



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Propiedades psicométricas de la Escala de Personalidad
Proactiva en trabajadores de Lima Este, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

AUTORES:

Vargas Poves, Mishell Katuska (orcid.org/0000-0002-4521-0541)

Espinoza Borda, Cesar Diego (orcid.org/0000-0002-6611-5463)

ASESOR:

Mg. Castro Santisteban, Martin (orcid.org/0000-0002-8882-6135)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Psicométrica

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

ATE – PERÚ

2024

Dedicatoria

El presente trabajo es dedicado a nuestras familias quienes nos apoyaron en nuestro trabajo de investigación

Agradecimiento

A nuestro docente por su largo trabajo en guiarnos en nuestro trabajo de investigación



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CASTRO SANTISTEBAN MARTIN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Propiedades psicométricas de la Escala de Personalidad Proactiva en trabajadores de Lima Este, 2023", cuyos autores son ESPINOZA BORDA CESAR DIEGO, VARGAS POVES MISHHELL KATIUSKA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18%, 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, 22 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASTRO SANTISTEBAN MARTIN DNI: 08553897 ORCID: 0000-0002-8882-6135	Firmado electrónicamente por: CCASTROSA10 el 01-02-2024 17:55:10

Código documento Trilce: TRI - 0735620



Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, ESPINOZA BORDA CESAR DIEGO, VARGAS POVES MISHHELL KATIUSKA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Propiedades psicométricas de la Escala de Personalidad Proactiva en trabajadores de Lima Este, 2023", 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.

Nombres y Apellidos	Firma
MISHHELL KATIUSKA VARGAS POVES DNI: 72937874 ORCID: 0000-0002-4521-0541	Firmado electrónicamente por: MVARGASPO el 22-01-2024 01:28:34
CESAR DIEGO ESPINOZA BORDA DNI: 70990077 ORCID: 0000-0002-6611-5463	Firmado electrónicamente por: CESPINOZABO17 el 22-01-2024 13:23:49

Código documento Trilce: TRI - 0735621

Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor/ autores	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variable y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimiento	15
3.6. Métodos de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	20
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Validez de contenido calculada con la V de Aiken	19
Tabla 2 Análisis descriptivo de los ítems	20
Tabla 3 Análisis factorial confirmatorio de la Escala de personalidad proactiva	21
Tabla 4 Medias, desviaciones estándar y correlaciones con intervalos de confianza	22
Tabla 5 Cargas factoriales e intervalos de confianza	23
Tabla 6 Invarianza de medición en función al sexo y grupo etario	24

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Gráfico de correlaciones entre ítems	21
Figura 2	Diagrama de senderos de la Escala de personalidad proactiva	22
Figura 3	Gráfico de dispersión de las variables	23

RESUMEN

Esta investigación analiza las propiedades psicométricas de la Escala de Personalidad Proactiva en 500 trabajadores de Lima Este (2023), empleando un enfoque psicométrico. La muestra, con edades entre 18 y 55 años, se seleccionó mediante muestreo no probabilístico. La recopilación de datos se realizó por encuesta en línea a través de Google Forms, distribuida por WhatsApp. Los resultados, procesados con RStudio, mostraron valores adecuados (IHC = .67 a .75; h^2 = .48 a .62; $|r|$ = .41 a .70). El análisis factorial confirmatorio indicó un ajuste óptimo (χ^2 = 111.532, $p < .001$; CFI = .993; TLI = .992; RMSEA [IC 90%] = .066 [.053; .080], SRMR = .064). La validez convergente con la Escala de Autoeficacia General fue coherente (r [IC 90%] = .39 [.31, .46]). La confiabilidad fue muy buena (α = .928, α_{ordinal} = .962, ω_{ordinal} = .923). La invarianza factorial mostró cambios mínimos en el ajuste (Δ CFI < .01, Δ RMSEA < .015, Δ SRMR < .03). En conclusión, la Escala de Personalidad Proactiva demostró sólida validez, confiabilidad y equidad, respaldando su utilidad en la evaluación de trabajadores de Lima Este en 2023.

Palabras clave: personalidad proactiva, validez, confiabilidad, equidad, trabajadores.

ABSTRACT

This research examines the psychometric properties of the Proactive Personality Scale in 500 workers from Lima Este (2023), utilizing a psychometric approach. The sample, aged between 18 and 55, was selected through non-probabilistic sampling. Data collection occurred through an online survey using Google Forms, distributed via WhatsApp. Results, processed with RStudio, indicated adequate values (IHC = .67 to .75; h^2 = .48 to .62; $|r|$ = .41 to .70). Confirmatory factor analysis with lavaan revealed optimal fit ($\chi^2 = 111.532$, $p < .001$; CFI = .993; TLI = .992; RMSEA [CI 90%] = .066 [.053; .080], SRMR = .064). Validity with the General Self-Efficacy Scale was consistent (r [CI 90%] = .39 [.31, .46]). Reliability ($\alpha = .928$, ordinal $\alpha = .962$, $\omega = .923$) was very good. Factorial invariance showed minimal changes in fit ($\Delta CFI < .01$, $\Delta RMSEA < .015$, $\Delta SRMR < .03$). In conclusion, the Proactive Personality Scale demonstrated robust validity, reliability, and fairness, supporting its utility in assessing workers in Lima Este in 2023.

Keywords: Proactive personality, validity, reliability, equity, workers.

I. INTRODUCCIÓN

La personalidad proactiva está asociada con una serie de beneficios en el ámbito laboral, incluyendo un mayor rendimiento, satisfacción laboral, compromiso y adaptabilidad (Fay & Sonnentag, 2019; Tims et al., 2013, Fullan & Langworthy, 2014). Además, las personas proactivas pueden ser más propensas a liderar y a tomar iniciativas en el trabajo, lo que puede tener un impacto positivo en su carrera y en la organización en la que trabajan (Parker et al., 2010); asimismo, las personas que tienen una personalidad proactiva tienen más habilidades y recursos para afrontar los retos que se les presenta (Kim & Park, 2017; Zheng et al., 2020).

Las personas proactivas suelen ser más resilientes, capaces de enfrentar situaciones estresantes y de adaptarse a los cambios (Fay & Sonnentag, 2019; Tims et al., 2013). Además, puede relacionarse con mayor bienestar psicológico y mayor sentido de propósito en la vida (Sonnentag, 2015). No obstante, la personalidad proactiva también puede tener algunas desventajas. En algunos casos, pueden ser percibidas como demasiado agresivas o dominantes llevando a conflictos interpersonales (Grant & Ashford, 2008). Además, pueden estar asociada a un mayor riesgo de estrés y agotamiento si no se gestiona adecuadamente (Tims et al., 2013).

La literatura científica destaca la importancia crucial de la personalidad proactiva en el entorno laboral. Múltiples estudios han proporcionado evidencia concluyente de la fuerte conexión entre la personalidad proactiva y variables fundamentales, tales como la esperanza ($\beta = 0.34$), los valores ($\beta = 0.33$) y la planificación ($\beta = 0.12$). Además, se ha observado una correlación positiva significativa con la inteligencia emocional ($\beta = 0.16$). Estas variables se consideran elementos esenciales para cultivar una mentalidad emprendedora (Cano, 2018).

La personalidad proactiva juega un papel fundamental tanto en el entorno laboral como en la vida diaria. Investigaciones han revelado una correlación sustancial entre actitud emprendedora y personalidad proactiva, con un coeficiente de correlación de $r = .159$, alcanzando significancia estadística (Carbajal, 2017). Estos descubrimientos refuerzan la relevancia de la personalidad proactiva en el entorno laboral y su vínculo con la mentalidad emprendedora entre los trabajadores.

En este contexto, la personalidad proactiva ha sido objeto de extensa investigación, con el desarrollo de diversas herramientas y métodos para su medición. Estos instrumentos son esenciales, ya que permiten a investigadores y profesionales de diversas disciplinas evaluar y comprender la personalidad proactiva y su conexión con otros aspectos de la existencia. Un ejemplo destacado es la "Proactive Personality Scale (PPS)", creada por Bateman y Crant (1993), la cual ha sido utilizada en diversos contextos internacionales, abarcando tanto estudios psicométricos como de otras índoles. La PPS analiza la disposición de un individuo para asumir la iniciativa, identificar oportunidades en diversas situaciones y su capacidad para enfrentar y superar obstáculos. Otro instrumento comúnmente empleado es el "Proactivity Scale (PS)" desarrollado por Parker et al. (2006), que mide la propensión de una persona a tomar la iniciativa en diversas situaciones y su capacidad para llevar a cabo acciones planificadas.

Estos instrumentos juegan un papel fundamental tanto En contextos tanto académicos como profesionales. En el ámbito empresarial, por ejemplo, las compañías pueden utilizarlos en el proceso de reclutamiento y selección de personal para evaluar la personalidad proactiva de los candidatos, determinando así su capacidad para liderar y contribuir al éxito organizacional (Grant & Berry, 2011). Además, resultan invaluable en la identificación y desarrollo de líderes en diversos campos, así como en la evaluación y seguimiento de programas y políticas diseñados para fomentar la proactividad en distintas áreas laborales (Parker et al., 2010).

Estos instrumentos son fundamentales tanto en la investigación académica y en la práctica profesional. Por ejemplo, las empresas pueden utilizarlos en el proceso de reclutamiento y selección de personal para evaluar la proactividad de los candidatos, lo que les permite determinar su capacidad para liderar y contribuir al éxito organizacional (Grant & Berry, 2011). Además, resultan valiosos en la identificación y desarrollo de líderes en diversos campos, así como en la evaluación y seguimiento de programas y políticas diseñados para fomentar la proactividad en distintas áreas de trabajo (Parker et al., 2010).

Estos instrumentos son importantes para la exploración académica y para la

experiencia profesional. Por ejemplo, las empresas pueden utilizarlos en el proceso de reclutamiento y selección de empleados para evaluar la personalidad proactiva de los candidatos y su potencial para ser líderes y contribuir al éxito de la organización (Grant & Berry, 2011). Además, pueden ser útiles en la identificación y desarrollo de líderes en diferentes campos, así como en la evaluación y el seguimiento de programas y políticas diseñados para fomentar la proactividad en diferentes áreas de trabajo (Parker et al., 2010). Respecto a estudios en el contexto peruano se ha encontrado una tesis Bohorquez y Julcahuanca (2022) donde evaluó la existencia de validez y confiabilidad del cuestionario de personalidad proactiva de Bateman y Crant (1993).

A pesar de su importancia, medir la personalidad proactiva presenta desafíos considerables, ya que este concepto abarca diversas dimensiones complejas. Además, es crucial reconocer los desafíos metodológicos y teóricos que deben abordarse para garantizar la autenticidad de los instrumentos de medición (Briscoe et al., 2019).

A pesar de estos obstáculos, la medición de la personalidad proactiva se mantiene como una herramienta invaluable para la investigación en diversos campos. En este contexto, surge la pregunta: ¿Cuáles son las características psicométricas de la Escala de Personalidad Proactiva en trabajadores de Lima Este?

Este estudio se justifica teórica y metodológicamente, destacando en los ámbitos práctico y social. Desde una perspectiva teórica, abre espacio para discutir la dimensionalidad de la personalidad proactiva, sentando bases para futuras investigaciones. A nivel metodológico, realizará un análisis factorial confirmatorio para evaluar la coherencia en la agrupación de ítems en la Escala de Personalidad Proactiva y confirmar su habilidad de medir aspectos específicos. Prácticamente, ofrece una herramienta confiable y válida para evaluar la personalidad proactiva en esta población, siendo socialmente relevante al contribuir a la comprensión de la personalidad proactiva en trabajadores de Lima Este. Estos hallazgos pueden influir en decisiones políticas y sociales, así como en el diseño de programas para fomentar el progreso de la personalidad proactiva en la comunidad.

El objetivo general de esta investigación es analizar las propiedades psicométricas de la Escala de Personalidad Proactiva (EPP) en los trabajadores de Lima Este. En consecuencia, se han establecido varios objetivos específicos. En primer lugar, se busca examinar la evidencia de validez basada en el contenido de la escala. En segundo lugar, realizar un análisis estadístico preliminar de los reactivos. En tercer lugar, explorar las evidencias de validez basada en la estructura interna. En cuarto lugar, analizar la evidencia de validez basada en la relación con otras variables. En quinto lugar, evaluar la evidencia de confiabilidad mediante consistencia interna. Finalmente, se pretende analizar la evidencia de equidad de la escala por medio de la invarianza factorial en función del sexo.

