datos. Revista científica de la educación. Valencia. Recuperado de: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n33/art12.pdf>

Covey (2021). Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva. Barcelona: Paidós. Recuperado de: <http://200.70.33.130/images2/SGHPE/7%20HABITOS.p>

Deudor (2022) Uso de las Tecnologías de Información y Comunicación y actitudes facilitadoras de innovación en docentes de Tarma – Junín (Tesis de licenciatura). Recuperada de  
[https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/8607/T010\\_09683384\\_D.pdf](https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/8607/T010_09683384_D.pdf)

Gamarra, J. (2020). Evaluación psicométrica de la escala de comportamientos Proactivos en trabajadores de Lima Metropolitana. Universidad César Vallejo. Recuperada de:  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49645>

García (2019). La proactividad de las secretarías en las instituciones públicas en la ciudad de Portoviejo y su aporte al desarrollo institucional. Revista Caribeña de Ciencias Sociales.

Guevara (2020), Metodologías de investigación educativa, Artículo de revisión. Revista científica del mundo de la investigación y el conocimiento. Ecuador. Recuperado de: [Dialnet-MetodologiasDeInvestigacionEducativaDescriptivasEx-7591592.pdf](https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7591592)

Hernandez (2020), Metodología de la investigación. Edt. 6. Interamericana Editores.

Recuperado de: <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Hernandez (2021), aproximación de los distintos tipos de muestreos no probabilísticos que existen. Universidad de Talca. Chile. Recuperado de:

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21252021000300002](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252021000300002)

Meyers, M. (2019). The neglected role of talent proactivity behavior into talentmanagement theorizing. Human Resource Management Review, 1 –

13. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100703>

Moral (2019), Revisión de los criterios para validez convergente estimada a través de varianza media extraída, Psychologia. Universidad San Buenavista.

Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/2972/297261276003/html/>

Navarro (2020) Estructura interna e invarianza de medición. Revista Peruana de Psicología, Universidad San Martin de Porres. Perú. Recuperado de:

[https://www.redalyc.org/journal/686/68662655006/html/#redalyc\\_68662655006\\_ref63](https://www.redalyc.org/journal/686/68662655006/html/#redalyc_68662655006_ref63)

Pérez, E., & Medrano, L. (2010). Análisis Factorial Exploratorio: Bases Conceptuales y Metodológicas. Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento, 2(1), 58-66.

Ramírez y Ríos (2019). PRO-4: Un instrumento para medir el desempeño laboral individual . Trabajo presentado en congreso Internacional de Psicología del Trabajo y recursos humanos.Madrid, España.

Real Academia Española. (RAE, 2021). En el Diccionario de la Lengua Española, 23.<sup>a</sup> ed.. <https://dle.rae.es/comportar?m=form>

- Revelle, W. (2023). psych: Procedures for Psychological, Psychometric, and Personality Research. [R package]. Retrieved from <https://cran.r-project.org/package=psych>.
- Rodríguez, A. et al. (2020). Análisis de la proactividad en estudiantes y profesores universitarios. Revista IJSPE, 2 (N o 3), 19-28  
[https://zaguan.unizar.es/record/96243/files/texto\\_completo.pdf](https://zaguan.unizar.es/record/96243/files/texto_completo.pdf)
- R Core Team (2023). R: A Language and environment for statistical computing. (Version 4.3) [Computer software]. Retrieved from <https://cran.r-project.org>. (R packages retrieved from CRAN snapshot 2024-01-09).
- Rosseel, Y., et al. (2023). lavaan: Latent Variable Analysis. [R package]. Retrieved from <https://cran.r-project.org/package=lavaan>.
- Ruiz (2021), Tipos de habilidades generales, una opción para el desarrollo empresarial proactivo. Revista Reflexiones y saberes. Recuperado de: <https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaRyS/article/view/1311>
- Salas (2022), Muestreos no probabilísticos. Página Web Investigalia. Recuperado de: <https://investigaliacr.com/investigacion/muestreos-no-probabilisticos/>
- Salessi y Omar (2018) Escala de comportamientos proactivos. Universidad de Costa Rica Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/1332/133257151004/html/>
- Salesis y Omar (2021) Propiedades Psicométricas de la versión Argentina de la Escala de Propiedades Proactivas. Psico-USF, 26(2), 203-214. Recuperado de: <https://doi.org/10.1590/1413-82712021260201>
- The jamovi project (2024). jamovi. (Version 2.5) [Computer Software]. Retrieved from <https://www.jamovi.org>.