II. MARCO TEÓRICO

En el reciente estudio de Bojorquez-Paucar et al. (2022), se llevaron a cabo análisis exhaustivos de las características psicométricas del cuestionario de Personalidad Proactiva, utilizando su versión de 10 ítems. La muestra consistió en 302 profesores, con un 72.20% de mujeres (sin especificar el porcentaje correspondiente de hombres). La edad de los participantes varió entre 24 y 65 años, con una edad media de 43.04 y la desviación estándar de 10.75. Se calcularon los índices de homogeneidad corregida (IHC) para evaluar la capacidad discriminativa de los ítems, observándose fluctuaciones entre .49 (ítem 6) y .78 (ítem 7). Adicionalmente, se llevó a cabo un análisis factorial confirmatorio (AFC) por medio del método de Estimación de Máxima Verosimilitud Robusta (MLR). Los resultados fueron los siguientes: $gl = 35$, $\chi^2 = 95.32$, $CFI = .949$, $\chi^2/gl = 2.72$, $TLI = .934$, $SRMR = .044$ y $RMSEA = .076$. Las cargas factoriales (λ) resultaron significativas y superaron el umbral de .50. En relación con la validez, se identificó una relación directa de efecto pequeño ($r_s = .36$, $r^2 = .13$) entre el cuestionario de personalidad proactiva y la eficacia en la implicación de los estudiantes. En términos de confiabilidad, evaluada mediante el coeficiente omega (ω), se obtuvo un valor sólido de .89. Estos hallazgos respaldan de manera consistente la confiabilidad y validez del instrumento entre profesores en Lima.

Salesi y Omar (2021) llevaron a cabo un estudio destinado a examinar las características psicométricas de la adaptación de 17 ítems del Cuestionario de Personalidad Proactiva en adultos argentinos. La muestra fue compuesta por 465 trabajadores, con un 54% de mujeres y edades comprendidas entre 21 y 56 años (con una media de 34.5 y una desviación estándar de 12.94). En el análisis de ítems, los índices de homogeneidad corregida variaron desde .39 (ítem 2) hasta .72 (ítem 7). La validez fue evaluada a través de un Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) utilizando Máxima Verosimilitud Robusta (MLR), revelando que el modelo unifactorial con 6 ítems fue el más apropiado ($\chi^2/gl = 2.73$; $CFI = .98$; $RMSEA = .04$). Se identificaron cargas factoriales (λ) significativas y superiores a .50. En términos de validez basada en relaciones, se evidenció una conexión directa con

comportamientos proactivos en ámbitos organizacionales ($r_s = .39$), interpersonales ($r_s = .41$), individuales ($r_s = .44$), implicación laboral ($r_s = .40$) y satisfacción laboral ($r_s = .42$). En cuanto a la confiabilidad, evaluada mediante consistencia interna (coeficiente omega ω y coeficiente de confiabilidad compuesta CR), se obtuvieron valores de .82 y .80, respectivamente. En resumen, los resultados respaldan de manera sólida la validez y confiabilidad del instrumento, justificando plenamente su aplicación en trabajadores adultos en Argentina.

Según Bateman y Crant (1993), la personalidad proactiva implica adoptar un enfoque sistemático para implementar cambios antes de que se requieran acciones reactivas. Parker et al. (2010) la definen como la combinación de características y habilidades que impulsan a las personas a buscar oportunidades, tomar la iniciativa y asumir riesgos para alcanzar sus metas.

Con el propósito de obtener una comprensión más precisa de la variable en cuestión, se han proporcionado conceptos destinados a esclarecer su naturaleza. En este sentido, la personalidad proactiva se ha conceptualizado como una inclinación duradera para instigar cambios en el entorno, en contraposición a actuar únicamente en respuesta a presiones o demandas externas (Parker et al., 2010). Es crucial señalar que la personalidad proactiva se diferencia tanto del liderazgo como del desempeño laboral, ya que se trata de una disposición individual que se enfoca específicamente en el comportamiento generador de cambio (Fuller et al., 2019).

En otras palabras, la personalidad proactiva implica una predisposición intrínseca en los individuos para tomar la iniciativa y buscar activamente oportunidades de cambio en su entorno, prescindiendo de depender exclusivamente de factores externos o roles de liderazgo.

La noción de personalidad proactiva se ha forjado a lo largo del tiempo en los campos de la psicología y la gestión organizacional. Aunque el término "personalidad proactiva" en sí puede no haber sido acuñado desde tiempos inmemorables, el concepto subyacente de individuos que toman la iniciativa y buscan activamente oportunidades y soluciones ha sido objeto de estudio e interés a lo largo de la historia (Covey, 1989).

En el ámbito de la psicología y las teorías de la personalidad, las

investigaciones han indagado en cómo características como la apertura a la experiencia, la extroversión y la conciencia pueden estar vinculadas con comportamientos proactivos (Grant & Ashford, 2008). Además, la proactividad ha adquirido relevancia en la gestión del potencial humano, dando lugar a modelos de liderazgo que destacan y valoran la proactividad tanto en empleados como en líderes (Robbins, 2005).

Bateman y Crant (1993) introdujeron la noción de personalidad proactiva en la investigación del comportamiento organizacional, definiéndose como un rasgo positivo que impulsa a los individuos a tomar acciones, evitando ser limitados por factores situacionales. Desde entonces, el concepto ha sido ampliamente estudiado y ha evolucionado a lo largo del tiempo, con autores que se enfocan en diferentes aspectos de la personalidad proactiva, como su relación con el bienestar laboral (Fuller et al., 2019) o su papel en la creatividad en el trabajo (Tims et al., 2013).

Campbell (2000) identifica cinco características clave de una personalidad proactiva, incluyendo competencia laboral e interpersonal, liderazgo, confiabilidad, compromiso organizacional y responsabilidad, así como cualidades proactivas como la iniciativa y el juicio independiente, junto con la integridad y la búsqueda de valores más elevados.

La investigación sobre la personalidad proactiva ha revelado su vínculo con el desarrollo profesional. Fu y Rebecca (2016) encontraron que la personalidad proactiva predice positivamente los logros en la carrera. Seibert et al. (1999) destacaron que los individuos proactivos son más activos en la planificación de carreras y en la gestión diaria del trabajo. Parker et al. (2010) demostraron que empleados con personalidades proactivas exhiben mejor rendimiento en comparación con sus pares sin este rasgo. Esta personalidad también desempeña un papel positivo en estimular la motivación interna (Chang et al., 2014), llevando a individuos proactivos a influir activamente en su entorno y buscar métodos innovadores para mejorar su rendimiento (Zhang y Yang, 2017).

Además, la personalidad proactiva está asociada con comportamientos innovadores en docentes (Kong y Li, 2018), planificación de carreras de graduados (Valls et al., 2020), comportamientos de empleo de estudiantes universitarios (Claes y Witte, 2002), e intenciones empresariales de universitarios (Mustafa et al.,

2016). Asimismo, se ha comprobado que la personalidad proactiva predice negativamente los inconvenientes en la toma de decisiones profesionales de estudiantes universitarios (He et al., 2020), mientras que una fuerte personalidad proactiva juega un papel crucial en los criterios de éxito profesional (Xin et al., 2020).

Existen varios modelos teóricos explicativos de la personalidad proactiva. Uno de los más conocidos es el modelo de las tres fases de Parker et al. (2010), el cual propone que la personalidad proactiva se compone de tres fases: (1) la identificación de oportunidades para el cambio, (2) la creación de planes para implementar el cambio, y (3) la implementación efectiva del cambio. Otro modelo es el de Fuller et al. (2019), el cual propone que es un predictor del bienestar laboral, mediado por la capacidad de un individuo para generar recursos en el trabajo y enfrentar desafíos laborales.

Otros modelos teóricos que explican la personalidad proactiva, podemos mencionar, por ejemplo, el modelo de la Teoría de la Acción Planeada (Ajzen, 1991), plantea que el comportamiento proactivo es la consecuencia de la intención del individuo de llevar a cabo dicha conducta. También, el modelo de la Teoría de la Autodeterminación, que sugiere que la personalidad proactiva se basa en una motivación intrínseca que lleva a la persona a buscar oportunidades para desplegar su potencial y afrontar desafíos. Estos modelos han sido ampliamente utilizados para comprender el comportamiento proactivo en diferentes ámbitos, como el laboral y el empresarial (Deci y Ryan, 1985).

La metodología psicométrica empleada para los análisis se fundamentó en la teoría tradicional de los tests, poniendo énfasis en la evaluación de la validez, fiabilidad y consistencia de la medición. Respecto a la validez, la personalidad proactiva ha mostrado asociaciones con el desempeño laboral y la creatividad (Crant, 2000; Tims et al., 2013). En cuanto a la confiabilidad, investigaciones indican que la personalidad proactiva presenta alta consistencia interna y estabilidad temporal (Crant, 2000; Fuller et al., 2019). Finalmente, en relación con la invarianza de medición, se ha observado que la estructura factorial de la personalidad proactiva se mantiene constante en diferentes contextos culturales (Parker et al., 2010).

En el ámbito de la teoría de los tests, es esencial considerar enfoques teóricos clave para el análisis de instrumentos de medición psicológica. Por lo tanto, se adoptó un enfoque fundamentado en la TCT, con el propósito de evaluar la validez, confiabilidad e invarianza de medición del instrumento utilizado. Estos aspectos son esenciales para asegurar la eficacia y adecuación de los análisis psicométricos realizados (Muñiz, 2010; Soler, 2008).

Se hizo hincapié en la evaluación de la validez, confiabilidad e invarianza de medición, elementos esenciales para garantizar la calidad de los análisis psicométricos efectuados (Soler, 2008). Asimismo, es crucial conceptualizar términos como el análisis de ítems, que se refiere al proceso de evaluación detallada de los elementos individuales que componen una prueba, cuestionario o instrumento de medición. El análisis de ítems busca establecer la calidad y eficacia de cada ítem para medir la variable de interés, facilitando la mejora de la calidad de un test o cuestionario al identificar ítems problemáticos que requieren revisión o eliminación (Embretson & Reise, 2013).

En el análisis de ítems, se consideraron la media y la desviación estándar como indicadores de la tendencia central y la dispersión de las respuestas (Rendón-Macías et al., 2016). Además, se evaluaron la asimetría y la curtosis como medidas de la distribución de los puntajes de los ítems en un conjunto de datos. Estas medidas se utilizaron para valorar la normalidad de los puntajes y detectar la presencia de valores atípicos (George & Mallery, 2019). Se utilizó el Índice de Homogeneidad Corregido (IHC), una métrica empleada en el análisis de ítems para medir la homogeneidad en un test o cuestionario. El IHC cuantifica la correlación promedio entre cada ítem y el puntaje total del test, ajustado por la correlación media excluyendo ese ítem específico (DeVellis, 2017). Además, se emplearon las comunalidades para evaluar la calidad de los ítems y su idoneidad para su inclusión en el test o cuestionario. Ítems con comunalidades bajas podrían sugerir problemas en su inclusión en el análisis (Stevens, 2002, p. 676).

En cuanto a la caracterización de la validez, se define como la medida en que la teoría y la evidencia amparan las descripciones de los puntajes obtenidos en una prueba, alineadas con los usos específicos de dicha evaluación. La validez desempeña un papel crucial en el desarrollo y la valoración de los instrumentos de

medida, siendo reconocida como la consideración más esencial en este proceso (APA, NCME y AERA, 2018).

En el análisis de la validez de la prueba, se han considerado diversas fuentes, entre ellas la validez fundada en el contenido, que implica la correspondencia entre las características de la variable y el contenido de las pruebas o exámenes (Galicia et al., 2017). El objetivo es determinar si el diseño del proyecto o pregunta propuesta refleja adecuadamente el área de contenido que se pretende medir (López et al., 2019; Nieves, 2014). Para lograrlo, se recopilaron evidencias sobre la calidad y adecuación técnica de las pruebas, utilizando fuentes confiables como la literatura existente, la opinión de expertos y la relevancia para la población (Abad et al., 2006).

La validez fundada en la estructura interna se evaluará por medio de un análisis factorial estadístico. Este proceso implica identificar la cantidad de factores que integran los ítems, establecer cada ítem a su respectivo factor y calcular la carga de cada ítem en el factor correspondiente (Rios y Wells, 2014). Este análisis permite examinar la relación entre los ítems y las dimensiones subyacentes del constructo a medir, siendo crucial para respaldar las interpretaciones propuestas de los puntajes obtenidos en la prueba (APA, NCME y AERA, 2018).

Asimismo, la confiabilidad se considera la propiedad fundamental de cualquier medida, haciendo referencia a la consistencia interna del instrumento y la estabilidad de sus resultados a lo largo del tiempo (Carmines y Zeller, 1979). También se utiliza el coeficiente omega, una medida de fiabilidad que ha ido ganando popularidad en los últimos tiempos debido a sus ventajas respecto al coeficiente alfa de Cronbach. Además, la invarianza de medición es un requisito crucial para avalar la validez comparativa de un instrumento de medición en diferentes grupos o condiciones. Implica que las mediciones realizadas con el instrumento son equivalentes y comparables en términos de estructura y significado en todos los grupos o condiciones (Vandenberg y Lance, 2000).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo

Esta investigación ha sido clasificada como psicométrica, con el propósito de validar una necesidad específica a través de la aplicación de conocimientos científicos previos derivados de la investigación básica (Lozada, 2018). Asimismo, busca explicar la relevancia de un criterio y de una técnica específica empleada (Sánchez y Reyes, 2015), situándose en el ámbito tecnológico-social y enmarcándose dentro del área de la psicología (Ñaupas et al., 2018). Con enfoque particular, se identifica como psicométrico al proporcionar a los psicólogos una herramienta que facilita la predicción de comportamientos (Alarcón, 2008).

Diseño

En términos de diseño, se optó por un enfoque instrumental. Este se centró en evaluar las características psicométricas de un instrumento de medición, como un test, escala, cuestionario o inventario. Este tipo de instrumento permite medir un constructo en el área de la psicología u otras ciencias sociales (Montero y León, 2007).

3.2. Variable y operacionalización

Variable: Personalidad proactiva

Definición conceptual: Según Parker et al. (2010), se refiere a una tendencia relativamente estable de una persona para generar cambios en su entorno, en lugar de simplemente reaccionar a las presiones o requerimientos externos. Esto implica que los individuos con una personalidad proactiva tienen una orientación intrínseca hacia la toma de iniciativa, la búsqueda de oportunidades y la implementación de acciones que generen cambios positivos en su entorno, sin depender exclusivamente de factores externos para su motivación o acción. En lugar de esperar a que las circunstancias les exijan una respuesta, las personas con una personalidad proactiva se anticipan y toman la iniciativa para crear activamente las condiciones favorables que desean o necesitan.

Definición operacional: Se definió operacionalmente a partir de las puntuaciones de la escala de personalidad proactiva de Bateman y Crant (1993), que posee 10 ítems distribuidos de manera unidimensional. La calificación de la escala está en menor puntuación de 10 y un puntaje máximo de 70. A medida que la puntuación total aumenta, expresa una personalidad proactiva más fuerte. Esto significa que cuanto mayor sea la puntuación obtenida por un individuo en la escala, más evidente será su nivel de proactividad en su personalidad.

Escala de medición: La escala de medición utilizada es ordinal y utiliza un formato de respuestas tipo Likert.

Indicadores: Los indicadores son conductas orientadas hacia la consecución de objetivos que involucra la anticipación, la planificación, elección de opciones y la puesta en marcha de medidas.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Se hace referencia a la cantidad de conjuntos de elementos, ya sea infinita o finita, que comparten características comunes en el objeto de investigación (Arias, 2016; Carrasco, 2014). Se definió al grupo de trabajadores de Lima Este como el conjunto de análisis. Este grupo estaba compuesto por 839,094 trabajadores dependientes, siendo esta la población objetivo para el desarrollo de la investigación (Ministerio del Interior [MININTER], 2019).

Criterios de inclusión

- Trabajadores mayores de 18 años.
- Que se encuentren trabajando en alguno de los distritos de Lima Este, tales como: Chaclacayo, Ate, El Agustino, Cieneguilla, Lurigancho, La Molina, Santa Anita, San Juan de Lurigancho.
- Así como también que consientan voluntariamente su participación en el estudio.
- Trabajadores que se encuentren en planilla en una Empresa .

Criterios de exclusión

- No haber completado de manera adecuada el inventario de evaluación.
- No estar de acuerdo con compartir su información.
- Encontrarse en situación de discapacidad intelectual.

Muestra

Se seleccionó una muestra de 500 participantes para este estudio, considerada adecuada según estudios de simulación que sugieren un tamaño de la muestra mínimo entre 50 y 400 sujetos (Barrett y Kline, 1981; Guadagnoli y Velicer, 1988). Además, se calculó, el tamaño de muestra idónea, a partir de la fórmula de población finita, obteniendo como tamaño mínimo 380; sin embargo, en estudios que incluyan análisis factorial, se recomienda un tamaño de muestra igual o superior a 500 (Comrey y Lee, 1992; MacCallum et al., 1999).

Muestreo

En la investigación se utilizó un tipo de muestreo no probabilístico, en concreto, por conveniencia. Esto se debió a que no fue posible seguir un proceso sistemático para la selección de los evaluados. En su lugar, se consideraron aquellos que cumplían con los criterios de inclusión, estaban disponibles y eran accesibles (Otzen y Monterola, 2017).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica empleada para la recolección de datos fue la encuesta, que implica el uso de un método estandarizado para obtener información, ya sea de manera escrita u oral, de un grupo representativo de individuos (Useche et al., 2019), centrándose específicamente en un tema particular (Morata, 2017). Este tipo de encuesta se realiza a través de un cuestionario autoadministrado, donde el participante marca personalmente sus respuestas (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Instrumento de recolección de datos

Escala de personalidad proactiva: La escala, originalmente desarrollada por Bateman y Crant (1993) y posteriormente validada por Carrillo (2013), consta de 10 ítems en una escala de medición ordinal. Las respuestas se presentan en un formato tipo Likert, abarcando desde "Totalmente en desacuerdo" hasta "Totalmente de acuerdo". Los ítems se distribuyen unidimensionalmente, y la calificación varía de 10 a 70, siendo un puntaje más alto indicativo de una personalidad fuertemente proactiva.

La versión original de la escala demostró validez y confiabilidad. En el análisis de la estructura interna, se identificó un solo factor que explicaba más del 30% de la varianza total. La confiabilidad se evaluó mediante el coeficiente alfa, obteniendo un valor de .89.

Para esta investigación, se empleará la versión de la escala proveniente del estudio de Bojorquez-Paucar et al. (2022), que exhibió índices de ajuste notables, como TLI = .934, CFI = .949, SRMR = .044 y RMSEA = .076. Además, se demostró una confiabilidad sólida mediante el coeficiente omega (ω), con un valor igual a .89.

3.5. Procedimiento

Con el propósito de recopilar datos, se ha desarrollado un formulario en Google que abarca aspectos clave como datos sociodemográficos, consentimiento informado e instrumentos de medición con sus respectivas instrucciones. Este formulario se comparte mediante enlaces en plataformas de redes sociales y, como alternativa

secundaria, se contempla la evaluación presencial. La información recabada se descarga desde Google Drive en formato Excel y se somete a un proceso de filtrado para excluir a aquellos participantes que no han aceptado el consentimiento o no cumplen con los criterios de inclusión. Se eliminan respuestas lineales y casos atípicos, dando lugar a la creación de un banco de datos depurado y listo para el análisis estadístico. Todo el procesamiento se realiza con el software R versión 4.1.0 (R Core Team, 2021) y RStudio versión 1.3.959 (RStudio Team, 2020).

3.6. Método de análisis de datos

Después de recopilar la base de datos, esta se exportó al programa RStudio para su posterior procesamiento estadístico. En primer lugar, se llevó a cabo un análisis preliminar de los ítems utilizando el paquete psych (Revelle, 2021). Se calcularon la media (M) y la desviación estándar (DE), se verificó la distribución mediante la asimetría (g1) y curtosis (g2) para analizar la distribución (Bandalos y Finney, 2010; Muthén y Kaplan, 1985). Además, se utilizó el índice de homogeneidad corregida para determinar la capacidad discriminativa de los reactivos ($IHC > .30$; Kline, 1999; Shieh y Wu, 2014). Para asegurar que los ítems apuntaran a medir la misma dimensión, se calculó la comunalidad ($h^2 > .4$; Williams et al., 2010).

En segundo lugar, se extrajo la matriz de correlaciones policóricas ($|r|$) para analizar las asociaciones entre las variables observables. Se consideraron magnitudes mayores a .30 y menores a .90 como adecuadas (Bandalos y Finney, 2010; Tabachnick y Fidell, 2019; Ferrando y Anguiano-Carrasco, 2010). Tanto para los índices de homogeneidad corregida como para las comunalidades, se tuvo en cuenta la naturaleza ordinal de los ítems, utilizando matrices de correlación policórica.

En tercer lugar, se realizó el análisis factorial confirmatorio (AFC) mediante el paquete Lavaan (Rosseel, 2012). Se utilizó la matriz de correlaciones policóricas, ya que los datos no corresponden a variables continuas con distribución normal (Dominguez-Lara, 2014). Se aplicó el estimador Mínimos Cuadrados Ponderados con Media y Varianza Ajustada (WLSMV) debido a la naturaleza ordinal de los reactivos (Brown, 2015; DiStefano y Morgan, 2014). Para evaluar el modelo, se

utilizaron varios índices de ajuste, como Chi cuadrado (χ^2 , $p < .05$), índice de ajuste comparativo ($CFI \geq .94$), índice de Tucker-Lewis ($TLI \geq .94$), raíz media cuadrática residual estandarizada ($SRMR \leq .08$) y error cuadrático medio de aproximación ($RMSEA \leq .07$) (Hair et al., 2019). También se valoró la razón Chi cuadrado sobre los grados de libertad ($\chi^2/gf \leq 5$) debido a la sensibilidad de χ^2 al tamaño de la muestra (Maroco, 2014).

En cuarto lugar, se examinaron las evidencias de confiabilidad mediante el método de consistencia interna, utilizando el coeficiente alfa (α ; Cronbach, 1951) y el coeficiente omega (ω ; McDonald, 1999; Zinbarg et al., 2006), apropiado para medidas congruentes (Rodríguez et al., 2016; Dunn et al., 2013; Viladrich et al., 2017). Se consideró como punto de corte convencional valores $\geq .80$ (Nunnally y Bernstein, 1995).

Finalmente, se evaluaron las evidencias de equidad por medio de un análisis de equivalencia factorial en función del grupo etario y sexo (Byrne, 2008), utilizando el paquete semTools (Jorgensen et al., 2021). Se consideraron cuatro niveles progresivos de invarianza: 1) Invarianza métrica (restricción en cargas factoriales), 2) Invarianza configural (sin restricciones), 3) Invarianza estricta (restricción en cargas, interceptos y residuos) 4) Invarianza fuerte (restricción en cargas e interceptos) y. Se tomó como referencia los cambios en CFI ($\Delta CFI \leq .010$), RMSEA ($\Delta RMSEA \leq .015$) y SRMR ($\Delta SRMR \leq .030$) (Chen, 2007) para decidir sobre la interpretabilidad de los ítems y la equivalencia de las puntuaciones independientemente de los grupos de los participantes (Dimitrov, 2010).

3.7. Aspectos éticos

Se adoptaron las normativas de la American Psychological Association (APA, 2020) como marco de referencia, guiándonos por sus directrices y técnicas que resguardan los derechos intelectuales de los autores en referencia a la información bibliográfica, señalando la fuente de donde se obtuvo la información. Asimismo, el Código Ético de la American Psychological Association (APA) emergió como una fuente esencial en este estudio. Este código establece los principios éticos y las normas de comportamiento para los psicólogos en sus investigaciones, abordando aspectos como la integridad científica, el consentimiento informado de los

evaluados, la confidencialidad de los datos recolectados, la minimización del daño potencial y la equidad en la selección de los participantes.

En relación con la implementación de los instrumentos, se facilitó un enlace que detallaba el propósito del trabajo de investigación. Se presentó un consentimiento informado que garantizaba la confidencialidad de los resultados con fines investigativos, acatando con las normas éticas del Colegio de Psicólogos del Perú (CPSP, 2017). Durante la investigación, se siguió rigurosamente el proceso de recopilación de datos, evitando cualquier tipo de fabricación de información.

La Declaración de Helsinki, elaborada por la Asociación Médica Mundial, establece los principios éticos fundamentales para la investigación médica en personas. En este estudio, se siguieron de manera estricta las directrices de esta declaración, asegurando el cumplimiento de aspectos como el consentimiento informado de los participantes, la valoración y minimización de beneficios y riesgos, la protección de la revisión ética de los protocolos de investigación y la confidencialidad de los datos (Mazzanti Di Ruggiero, 2011).

Para concluir, si bien los aspectos mencionados son aplicables a investigaciones en general, resulta crucial considerar aquellos que conciernen a estudios psicométricos. Se destacan conductas cuestionables, como generar ítems redundantes, modificar la teoría para ajustarla a un modelo inesperado con buen ajuste, decidir recopilar o excluir datos después de evaluar el ajuste del modelo y analizar el impacto de dicha exclusión. Además, prácticas inadmisibles incluyen falsificar datos, probar métodos en contra de las recomendaciones, especificar modelos sin informar modificaciones y omitir resultados para afirmar la validez de la escala. No se debe informar solo de los ítems o modelos que se ajustan mejor a la teoría de partida o que logran un buen ajuste, ni redondear pesos o índices para superar un punto de corte. Estas acciones socavan la integridad de la investigación y comprometen la validez de los resultados (Paniagua et al., 2022).