Villareal (2017). Validez y confiabilidad de la Escala Satisfacción Familiar en estudiantes universitarios de Lima Metropolitana. Perú. Recuperado de: <https://www.scielo.sa.cr/pdf/ap/v31n123/2215-3535-ap-31-123-90.pdf>

Yaqil y Oren (2021). Servant Leadership, Engagement, and Employee Outcomes: The Moderating Roles of Proactivity and Job Autonomy. *Journal of Work and Organizational Psychology*. 37 (1), 58-65. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/2313/231366208007/231366208007.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable: Comportamiento Proactivo en el Trabajo	El comportamiento proactivo a nivel organizacional, se trata de la iniciativa y la anticipación que está orientado al cambio, el cual genera asumir responsabilidades a futuros acontecimientos por parte de los colaboradores (Covey, 2018)	Se define por la valoración que se da a cada respuesta obtenida en la aplicación de la Escala de Comportamientos Proactivos y sus dimensiones: Comportamiento proactivo orientado a la organización; Comportamiento proactivo orientado a los demás. Comportamiento proactivo orientado a uno mismo.	Comportamiento proactivo orientado a la organización.	1,2,3	Escala ordinal
			Comportamiento proactivo orientado a los demás.	4,5,6,7	
			Comportamiento proactivo orientado a uno mismo	8,9,10,11	

## ANEXO 2:

Instrumento Utilizado para la Recolección de Datos

Escala de Comportamientos Proactivos En El Trabajo

Ficha Técnica	
Diseñado	Belschak y den Hartog (2010)
Procedencia	Estados Unidos
Adaptacion y Validacion a lengua español	Adaptada por Solana Salessi y Alicia Omar (2018)
Aplicación	Individual o Colectiva
Descripción	Es un instrumento cuenta con 11 ítems que están en el formato Likert de 5 puntos. Los reactivos se distribuyó en tres sub-escalas tales como: comportamientos proactivos pro-organizacionales que cuenta por 3 ítems teniendo el propósito de afrentar al problemas de la organización; comportamientos proactivos pro-sociales cuenta con 4 ítems y se elaboró para evaluar el comportamientos proactivos pro-individuales.
Validez y Confiabilidad	Teniendo una confiabilidad que está compuesta por CR = .78 y con una consistencia interna de $\alpha = .81$ . Se obtuvo el AFC de datos los cuales se ajustaron apropiado al modelo unifactorial (GFI = .92); (CFI = .95); (RMSEA = .01). Para la validez convergente se utilizará la Escala de Personalidad Proactiva (Autor: Crant, 2000) Adaptado Peru (Carrillo 2013) fue elaborado por Crant (2000) y tuvo una adaptación peruana por Carrillo (2013), el instrumento está compuesto por 10 ítems, estos ítems forman parte de un único factor , dentro de su estructura tuvo una resultados unifactorial de ( $\chi^2 = 95.32$ , gl = 35, $\chi^2 / gl = 2.72$ , CFI = .949, TLI = .934, RMSEA = .076 y SRMR = .044). asi mismo su carga factorial fue de AFC siendo superior a .50 y con una significancia de ( $p < .001$ ).
Enlace URL	<a href="https://www.redalyc.org/journal/1332/133257151004/html/">https://www.redalyc.org/journal/1332/133257151004/html/</a>

## Escala de comportamientos Proactivos en el Trabajo

La escala de Comportamiento Proactivo en el trabajo es un instrumento que consta de 11 ítems, con un formato de Likert.

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

Dimensiones y contenido del ítem	Valoración				
	1	2	3	4	5
Comportamientos proactivos orientados a la organización					
1. Sugiero soluciones para los problemas de mi organización					
2. Aprendo nuevos conocimientos que beneficiarán a mi organización					
3. Optimizo la distribución de mi trabajo para ayudar a que la organización logre sus metas.					
Comportamientos proactivos orientados a los demás					
4. Comparto mis conocimientos con mis compañeros					
5. Colaboro con las tareas de mis compañeros, aunque no esté obligado a hacerlo					
6. Oriento a los nuevos compañeros					
7. Ayudo a que mis compañeros concreten sus ideas					
Comportamientos proactivos orientados a uno mismo					
8. Busco nuevos modos de realizar mi trabajo para ser más eficiente.					
9. Me capacito para desarrollarme profesionalmente					
10. Me esfuerzo para lograr mis objetivos personales en mi trabajo					
11. Asumo tareas que construyen el desarrollo de mi carrera laboral					

## ANEXO 3

### **Consentimiento Informado para Adultos**

Título de la investigación: "Propiedades Psicométricas de la Escala de Comportamientos Proactivos en el Trabajo en Choferes de la Ciudad de Trujillo, 2024"

Investigadora: Tamayo Aurora, Damaris Mabelly y Valles Caballero, Julissa Milagritos

#### **Propósito del estudio**

Se le invita a participar en la investigación "Propiedades Psicométricas de la Escala de Comportamientos Proactivos en el Trabajo en Choferes de la Ciudad de Trujillo, 2024", cuyo objetivo es "Analizar las propiedades psicométricas de la escala comportamientos proactivos en los choferes de la ciudad de Trujillo". Esta investigación es desarrollada por dos estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Descripción del problema de investigación: Necesitamos saber que una persona que sea proactiva en un entorno empresarial creará emociones positivas, autoeficacia y podrá seguir utilizando esta herramienta en el futuro. (Salesi & Omar, 2018)

#### **Procedimiento**

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

1. Se realizará dos encuestas de modo anónimas y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Propiedades Psicométricas de la Escala de Comportamientos Proactivos en el Trabajo en Choferes de la Ciudad de Trujillo, 2024",
2. Estas encuestas tendrán un tiempo aproximado de 15 minutos.
3. Las respuestas a los cuestionarios serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