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Validez de contenido calculada con la V de Aiken

Items	Criterios	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Juez 6	Juez 7	Juez 8	Juez 9	Juez 10	Media	DE	V de Aiken	Interpretación	Intervalo de Confianza	
																Inferior	Superior
Item1	Relevancia	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3.80	0.42	.93	VALIDO	.79	.98
	Representatividad	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3.70	0.48	.90	VALIDO	.74	.97
	Claridad	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3.90	0.32	.97	VALIDO	.83	.99
Item2	Relevancia	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3.70	0.48	.90	VALIDO	.74	.97
	Representatividad	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3.80	0.42	.93	VALIDO	.79	.98
	Claridad	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3.90	0.32	.97	VALIDO	.83	.99
Item3	Relevancia	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3.70	0.67	.90	VALIDO	.74	.97
	Representatividad	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3.70	0.67	.90	VALIDO	.74	.97
	Claridad	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3.90	0.32	.97	VALIDO	.83	.99
Item4	Relevancia	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3.80	0.63	.93	VALIDO	.79	.98
	Representatividad	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3.90	0.32	.97	VALIDO	.83	.99
	Claridad	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3.90	0.32	.97	VALIDO	.83	.99
Item5	Relevancia	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	3.60	0.84	.87	VALIDO	.70	.95
	Representatividad	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3.80	0.42	.93	VALIDO	.79	.98
	Claridad	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3.80	0.42	.93	VALIDO	.79	.98
Item6	Relevancia	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3.90	0.32	.97	VALIDO	.83	.99
	Representatividad	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3.90	0.32	.97	VALIDO	.83	.99
	Claridad	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3.90	0.32	.97	VALIDO	.83	.99
Item7	Relevancia	4	3	4	2	4	4	1	4	2	4	3.20	1.14	.73	VALIDO	.56	.86
	Representatividad	4	4	4	2	4	4	1	4	2	4	3.30	1.16	.77	VALIDO	.59	.88
	Claridad	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	3.60	0.70	.87	VALIDO	.70	.95
Item8	Relevancia	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3.90	0.32	.97	VALIDO	.83	.99
	Representatividad	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3.90	0.32	.97	VALIDO	.83	.99
	Claridad	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3.90	0.32	.97	VALIDO	.83	.99
Item9	Relevancia	4	4	4	1	4	4	4	4	2	4	3.50	1.08	.83	VALIDO	.66	.93
	Representatividad	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	3.60	0.97	.87	VALIDO	.70	.95
	Claridad	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	3.60	0.97	.87	VALIDO	.70	.95
Item10	Relevancia	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	3.60	0.97	.87	VALIDO	.70	.95
	Representatividad	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	3.60	0.97	.87	VALIDO	.70	.95
	Claridad	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	3.60	0.97	.87	VALIDO	.70	.95

La Tabla 1 presenta el análisis de la validez de contenido, calculada mediante el coeficiente V de Aiken (Aiken, 1985). Este coeficiente cuantifica la importancia de los ítems con relación a un dominio de contenido, utilizando las valoraciones de 10 jueces. En todos los casos, el coeficiente es superior a 0.70, indicando así un acuerdo general sobre la idoneidad de los reactivos (Escrura-Mayaute, 1988).

Tabla 2

Análisis descriptivo de los ítems

Ítems	M	DE	g ₁	g ₂	IHC	h ²	Matriz de correlaciones r								
							1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	4.56	0.61	-1.9	7.81	.69	.51	1	.70	.67	.58	.55	.51	.47	.51	.46
2	4.51	0.64	-1.8	6.06	.75	.62	.70	1	.70	.68	.66	.58	.47	.49	.51
3	4.52	0.64	-1.8	5.98	.75	.61	.67	.70	1	.67	.61	.57	.56	.45	.51
4	4.52	0.65	-1.8	5.21	.73	.57	.58	.68	.67	1	.65	.52	.53	.42	.56
5	4.45	0.74	-1.7	4.01	.74	.59	.55	.66	.61	.65	1	.68	.52	.42	.58
6	4.36	0.81	-1.9	5.26	.75	.61	.51	.58	.57	.52	.68	1	.58	.56	.64
7	4.44	0.62	-1.2	3.86	.72	.55	.47	.47	.56	.53	.52	.58	1	.63	.67
8	4.46	0.56	-0.8	2.41	.67	.48	.51	.49	.45	.42	.42	.56	.63	1	.70
9	4.35	0.66	-1.1	2.31	.76	.62	.46	.51	.51	.56	.58	.64	.67	.70	1
10	4.39	0.68	-1.2	2.15	.70	.53	.41	.52	.52	.51	.49	.64	.62	.57	.70

En la Tabla 2, se detalla el análisis de los ítems, resaltando una tendencia central marcada en los ítems 4 y 5 según la media. La desviación estándar, en el rango de 0.56 a 0.81, ofrece una variabilidad notable. La asimetría, en su mayoría, se mantiene entre ± 1.5 o ± 2 , con excepción de la curtosis, que revela un valor superior, indicando una distribución puntiaguda y alejada de la normalidad (Muthén y Kaplan, 1985; Bandalos y Finney, 2010). El IHC varió entre .67 y .76, indicando una capacidad discriminativa apropiada ($> .30$; Kline, 1999; Shieh y Wu, 2014). En términos de comunalidades, oscilan entre .48 y .62, señalando que los reactivos comparten contenido común y apuntan a medir la misma variable latente ($h^2 > .4$; Williams et al., 2010). Finalmente, las correlaciones policóricas en la matriz superan .30 pero no alcanzan .90, descartando la presencia de multicolinealidad (Bandalos y Finney, 2010; Tabachnick y Fidell, 2019; Ferrando y Anguiano-Carrasco, 2010).

Figura 1

Gráfico de correlaciones entre ítems

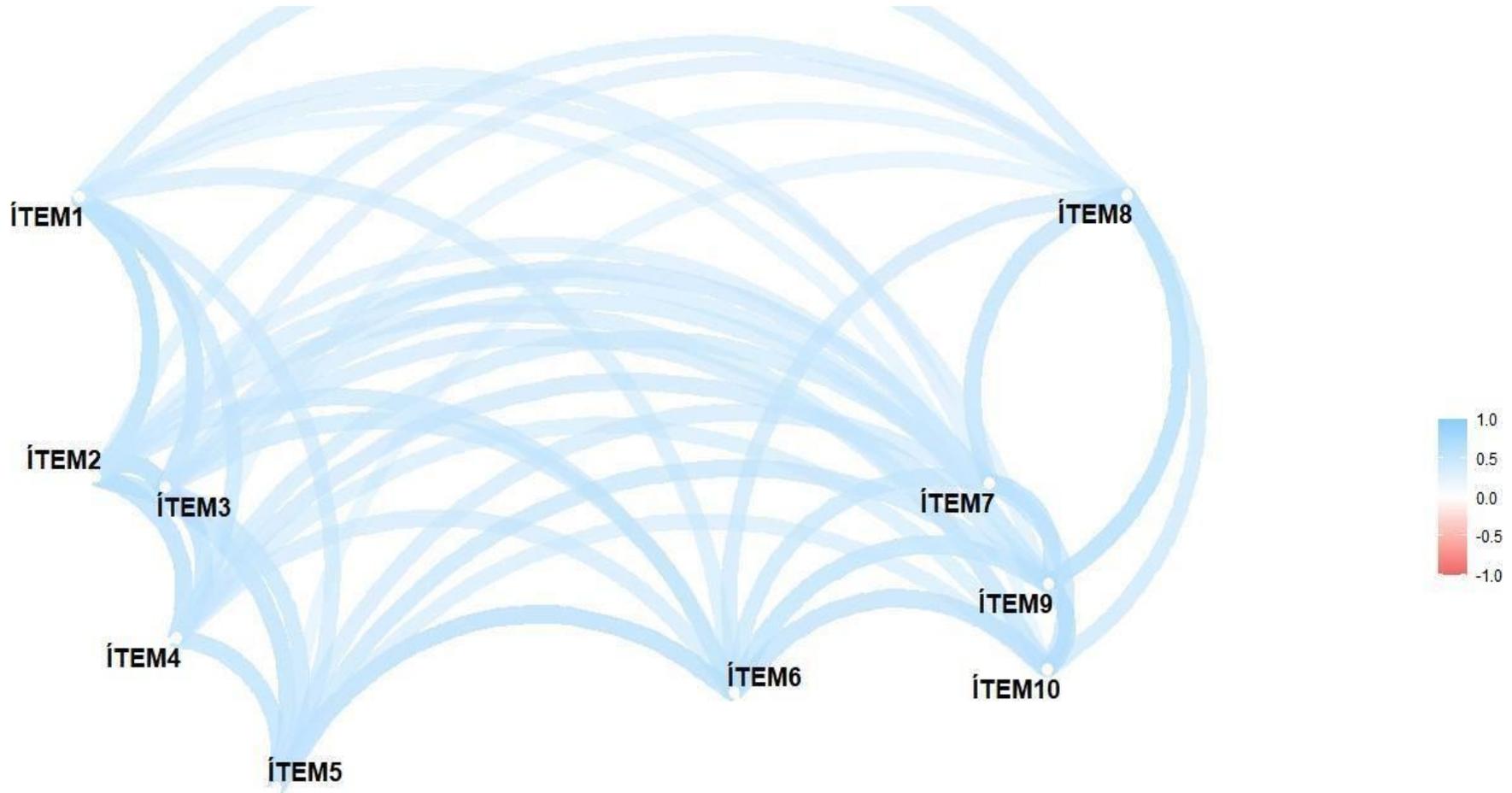


Tabla 3*Analisis factorial confirmatorio de la Escala de personalidad proactiva*

Estructura	χ^2	gl	χ^2/gl	CFI	TLI	RMSEA [IC 90%]	SRMR
Unidimensional	111.532	35	3.187	0.993	0.992	.066 [.053; .080]	.064
Puntos de corte	$p < .05$		> 5	$> .95$	$> .95$	$< .05$ o $.08$; IC [.05; .09]	$< .08$

Nota: La p sig. asociada a la prueba χ^2 fue estadísticamente significativa a nivel de .001

En la Tabla 3, se presentan los índices de ajuste resultantes del AFC. Estos valores ofrecen una evaluación exhaustiva del modelo propuesto. Según la literatura, un $\chi^2/gl \leq 5$ indica que la discrepancia entre las observaciones y las expectativas no es considerablemente significativa (Marôco, 2014). Además, un CFI $\geq .95$ sugiere un ajuste satisfactorio del modelo a la muestra (Lai, 2020). Respecto al TLI, con un umbral de $> .90$, comparte la misma interpretación que el índice mencionado anteriormente (Xia & Yang, 2019). Además, el RMSEA $< .07$, es adecuado cuando hay más de 200 observaciones (Hair et al. 2019), el SRMR $< .08$ señala que las diferencias entre las correlaciones y covarianzas observadas y las reproducidas por el modelo son mínimas (Cho et al., 2020). Estos criterios combinados respaldan la validez del modelo propuesto, según las pautas establecidas por diversos estudios previos.

Figura 2

Diagrama de senderos de la Escala de personalidad proactiva

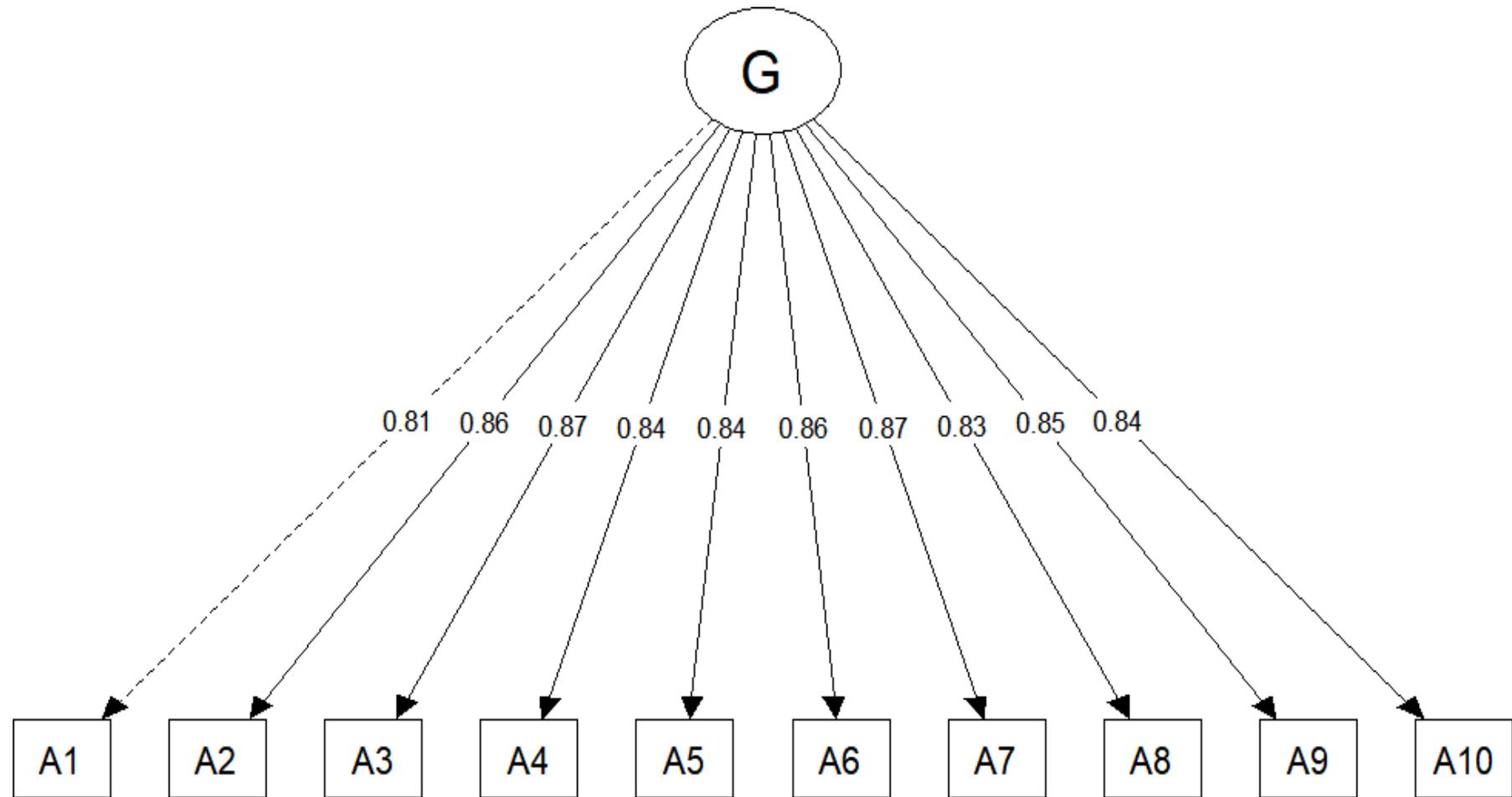


Tabla 4*Medias, desviaciones estándar y correlaciones con intervalos de confianza*

Variable	M	DE	1
1. Escala de Personalidad Proactiva	44.55	5.18	
2. Escala de Autoeficacia General	43.69	4.97	.39** [.31, .46]

En la Tabla 4, se exploró la asociación usando el coeficiente de Pearson (r), considerado apropiado sin tener en cuenta la distribución (Winter et al., 2016). Se evidenció una relación inversa, con un tamaño de efecto de magnitud mediana y significancia estadística (Cohen, 1992). Respecto, a los intervalos de confianza al 90% revelan que, bajo condiciones de muestra similares a las de este estudio, las correlaciones se sitúan entre .31 y .46. En consecuencia, la orientación y el impacto coinciden teóricamente, alineándose con las expectativas previstas (Santabárbara, 2019).

Figura 3

Gráfico de dispersión de las variables

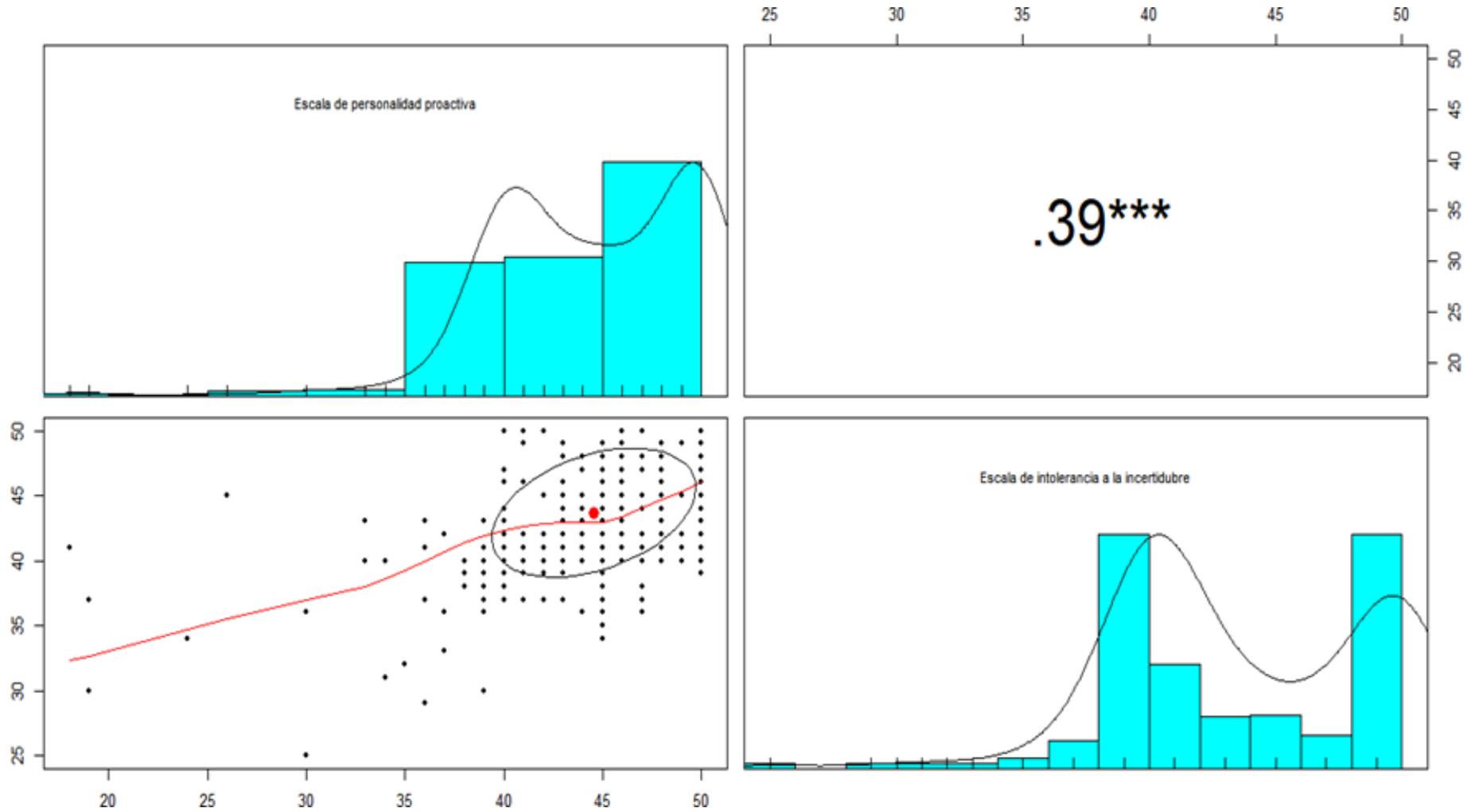


Tabla 5*Cargas factoriales e intervalos de confianza*

Indicadores de los ítems	λ FG [IC 90%]
1. Proactividad en el desarrollo personal y profesional	.81 [.78; .85]
2. Participación activa en proyectos de mejora y transformación organizacional	.86 [.82; .89]
3. Pasión y habilidad para llevar ideas desde la concepción hasta la implementación	.87 [.83; .90]
4. Capacidad para identificar problemas y aplicar soluciones efectivas	.84 [.80; .87]
5. Firmeza en la consecución de objetivos, independientemente de las dificultades.	.84 [.80; .87]
6. Capacidad para argumentar y respaldar propuestas innovadoras frente a críticas.	.86 [.82; .90]
7. Habilidad para reconocer y evaluar nuevas oportunidades de crecimiento o mejora.	.87 [.83; .90]
8. Iniciativa para optimizar procesos y metodologías.	.83 [.80; .87]
9. Tenacidad para superar obstáculos y realizar proyectos.	.85 [.81; .89]
10. Visión anticipada y rapidez para capitalizar oportunidades emergentes.	.84 [.80; .87]
Coeficiente alfa (α)	.928
Coeficiente alfa ordinal (α ordinal)	.962
Coeficiente omega ordinal (ω ordinal)	.923

En la tabla 5, se observan las cargas factoriales de ítems, junto con los intervalos de confianza, siendo todas mayores a .30, siendo positivo, a su vez se calcularon los coeficientes alfa ordinal y omega ordinal, adecuados cuando se emplean escalas de medición ordinal (Elosua y Zumbo, 2008), se observa que dado que el alfa no cumple sus supuestos de tau equivalencia tiende a infravalorar la confiabilidad, no obstante dado que se usó como punto de corte convencional un valor mayor a .80 se puede considerar una óptima confiabilidad (Nunnally y Bernstein, 1995).

Tabla 6

Invarianza de medición en función al sexo y grupo etario ($n_{\text{hombres}} = 330$, $n_{\text{mujeres}} = 170$; $n_{18 \text{ a } 29} = 257$, $n_{30 \text{ a más}} = 243$)

Niveles	χ^2	$\Delta\chi^2$	gl	Δgl	CFI	ΔCFI	RMSEA	$\Delta RMSEA$	SRMR	$\Delta SRMR$	$Pr(>Chisq)$
Configural	11.26	—	70	—	.984	—	.048	—	.074	—	—
Métrica	14.34	13.4	79	9	.976	.008	.056	.008	.094	.020	.141
Fuerte	152.62	2.93	88	9	.975	.001	.054	.002	.098	.004	.013
Estricta	171.38	25.01	98	10	.972	.003	.055	.001	.113	.015	.005
Niveles	χ^2	$\Delta\chi^2$	gl	Δgl	CFI	ΔCFI	RMSEA	$\Delta RMSEA$	SRMR	$\Delta SRMR$	$Pr(>Chisq)$
Configural	208.24	—	70	—	.938	—	.089	—	.197	—	—
Métrica	223.03	14.79	79	9	.936	.002	.086	.003	.191	.006	.141
Fuerte	235.03	12.01	88	9	.935	.001	.082	.004	.192	.001	.013
Estricta	25.29	15.26	98	10	.932	.003	.079	.003	.186	.006	.005

En la Tabla 6, se llevó a cabo un análisis exhaustivo de equidad en la medición, explorando la invarianza factorial respecto al grupo etario y sexo. Durante este análisis, se aplicaron pruebas en cuatro niveles progresivos de restricciones del modelo. Establecimos criterios rigurosos de equivalencia, requiriendo que los cambios en CFI y RMSEA fueran inferiores a .01, .015 y .030, respectivamente, para validar la equivalencia del instrumento (Chen, 2007; Cheung & Rensvold, 2002). Los resultados revelaron la ausencia de diferencias significativas al comparar modelos anidados a través de la prueba de diferencia del estadístico χ^2 (Hair et al., 2019). Este hallazgo indica que, en términos de sexo y grupo etario, las puntuaciones mantienen su significado consistente para ambos grupos (Dimitrov, 2010). En conclusión, se puede afirmar que la comparación de puntuaciones, considerando el sexo y el grupo etario, es apropiada y confiable (Elosua & Mujika, 2015).

V. DISCUSIÓN

Este estudio se encuadra dentro del ámbito de la investigación psicométrica y se define por su diseño instrumental. Su objetivo primordial es valorar las propiedades psicométricas de la Escala de Personalidad Proactiva en trabajadores de la zona Este de Lima. Se ha adoptado como marco teórico subyacente la propuesta de Bateman y Crant (1993), que conceptualiza la personalidad proactiva como la adopción de un enfoque sistemático para implementar cambios antes de que se requieran acciones reactivas. En este sentido, se abordarán los principales resultados del estudio, destacando su relevancia en relación con investigaciones previas y consideraciones teóricas y psicométricas, especialmente en el contexto del modelo de la teoría clásica de los tests.

Como primer resultado referido a la validez del contenido de la prueba, todos los jueces consideraron que la redacción, el formato de los elementos y las preguntas presentes en la prueba justifican su aplicación (APA, NCME y AERA, 2018). No obstante, a pesar de su utilidad esta no fue analizada en los estudios previos, dado que si bien es el análisis más sencillo, involucra contar con expertos en la variable, lo que en algunos casos es difícil de contar.

Como segundo resultado fueron contrastados el análisis de ítems, se consideró de importancia la distribución de las respuestas, obteniendo g_1 entre -0.83 a -1.94 y g_2 entre 2.15 a 7.81, por tanto la mayoría se ubicaron fuera de valores adecuados, es de importancia el mantenerse entre valores de ± 1.5 de lo contrario señalaría una asimetría distribucional que podría afectar el análisis factorial (Lloret et al., 2014). Asimismo el índice de homogeneidad corregida (*IHC*) se halló entre .67 a .75, siendo lo más apropiado para considerar que todos los reactivos, contribuyen apropiadamente con la medición (Kline, 1999; Shieh y Wu, 2014).

En este contexto, Bojorquez-Paucar et al. (2022) realizaron un análisis descriptivo de la escala, evaluando aspectos como la asimetría (g_1) y la curtosis (g_2). Los valores encontrados para la asimetría (g_1) oscilaron entre -0.83 y -1.94, mientras que la curtosis (g_2) varió entre 2.15 y 7.81. Estos resultados indican que la distribución de los datos tiende hacia respuestas positivas, un fenómeno conocido como aquiescencia (Fierro, 1982; Enríquez y Domínguez, 2010). En este

sentido, se observa que los evaluados tienen la tendencia de proporcionar una impresión de alta proactividad.

En relación con el Índice de Homogeneidad Corregida (IHC), este se situó en el rango de .49 a .78, lo que sugiere un ajuste adecuado de los ítems. Estos hallazgos respaldan las conclusiones obtenidas por Salesi y Omar (2021), quienes reportaron índices de homogeneidad corregida entre .39 y .72. En consecuencia, ambos estudios convergen en la observación de una inclinación hacia la aquiescencia, pero, en términos generales, los ítems exhiben una calidad satisfactoria.

No obstante a diferencia de los demás estudios también se calculó las comunalidades, que indican la cantidad de varianza producto de factores en común hallándose entre .48 a .62, por lo que una magnitud alta indicaría que los elementos comparten un contenido similar (Detrinidad, 2016; Nunnally & Bernstein, 1995), finalmente la relación entre ítems señala que fuertes relaciones indican que miden la mismas variables ($|r| = [.41; .70]$), pero a su vez niveles muy alto indicarían que miden el mismo fenómeno hecho que señalaría redundancia, efecto que es nocivo para la medición, aun cuando aumenta la consistencia de la prueba (Ferrando y Anguiano-Carrasco, 2010).

En suma, en la mayoría se ha superado la media de características evaluadas, ello permite que no se retiren reactivos, esto en concordancia con los criterios de eliminación planteados por Blum et al. (2013). No obstante, existen otros criterios de eliminación, a pesar de ello, no hay necesidad teórica o empírica que lleve a la idea de reducir el test. No obstante, algo en lo que los antecedentes fallan es no ofrecer el principio de replicabilidad del análisis de ítems, puesto que no señalan los estimadores empleados en la obtención del índice de homogeneidad corregido (Paniagua et al., 2022).