#### **Participación voluntaria**

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**

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**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institucional 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**

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 consultar con las investigadoras Tamayo Aurora, Damaris Mabelly con correo [damaristamayoaurora@gmail.com](mailto:damaristamayoaurora@gmail.com) y Valles Caballero, Julissa Milagritos con correo [julissavalles1105@gmail.com](mailto:julissavalles1105@gmail.com) y Asesora Dra. Tirado Bocanegra, Patricia Ibeth al correo [ptirado@ucvvirtual.edu.pe](mailto:ptirado@ucvvirtual.edu.pe)

#### **Consentimiento**

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

Nombre y apellidos / Iniciales: .....

Fecha y hora: .....

# ANEXO 4

Feedback Studio - Google Chrome  
ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&ls=1&u=1140457538&student\_user=1&ro=103&o=2412091289

feedback studio DAMARIS MABELLY TAMAYO AURORA Propiedades Psicométricas de la Escala de Comportamientos Proactivos en el Trabajo en choferes /100

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Propiedades Psicométricas de la Escala de Comportamientos Proactivos en el Trabajo en choferes de la Ciudad de Trujillo**

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

**AUTORAS:**  
Tamayo Aurora, Damaris Mabelly (orcid.org/0000-0002-8344-605)  
Valles Caballero, Julissa Milagritos (orcid.org/0000-0002-0035-7910)

**ASESORA:**  
Dra. Tirado Bocanegra, Patricia Ibeth (orcid.org/0000-0002-4859-3509)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
Psicométrica

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**  
Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**TRUJILLO — PERÚ**  
2024

**Resumen de coincidencias**

**17 %**

Se están viendo fuentes estándar  
[Ver fuentes en inglés](#)

**Coincidencias**

1	repositorio.ucv.edu.pe	4 %	>
2	Entregado a Universida...	4 %	>
3	hdl.handle.net	4 %	>
4	udem.scimago.es	1 %	>
5	repositorioacademico...	<1 %	>
6	María Edith Seier Zúñig...	<1 %	>
7	articlegateway.com	<1 %	>

Página: 1 de 25    Número de palabras: 6111    Versión solo texto del informe    Alta resolución    Activado



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS**

TRUJILLO, 09 de Julio del 2024

Siendo las 06:00 horas del 09/07/2024, el jurado evaluador se reunió para presenciar el acto de sustentación de Tesis titulada: "Propiedades Psicométricas de la Escala de Comportamientos Proactivos en el Trabajo en choferes de la Ciudad de Trujillo", presentado por los autores TAMAYO AURORA DAMARIS MABELLY, VALLES CABALLERO JULISSA MILAGRITOS egresados de la escuela profesional de PSICOLOGÍA.

Concluido el acto de exposición y defensa de Tesis, el jurado luego de la deliberación sobre la sustentación, dictaminó:

<b>Autor</b>	<b>Dictamen</b>
DAMARIS MABELLY TAMAYO AURORA	(14)Cum Laude
JULISSA MILAGRITOS VALLES CABALLERO	

Se firma la presente para dejar constancia de lo mencionado

Firmado electrónicamente por: AHUEDAC  
el 09 Jul 2024 18:46:32

Firmado electrónicamente por: RPRETELJ  
el 09 Jul 2024 18:47:16

ANA CECILIA HUEDA CAPRISTAN  
**PRESIDENTE**

ROCÍO DEL PILAR PRETEL  
JUSTINIANO  
**SECRETARIO**

Firmado electrónicamente por: PTIRADO el  
09 Jul 2024 18:46:00

PATRICIA IBETH TIRADO BOCANEGRA  
**VOCAL(ASESOR)**

Código documento Trilce: TRI - 0792946

\* Para Pre y posgrado los rangos de dictamen se establecen en el Reglamento de trabajos conducentes a grados y títulos



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Autorización de Publicación en Repositorio Institucional**

Nosotros, TAMAYO AURORA DAMARIS MABELLY, VALLES CABALLERO JULISSA MILAGRITOS identificados con N° de Documentos N° 72916927, 72776791 (respectivamente), estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD y de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, autorizamos ( X ), no autorizamos ( ) la divulgación y comunicación pública de nuestra Tesis: "Propiedades Psicométricas de la Escala de Comportamientos Proactivos en el Trabajo en choferes de la Ciudad de Trujillo".

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo, según esta estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de NO autorización:

TRUJILLO, 04 de Julio del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Autor</b>	<b>Firma</b>
DAMARIS MABELLY TAMAYO AURORA <b>DNI:</b> 72916927 <b>ORCID:</b> 0000-0002-8344-6053	Firmado electrónicamente por: DTAMAYO el 04-07- 2024 16:45:31
JULISSA MILAGRITOS VALLES CABALLERO <b>DNI:</b> 72776791 <b>ORCID:</b> 0000-0002-0035-7910	Firmado electrónicamente por: JULIVALLES el 04-07- 2024 15:37:52

Código documento Trilce: TRI - 0792949