Respecto al tercer objetivo se analizó la evidencia de validez fundada en la estructura interna, se analizó a través del análisis factorial confirmatorio, excluyendo un análisis exploratorio, puesto que esta última se emplea cuando se desconoce la estructura subyacente, por ende, siendo un estudio de propiedades se conoce una estructura hipotetizada (Lloret et al., 2014). Este AFC se realizó

respetando la escala de medición de los ítems, siendo estos categóricos ordinales, puesto que las opciones de respuesta no indican cantidades, más bien los números son para simbolizar una clasificación que determina un orden o jerarquía que fue desde totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo (Rodríguez-Rodríguez y Reguant-Álvarez, 2020), en consecuencia, se empleó el estimador de Mínimos cuadrados ponderados con varianza ajustada y media (WLSMV; Brown, 2015; DiStefano & Morgan, 2014) en compañía con la matriz de correlaciones policóricas (Dominguez-Lara, 2014).

Sin embargo estudios como Bojorquez-Paucar et al. (2022), emplearon el estimador de máxima verosimilitud robusta (MLR; Li, 2016), dado que usaron una escala de medición de 1 al 7, que si bien sigue siendo ordinal, debido al número de opciones se puede dar un tratamiento de variable continua (Rhemtulla et al., 2012). Por otra parte, Salesi y Omar (2021) método de máxima verosimilitud con la corrección robusta de Satorra-Bentler (MLM; Bentler, 2006), que también es adecuado para variables ordinales y no asume normalidad multivariada, sin embargo, de estos métodos el de mayor robustez es estimador WLSMV, sobre todo ante condiciones de no normalidad multivariada (Youngsuk, 2015).

Respecto a los índices de ajuste ofrecidos, tanto el TLI, CFI, SRMR y RMSEA son los más recomendados determinar pues poseen mayor estabilidad ante presencia de casos atípicos y problemas en la distribución (Rojas-torres, 2020). Respecto a los puntos de corte usados se consideró el criterio basado en el número de variables observables y latentes, además del tamaño de muestra, puesto que el elegirlos no es solo un tema de buscar aquellos que mejor se ajusten a los resultados de manera tendenciosa (Hair et al., 2019).

En consecuencia, se obtuvo índices de ajuste, $\chi^2 = 111.532$, $p < .001$; $gI = 35$; $\chi^2/gI = 3.187$; $CFI = .993$; $TLI = .992$; $RMSEA [IC 90\%] = .066 [.053; .080]$, $SRMR = .064$; en el modelo original (unidimensional), esto señalaría una medida global de personalidad proactiva y cargas factoriales estandarizadas entre .81 a .87. Dicha estructura es coherente con estudios previos, que señalaban una predisposición a esta estructura como en el estudio Bojorquez-Paucar et al. (2022), obteniendo en el modelo de dos factores correlacionados índices tales como: $gI =$

35, $\chi^2 = 95.32$, $\chi^2/gf = 2.72$, $TLI = .934$, $CFI = .949$, $SRMR = .044$ y $RMSEA = .076$, cuyas cargas factorial estandarizadas (λ) fueron entre .51 y .82, además Salesi y Omar (2020) también probó un modelo unidimensional, con índices tales como: $SB\chi^2/gf = 2.01$, $CFI = .98$, $TLI = .94$, $RMSEA = .04$ [.03; .05], $AIC = 42.03$, cuya carga interfactorial fue de .59 y .70, sin embargo retiró ítems hasta quedarse con una versión de solo 6 ítems.

El cuarto objetivo, centrado en examinar la relación con otras variables, se abordó mediante el coeficiente de correlación de Pearson. Este método, adecuado para evaluar la relación entre puntuaciones independientemente de la distribución (de Winter et al., 2016), reveló un valor de .39, indicando una relación directa y estadísticamente significativa ($p < .001$), con un tamaño de efecto moderado (Cohen, 1992). Los intervalos de confianza al 90%, entre .31 y .46, respaldan la consistencia de la relación. En el contexto laboral, Salesi y Omar (2017) resaltan que la adopción de una actitud proactiva puede fortalecer la autoeficacia, autodeterminación y experimentación de emociones positivas, generando un ciclo de retroalimentación positiva. Esto sugiere que mayores puntuaciones en personalidad proactiva se relacionan con una mayor autoeficacia laboral, respaldando la relevancia teórica y práctica de abordar la autoeficacia para fomentar la proactividad.

Como quinto objetivo, se procedió a cuantificar la confiabilidad mediante el coeficiente alfa (α) y omega (ω) y dado que las cargas factoriales presentaron variaciones ($\lambda = [.81; .87]$), se adoptó un modelo congénito con escala de medición ordinal (Ventura-Leon, 2019b), por ende se calculó el coeficiente omega, obteniendo .923 en la escala general. Estos resultados pueden contrastarse con los obtenidos por Bojorquez-Paucar et al. (2022), coeficiente omega (ω), que fue de .89, asimismo, Salesi y Omar (2021) emplearon el coeficiente omega (ω) y coeficiente de confiabilidad compuesta (CR), siendo de .82 y .80 respectivamente. Es relevante señalar que el coeficiente alfa, a diferencia del omega, asume tres supuestos que no se cumplen en los antecedentes mencionados. Estos supuestos, a menudo pasados por alto en investigaciones psicométricas (Dominguez-Lara, 2016), estos supuestos son unidimensionalidad, tau equivalencia (cargas factoriales estadísticamente iguales) y variable continua (Zinbarg et al., 2006).

Además, los resultados concuerdan con estudios previos, ya que muestran coeficientes omega con valores superiores al coeficiente alfa. Este fenómeno se atribuye al incumplimiento de los supuestos antes mencionados, lo que tiende a subestimar la consistencia interna. Es importante destacar que la literatura respalda la preferencia por el coeficiente omega en contextos donde los supuestos del coeficiente alfa no se cumplen de manera estricta (Ventura-León y Caycho-Rodríguez, 2017).

En relación con el quinto objetivo, se ha evaluado la evidencia de equidad, y resulta crucial destacar que ninguno de los estudios consideró esta característica fundamental de los tests. Este aspecto adquiere trascendencia, especialmente en investigaciones que buscan analizar la flexibilidad cognitiva entre grupos. Para respaldar de manera sólida las comparaciones entre grupos, es imperativo contar con evidencia empírica que asegure la invarianza factorial del constructo evaluado en los grupos comparados. En este contexto, resulta crucial llevar a cabo un análisis de invarianza para asegurar que las propiedades de medida de los instrumentos o sus reactivos permanezcan consistentes e independientes de las características de los grupos. Este procedimiento garantiza la confiabilidad en la evaluación del constructo en cuestión. La falta de invarianza factorial puede llevar a interpretaciones equivocadas de las diferencias encontradas, sin certeza sobre si estas son el resultado de variaciones reales en el constructo o de respuestas diferentes a los ítems. En este contexto, se enfatiza la importancia de incorporar la equidad como un criterio esencial en la evaluación de pruebas, especialmente cuando se pretende realizar comparaciones significativas entre diferentes grupos (Caycho, 2017).

Como todo estudio no está exento de limitaciones tales como el tipo de muestreo que impide la generalización de resultados y tamaño de muestra que impide la representatividad, así como el hecho de ser un estudio de corte transversal impide la aplicación consecutiva, por ende, no se pueden probar algunas fuentes de validez y confiabilidad. El instrumento analizado es autoadministrado, lo que lleva a ciertos sesgos, como la tendencia a la deseabilidad social.

Finalmente, se exhorta a seguir realizando estudios respecto al Inventario de flexibilidad cognitiva, puesto que en una región con altos niveles de conductas asociadas a patrones rígidos, provocando que no haya un avance en materia de desarrollo social.

VI. CONCLUSIONES

Primera. - Se determinó que existe evidencia de validez, confiabilidad y equidad que justifica su uso en trabajadores de Lima Este en el 2023.

Segunda. - Existe evidencia de validez basada en contenido, dado que los jurados confirmaron que los ítems sí reflejan la variable y la teoría que subyace a la escala.

Tercera. - Existe evidencia de validez fundada en la estructura interna, dado que la forma o dimensionalidad de la escala si es coherente con la teoría que subyace al instrumento de medida.

Cuarta. - Existe evidencia de validez basada en relación con otras variables, dado que la direccionalidad de la relación es coherente con la teoría y red nomológica de las variables.

Quinta. -Existe evidencia de confiabilidad mediante consistencia interna, dado que la proporción de error de medida es muy baja.

Sexta. - Existe evidencia de equidad mediante invarianza factorial, dado que no hay diferencias entre hombres y mujeres, así como adultos jóvenes y adultos de mediana edad respecto al test, por tanto su contenido, su forma y puntuaciones son las mismas.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. - Se recomienda que en próximos estudios se considere un tipo de muestreo probabilístico que permita la generalización de los resultados, o por lo contrario un tamaño de muestra lo suficientemente grande que abarque la representatividad.

Segunda. - Se recomienda que se considere en próximos estudios la elaboración de datos normativos para así permitir la interpretación de las puntuaciones.

Tercera. - Se recomienda analizar la evidencia de confiabilidad mediante consistencia temporal, dado que los estudios previos y específicos en el contexto peruano no se han evidenciado.

Cuarta. - Se recomienda evaluar otras equivalencias como grado de instrucción o tipo de profesión que permita la medición sin sesgos.

REFERENCIAS

- Abad, F., Garrido J., Olea J. & Ponsoda V. (2006). *Introducción a la Psicometría: Teoría Clásica de los Test y Teoría de la Respuesta al Ítem*. Universidad Autónoma de Madrid
- Aiken, L. R. (1985). Three Coefficients for Analyzing the Reliability and Validity of Ratings. *Educational and Psychological Measurement*, 45(1), 131–142. <https://doi.org/10.1177/0013164485451012>
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-t](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-t)
- Alarcón, R. (2008). *Métodos y Diseños de Investigación del Comportamiento*. Editorial Universitaria, Universidad Ricardo Palma.
- American Educational Research Association, American Psychological Association, y National Council on Measurement in Education. (2018). *Estándares para pruebas educativas y psicológicas*. American Educational Research Association.
- Bandalos, D. L. (2014). Relative Performance of Categorical Diagonally Weighted Least Squares and Robust Maximum Likelihood Estimation. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 21, 102-116. <https://doi.org/1.1080/10705511.2014.859510>
- 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.
- Blum. G. D., Auné, S., Galibert, M. S. y Attorresi, H. F. (2013). Criterios para la eliminación de ítems de un Test de Analogías Figurales. *Summa Psicológica UST*, 10(2), 49-56. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0719-448x2013000200005&lng=pt&lng=es

- Bojórquez, J. M. & Julcahuanca, L. M. (2022). *Propiedades psicométricas de la escala de personalidad proactiva en profesores de escuelas de Lima (Perú)*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas] Repositorio de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. <http://hdl.handle.net/10757/660865>
- Bojorquez-Paucar, J.M., Cáceres-Julcahuanca, L.M, & Barboza-Palomino, M. (2022). Propiedades psicométricas de la Escala de Personalidad Proactiva en profesores de escuelas de Lima (Perú). *Rev. CES Psico*, 15(3), 166-179. <https://dx.doi.org/10.21615/cesp.6216>
- Bologna, E. (2013). *Estadística para psicología y educación*. Editorial Brujas.
- Briscoe, J. P., Parker, S. K., & Claus, L. (2019). Proactivity at work: A big picture perspective on a conceptually and methodologically complex construct. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6, 135-157.
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research* (2a ed.). Guilford Press.
- Byrne, B. M. (2008). Testing for multigroup equivalence of a measuring instrument: A walk through the process. *Psicothema*, 20(4), 872-82. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72720455>
- Caldwell, W. W., McInnis, O. A., McQuaid, R. J., Liu, G., John D.H. Stead, Hymie Anisman, & Hayley, S. (2013). The Role of the Val66Met Polymorphism of the Brain Derived Neurotrophic Factor Gene in Coping Strategies Relevant to Depressive Symptoms. *PLoS ONE*, 8(6), e65547–e65547. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0065547>
- Campo-Arias, A. & Oviedo, H. (2008). Propiedades psicométricas de una escala: la consistencia interna. *Revista de Salud Pública*, 10(5), 831-839.
- Campo-Arias, A., Oviedo, H. (2008). Propiedades Psicométricas de una Escala: la Consistencia Interna. *Revista de Salud Pública*, 10(5), 831-839.

<https://www.redalyc.org/pdf/422/42210515.pdf>

Carmines, E. G., & Zeller, R. A. (1979). *Reliability and validity assessment*. Sage Publications.

Chan, E. (2014). Standards and Guidelines for Validation Practices: Development and Evaluation of Measurement Instruments. *Social Indicators Research Series*, 9–24. https://doi.org/10.1007/978-3-319-07794-9_2

Chen, F. F. (2007). Sensitivity of goodness of fit indexes to lack of measurement invariance. *Structural Equation Modeling*, 14, 464-504. <https://doi.org/10.1080/10705510701301834>

Cisneros, E., Jorquera, M., Aguilar, A. (2012). Validación de instrumentos de evaluación docente en el contexto de una universidad española. *Voces y Silencios: Revista Latinoamericana de Educación*, 3(1), 41-45. <https://doi.org/10.18175/vys3.1.2012.03>

Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). *Código de ética y deontología*. Colegio de Psicólogos del Perú http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf

Compañía peruana de estudios de mercado y opinión pública (2022). *PERÚ: POBLACIÓN 2022*. Compañía peruana de estudios de mercado y opinión pública. <https://cpi.pe/images/upload/paginaweb/archivo/23/poblacion%202022.pdf>

Comrey, A. L. y Lee, H. B. (1992). *A first course in factor analysis*. Erlbaum.

Corral, Y. (2010). Diseño de cuestionarios para recolección de datos. *Revista ciencias de la educación*, 20(36), 152-168. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n36/art08.pdf>

Cortada de Kohan, N. (2002). Importancia de la investigación psicométrica. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 34(3), 229-240. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=805/80534303>

- Crant, J. M., & Bateman, T. S. (2000). Charismatic leadership viewed from above: The impact of proactive personality. *Journal of Organizational Behavior*, 21(1), 63-75. [https://doi.org/10.1002/\(sici\)1099-1379\(200002\)21:1<63::aid-job34>3.0.co;2-3](https://doi.org/10.1002/(sici)1099-1379(200002)21:1<63::aid-job34>3.0.co;2-3)
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests.
- de Winter, J. C., Gosling, S. D., & Potter, J. (2016). Comparing the Pearson and Spearman correlation coefficients across distributions and sample sizes: A tutorial using simulations and empirical data. *Psychological methods*, 21(3), 273–290. <https://doi.org/10.1037/met0000079>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum.
- Detrinidad, E. (2016). *Análisis Factorial Exploratorio y Confirmatorio aplicado al modelo de secularización propuesto por Inglehart-Norris* [Tesis de maestría, Universidad de Granada]. Repositorio de la Universidad de Granada https://masteres.ugr.es/moea/pages/curso201516/tfm1516/detrinidad_barquero_tfm/
- DeVellis, R. F. (2017). *Scale development: Theory and applications* (4th ed.). Sage Publications.
- Dimitrov, D. M. (2010). Prueba de invariancia factorial en el contexto de la validación de constructo. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 43(2), 149. <https://doi.org/1.1177/0748175610373459>
- DiStefano, C., y Morgan, G. B. (2014). A comparison of diagonal weighted least squares robust estimation techniques for ordinal data. *Structural Equation Modeling*, 21(3), 425– 438. <https://doi.org/1.1080/10705511.2014.915373>
- Dominguez-Lara, S. (2014). ¿Matrices Policóricas/Tetracóricas o Matrices Pearson? Un estudio metodológico. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 6(1), 39-48. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/racc/article/view/6357/Lara2014>

- Dominguez-Lara, S. (2016). Valores normativos de una escala de autoeficacia académica en estudiantes universitarios de Lima. *Interacciones*, 2(2), 91-98. <https://doi.org/1.24016/2016.v2n2.31>
- Dunn, T. J., Baguley, T., & Brunsten, V. (2014). From alpha to omega: A practical solution to the pervasive problem of internal consistency estimation. *British Journal of Psychology*, 105(3), 399-412
- Embretson, S. E., & Reise, S. P. (2013). *Item response theory*. Psychology Press.
- Escurre Mayaute, L. (1). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. *Revista de Psicología*, 6(1-2), 103-111. <https://doi.org/10.18800/psico.198801-02.008>
- Fay, D., & Sonnentag, S. (2019). Affective experiences at work in proactive personalities: A day-level perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(4), 411-425.
- Fernández-Arata, M., y Merino-Soto, C. (2014). Error de medición alrededor de los puntos de corte en el MBI-GS. *Liberabit*, 20(2), 209-218. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272014000200002&lng=es&tylng=es.
- Ferrando, P. J. y Anguiano-Carrasco, C. (2010). El análisis factorial como técnica de investigación en psicología. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 18-33.
- Fullan, M., & Langworthy, M. (2014). *A Rich Seam How New Pedagogies Find Deep Learning*. Pearson educations.
- Fuller, J. B., Marler, L. E., & Hester, K. (2006). Promoting felt responsibility for constructive change and proactive behavior: Exploring aspects of an elaborated model of work design. *Journal of Organizational Behavior*, 27(8), 1089-1120. <https://doi.org/10.1002/job.416>
- Galicia L. A., Balderrama, J. A. & Edel, R. (2017). Content validity by experts judgment: Proposal for a virtual tool. *Apertura*, 9(2), 42-53. <https://doi.org/10.32870/ap.v9n2.993>

- García López, E., y Cabero Almenara, J. (2011). Diseño y validación de un cuestionario dirigido a describir la evaluación en procesos de educación a distancia. *Edutec. Revista Electrónica de Tecnología Educativa*, 35, a156. <https://doi.org/10.21556/edutec.2011.35.412>
- García, S. (2022). La Validez y la Confiabilidad en la Evaluación del Aprendizaje desde la Perspectiva Hermenéutica. *Revista de Pedagogía*, 23(67), 297–318.
- George, D., & Mallery, P. (2019). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference, 17.0 update* (17th ed.). Pearson Education.
- Ghasemi, A., y Zahediasl, S. (2012). Normality Tests for Statistical Analysis: A Guide for Non-Statisticians. *International Journal of Endocrinology and Metabolism*, 10(2), 486–489. <https://doi.org/10.5812/ijem.3505>
- Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in organizational behavior*, 28, 3-34. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2008.04.002>
- Grant, A. M., & Berry, J. W. (2011). The necessity of others is the mother of invention: Intrinsic and prosocial motivations, perspective taking, and creativity. *Academy of Management Journal*, 54(1), 73-96.
- Guadagnoli, E. y W. F. Velicer (1988). Relation of sample size to the stability of component patterns. *Psychological Bulletin*, 103(2), 265-275.
- Henson, R. K., & Roberts, J. K. (2006). Use of exploratory factor analysis in published research: Common errors and some comment on improved practice. *Educational and Psychological Measurement*, 66(3), 393-416.
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education
- Howell, R. D. (2000). The performance of ML, GLS, and WLS estimation in structural equation modeling under conditions of misspecification and nonnormality. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 7(4), 557-595, https://doi.org/10.1207/S15328007SEM0704_3

- Johnson, R. y Kubly, P. (2008). *Estadística elemental, lo esencial* (10ª. ed). Mexico: Cengage Learning
- Jöreskog, K. G. (1994). On the estimation of polychoric correlations and their asymptotic covariance matrix. *Psychometrika*, 59, 381–390. <https://doi.org/10.1007/BF02296131>
- Jorgensen, T. D., Pornprasertmanit, S., Schoemann, A. M., y Rosseel, Y. (2022). *semTools: Useful tools for structural equation modeling*. R package version 0.5-6. <https://CRAN.R-project.org/package=semTools>
- Kim, H, S., & Park, I-J. (2017). Influence of Proactive Personality on Career Self-Efficacy. *Journal of Employment Counseling*, 54, 168-182. <https://doi.org/10.1002/joec.12065>
- Kline, R. B. (1999). *Principles and practice of structural equation modeling* (2ª ed.). The Guilford Press.
- Livingston, S. A. (1972). Criterion-Referenced Applications Of Classical Test Theory 1,2. *Journal of Educational Measurement*, 9(1), 13–26. <https://doi.org/1.1111/j.1745-3984.1972.tb00756.x>
- Lloret-Segura, S., Ferreres-Traver, A., Tomás-Marco, I., y Hernández-Baeza, A. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología*, 30(3),1151-1169. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16731690031>
- López, A. A., Roperó, J., y Peralta, J. C. (2019). Estudio de validez del examen de Estado Saber 11 de inglés. *Folios*, 34, 77–91.
- Lozada, J. (2014). Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. *CienciAmérica*, 3(1), 47–50. <http://cienciamerica.uti.edu.ec/openjournal/index.php/uti/article/view/30>
- MacCallum, R. C., Widaman, K. F., Zhang, S. y Hong, S. (1999). Sample size in factor analysis. *Psychological Methods*, 4, 84-99.

- Marôco J. (2014). *Análise de Equações Estruturais: fundamentos teóricos, software & aplicações* (2ª ed). ReportNumber
- Mazzanti Di Ruggiero, M. D., (2011). Declaración de Helsinki, principios y valores bioéticos en juego en la investigación médica con seres humanos. *Revista Colombiana de Bioética*, 6(1), 125-144.
- McDonald, R. P. (1999). *Test theory: A unified treatment*. Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Ministerio del interior (2019) .Indicadores para la gestión de la seguridad ciudadana en Lima este. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4041492/Indicadores%20para%20la%20gesti%C3%B3n%20de%20la%20seguridad%20ciudadana%20en%20Lima%20Este.pdf?v=1673621352>
- Montero, I. y León, O. (2002). Clasificación y descripción de las metodologías de investigación en Psicología. *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud*, 2(3), 503-508.
- Montero, I. y León, O. (2005). Sistema de clasificación del método en los informes de investigación en psicología. *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud*, 5(1), 115-127.
- Montero, I. y León, O. (2007). A guide for naming research studies in Psychology. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7(3), 847-862.
- Muñiz, J., (2010). Las teorías de los tests: teoría clásica y teoría de respuesta a los ítems. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 57-66. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77812441006>
- Nieves, B. (2014). *Confiabilidad del instrumento para medir "habilidad de cuidado de cuidadores familiares de personas con enfermedad crónica" en cuidadores de personas mayores de la localidad de Usaquén. Bogotá. Distrito Capital.* Unal.edu.co. <https://doi.org/https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/7534>

- Nunnally, J. y Bernstein, I. (1995). *Teoría psicométrica* (3ª ed). McGrawHill Latinoamericana.
- Ñaupas, H. (2014). Metodología de la investigación: cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis (4ta ed.). Ediciones de la U. <https://edicionesdelau.com/producto/metodologia-de-la-investigacion-cuantitativa-cualitativa-y-redaccion-de-la-tesis-2/>
- Olaz, F. O., & Medrano L. A. (2014). *Metodología de la investigación para estudiantes de psicología: Manual de entrenamiento y práctica*. Editorial Brujas.
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). *Técnicas de muestreo sobre una población a estudio*. Int.
- Oviedo, H. & Campo-Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista colombiana de psiquiatría*, 34(4), 572-580.
- Paniagua, D., Sánchez-Iglesias, I., Miguel-Alvaro, A., Casas-Aragonez, N., Aparicio-Garcia, M. E. y Aguayo-Estremera, R. (2022). Prácticas Cuestionables en Estudios de Validez de Instrumentos de Medición Psicológica: Comunalidades y Unidades de la Crisis de Replicabilidad en el Campo de la Psicometría. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación— e Avaliação Psicológica*, 66(5), 23-34. <https://doi.org/10.21865/RIDEP66.5.02>
- Parker, S. K. (2014). Beyond motivation: Job and work design for development, health, ambidexterity, and more. *Annual Review of Psychology*, 65, 661-691. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115208>
- Parker, S. K., Bindl, U. K., & Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of management*, 36(4), 827-856. <https://doi.org/10.1177/0149206310363732>
- Parker, S. K., Williams, H. M., & Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Occupational and Organizational*

Psychology, 79(3), 471-492.

Psychometrika, 16(3), 297-334. <https://link.springer.com/article/10.1007/bf02310555>

R Core Team (2021). *R: A language and environment for statistical computing*. R Foundation for Statistical Computing. <https://www.R-project.org/>

Rendón-Macías, M. E., Villasís-Keeve, M. Á., & Miranda-Navales, M. G. (2016). Estadística descriptiva. *Revista Alergia México*, 63(4), 397-407.

Revelle W (2021). *psych: Procedures for Psychological, Psychometric, and Personality Research*. Northwestern University, Evanston, Illinois. R package version 2.1.6, <https://CRAN.R-project.org/package=psych>.

Rhemtulla, M., Brosseau-Liard, P. É., & Savalei, V. (2012). When can categorical variables be treated as continuous? A comparison of robust continuous and categorical SEM estimation methods under suboptimal conditions. *Psychological Methods*, 17(3), 354–373. <https://doi.org/10.1037/a0029315>

Rios, J., & Wells, C. (2014). Validity evidence based on internal structure. *Psicothema*, 26(1), 108–116. <https://reunido.uniovi.es/index.php/PST/article/view/10225>

Rodriguez, A., Reise, S.P., y Haviland, M.G. (2016). Evaluang bifactor models: calculang and interpreng stascal indices. *Psychological Methods*, 21(2), 137 – 150. <https://doi.org/10.1037/met0000045>

Rose-Krasnor, L. (1997). The nature of social competence: A theoretical review. *Social Development*, 6(1), 111-135. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9507.1997.tb00097.x>

Rosseel, Y. (2012). lavaan: An R Package for Structural Equation Modeling. *Journal of Statistical Software*, 48(2), 1–36. <https://www.jstatsoft.org/v48/i02/>.

Salanova, M., Llorens, S., & Schaufeli, W. B. (2011). "Yes, I can, " so I just do it. Affective job resources and proactive behavior. *Journal of Occupational*

Health Psychology, 16(1), 12-28. <https://doi.org/10.1037/a0021707>

Salessi, S. & Omar, A. (2021). Propiedades Psicométricas de la Versión Argentina de la Escala de Personalidad Proactiva. *Psico-USF*, 26(2), 203–214. <https://doi.org/10.1590/1413-82712021260201>

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://doi.org/10.32348/1852.4206.v9.n3.17800>

Sánchez, H.H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Business Support.

Soler, S. F. (2008). Coeficientes de confiabilidad de instrumentos escritos en el marco de la teoría clásica de los tests. *Educación Médica Superior*, 22(2) http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412008000200006&lng=es&tlng=es.

Sonnentag, S. (2015). Dynamics of well-being. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 261-293.

Spivack, G., Platt, J., y Shure, M. (1976). *The problem solving approach to adjustment*. Jossey-Bass

Stevens, J. (2002). *Applied multivariate statistics for the social sciences*. Lawrence Erlbaum Associates.

Tabachnick, B. y Fidell, L. (2019). *Using multivariate statistics* (4° ed.). Allyn y Bacon.

Takeda, S., Toshiki Fukuzaki, & Nakayama, S. (2022). Effectiveness of a cognitive behavioural therapy app developed for care workers involved in elderly care. *Psychogeriatrics*, 22(5), 762–763. <https://doi.org/10.1111/psyg.12856>

Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(2), 230-240.

- Useche, M. C., Artigas, W., Queipo, B. y Perozo, E. (2019). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos cuali-cuantitativos*. Editorial Gente Nueva
- Vandenberg, R. J., & Lance, C. E. (2000). A review and synthesis of the measurement invariance literature: Suggestions, practices, and recommendations for organizational research. *Organizational Research Methods*, 3(1), 4-70.
- Visauta, B. (1989). *Técnicas de investigación social. t. Recogida de datos*. PPU.
- Williams, B.; Onsman, A. & Brown, T. (2010). Exploratory factor analysis: A five-step guide for novices Mr. *Journal of Emergency Primary Health Care*, 8(3), 1-13.
<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.475.8594&rep=rep1&type=pdf>
- Winter, J. C. F. de, Gosling, S. D., & Potter, J. (2016). Comparing the Pearson and Spearman correlation coefficients across distributions and sample sizes: A tutorial using simulations and empirical data. *Psychological Methods*, 21(3), 273-290. <https://dx.doi.org/10.1037/met0000079>
- Youngsuk, S (2015) The Performance of Maximum Likelihood and Weighted Least Square Mean and Variance Adjusted Estimators in Testing Differential Item Functioning With Nonnormal Trait Distributions, *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 22(4), 568-580, <https://doi.org/10.1080/10705511.2014.937669>
- Yu, C., & Muthen, B. (2002). *Evaluation of model fit indices for latent variable models with categorical and continuous outcomes* [Paper presentation] The annual conference of the American Educational Research Association. New Orleans, LA.
- Zheng, F., Khan, N. A., & Hussain, S. (2020). The COVID 19 pandemic and digital higher education: Exploring the impact of proactive personality on social capital through internet self-efficacy and online interaction quality. *Children and Youth Services Review*, 119.

<https://doi.org/10.1016/j.chilyouth.2020.105694>

Zinbarg, R. E., Yovel, I., Revelle, W., & McDonald, R. P. (2006). Estimating generalizability to a latent variable common to all of scale's indicators: A comparison of estimators for ω_h . *Applied Psychological Measurement*, 30(2), 121-144. <https://doi.org/10.1177/0146621605278814>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LAS PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DE LA ESCALA DE PERSONALIDAD PROACTIVA (PPS)

PROBLEMA	OBJETIVOS	METODOLOGÍA	INSTRUMENTO
¿Cuáles son las propiedades psicométricas y datos normativos de la Escala de personalidad proactiva (PPS) en personas adultas de Lima Este, 2023?	Objetivo General	Tipo, diseño y enfoque de investigación:	
	Analizar las propiedades psicométricas de la Escala de personalidad proactiva (PPS) en personas adultas de Lima Este, 2023	Tipo: Psicométrico Diseño: Instrumental Enfoque: Cuantitativa	
	Objetivos Específicos	Variable: Personalidad proactiva	
	Analizar la validez basada en el contenido de la escala	Población, muestra y muestreo:	Escala de personalidad proactiva Autores Originales: Bateman y Crant (1993). Adaptación: Carrillo (2013) Número de ítems: 10 Administración: individual y colectivo.
	Realizar el análisis estadístico preliminar de los ítems.	Población: 1,539,815 individuos	
	Analizar las evidencias de validez basada en la estructura interna.	Muestra: 500 participantes	
	Analizar las evidencias de confiabilidad mediante la consistencia interna.	Muestreo: No probabilístico por conveniencia	
Analizar las evidencias de validez basada en relación con otras variables.	Estadísticos: Estadística descriptiva (M, DE, g1, g2, IHC y h2), estructura interna (análisis factorial confirmatorio), relación con otras variables (Coeficiente Pearson), Invarianza de medición (ΔCFI , $\Delta RMSEA$, $\Delta SRMR$), Datos normativos (Percentiles y baremos)	Objetivo: Cuantificar la personalidad proactiva en diversas situaciones de la vida diaria.	
Analizar las evidencias de equidad mediante invarianza factorial en función del sexo.		Escala: ordinal Calificación: Directa Tiempo: 5 minutos	
Elaborar datos normativos para la interpretación de las puntuaciones de la escala.			

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Personalidad proactiva	Se conceptualiza como una tendencia relativamente estable a generar cambios en el ambiente, en lugar de verse constreñido a actuar por presiones o requerimientos externos (Parker et al., 2010).	Se definió operacionalmente a partir de las puntuaciones de la escala de personalidad proactiva de Bateman y Crant (1993), que posee 10 ítems.	Participación activa, Contribuciones significativas, Toma de acciones proactivas, Capacidad para articular y argumentar, Habilidad para reconocer oportunidades, Actitud de mejora continua y disposición para explorar alternativas, Determinación y resiliencia para superar desafíos	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	Ordinal Tipo Likert 1 = Muy en desacuerdo a 7 = muy de acuerdo

ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN

Escala de Personalidad Proactiva

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características de la personalidad proactiva. Por favor, considerando la escala de siete opciones de respuesta, marque la alternativa que mejor lo describa: 1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Moderadamente en desacuerdo, 4 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 5 = Moderadamente en desacuerdo, 6 = De acuerdo, 7 = Totalmente de acuerdo.

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

FORMULARIO VIRTUAL PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS



Propiedades psicométricas de la Escala de Personalidad Proactiva en personas adultas de Lima Este, 2023

Estimado/a participante:

Antes de que decidas participar en esta encuesta, te pedimos que leas atentamente la siguiente información. Si tienes alguna pregunta o inquietud, no dudes en comunicarte con nosotros antes de tomar una decisión. Tu participación es voluntaria y no hay consecuencias negativas si decides no participar o si decides retirarte en cualquier momento durante el estudio.

Somos estudiantes de la carrera de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo que estamos realizando un estudio para Analizar las propiedades psicométricas y elaborar datos normativos de la Escala de personalidad proactiva (EPP) en personas adultas de Lima Este. ; con el propósito de la obtención del Título Universitario .

Si decides participar en esta encuesta, te solicitaremos que respondas una serie de preguntas en referencia a nuestras variables de investigación, siendo una de ellas el clima organizacional, el cual corresponde a todas las peculiaridades del ambiente de trabajo, las cuales los colaboradores distinguen, ya sea de manera directa o indirecta, estas pueden influir en su comportamiento dentro de la organización. Así mismo, el desempeño, el cual es el resultado del comportamiento que tienen los colaboradores dentro de la organización sobre la ejecución de las actividades asignadas a su puesto. Esta encuesta tomará 15 minutos de su tiempo, su participación en la investigación es completamente voluntaria y usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere

ANEXO 4: CERTIFICADO DE CONDUCTA RESPONSABLE EN INVESTIGACIÓN

PERFIL

CESAR DIEGO ESPINOZA BORDA



Calificación, Clasificación y Registro de Investigadores

Solicitar Incorporación

✓ Conducta Responsable en Investigación

Fecha: 09/06/2023

Seleccionar archivo Sin archivos seleccionados

Agregar foto

Eliminar foto



Resumen

1924 quedan todavia

DATOS PERSONALES (FUENTE: RENIEC)

MISHELL KATIUSKA VARGAS POVES



Calificación, Clasificación y Registro de Investigadores

Solicitar Incorporación

✓ Conducta Responsable en Investigación

Fecha: 09/06/2023

Seleccionar archivo Sin archivos seleccionados

Agregar foto

Eliminar foto



Resumen

ANEXO 5: PERMISO PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO

Nuestro proyecto de investigación se llevará a cabo en Lima Este, siendo así una población abierta, en el cual no se requiere autorización a entidades.

ANEXO 6: CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr.....
... Con el debido respeto ,nos presentamos a usted mi nombre es Espinoza Borda,

Cesar Diego y mi compañera es Vargas Poves, Mishell estudiantes del décimo ciclo de la carrera de Psicología de la Universidad César Vallejo -Lima Ate.En la actualidad me encuentro realizando la investigación sobre “**Propiedades psicométricas de la Escala de Personalidad Proactiva en personas adultas de Lima Este, 2023**” y para ello quisiera contar con su importante colaboración .De aceptar participar en la investigación ,se informará todos los procedimientos de la investigación .En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas , se explicara cada una de ellas .

Gracias por su colaboración.

ANEXO 7: PERMISO DE USO DEL INSTRUMENTO

6/6/23, 12:32
application instrument

Correo de Universidad Cesar Vallejo - Application to authorize the use of the



CESAR DIEGO ESPINOZA BORDA
<cespinozabo17@ucvvirtual.edu.pe>

Application to authorize the use of the application instrument

2 mensajes

CESAR DIEGO ESPINOZA BORDA <cespinozabo17@ucvvirtual.edu.pe>

8 de mayo de 2023, 18:19 Para: tsb3c@virginia.edu
Cc: MISHHELL KATIUSKA VARGAS POVES <mvargaspo@ucvvirtual.edu.pe>

Diego Espinoza from the Cesar Vallejo University, Lima, Peru greets you. The reason for my communication is to be able to request the use of your test from your research work on The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates for my undergraduate thesis. Thank you very much.

Bateman, Thomas S (tsb3c) <tsb3c@virginia.edu>

9 de mayo de 2023, 16:44 Para: CESAR DIEGO ESPINOZA BORDA
<cespinozabo17@ucvvirtual.edu.pe>
Cc: MISHHELL KATIUSKA VARGAS POVES <mvargaspo@ucvvirtual.edu.pe>

You are welcome to use it.
Good luck with your research,
Tom

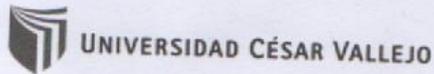
Sent from my iPhone

> On May 8, 2023, at 7:19 PM, CESAR DIEGO ESPINOZA BORDA
<cespinozabo17@ucvvirtual.edu.pe> wrote:

>
>

[El texto citado está oculto]

ANEXO 8: Autorización de aplicación



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Ate, 27 de noviembre del 2023

Ing. Eddy Señas Rojas
JEFE
LANCASTER S.A.C
Av. Nicolás Ayllón 1630, San Luis 15019
PRESENTE.-

Es grato saludarlo cordialmente en nombre de la Universidad César Vallejo - Filial Lima Campus Ate, a la vez, presentar al alumno **ESPINOZA BORDA, CESAR DIEGO** identificado con **DNI70990077**, código de estudiante **Nº7001048049**, estudiante del XI ciclo del programa de estudios de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudio; quien realizará el desarrollo de su proyecto de investigación para obtener el título profesional de Psicología denominado: "**Propiedades psicométricas de la escala de personalidad proactiva en trabajadores de lima este, 2023**"; agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

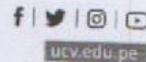
En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente.



Mg. Edith Honorina Jara Ames
Jefa de la Escuela de Psicología
Universidad César Vallejo- Campus Ate

UCV, licenciada para que
puedas salir adelante.



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

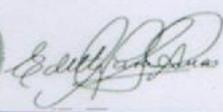
Ate, 31 de octubre del 2023

Sr. Jesús Edwin De La Cruz Pachas
Director
I.E EL PARAÍSO 1276
San Juan de Lurigancho 15461
PRESENTE. -

Es grato saludarlo cordialmente en nombre de la Universidad César Vallejo - Filial Lima Campus Ate, a la vez, presentar a los alumnos **ESPINOZA BORDA, CESAR DIEGO** identificado con **DNI 70990077**, código universitario **N° 7001048049** y **VARGAS POVES, MISHHELL KATIUSKA** con **DNI 72937874**, código universitario **N° 7002472987**, estudiantes del XI ciclo del programa de estudios de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudio; quienes realizarán el desarrollo de su proyecto de investigación para obtener el título profesional de Psicología denominado: "**Propiedades psicométricas de la escala de personalidad proactiva en trabajadores de lima este ,2023**"; agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

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

Atentamente.



Mg. Edith Honorina Jara Ames
Jefa de la Escuela de Psicología
Universidad César Vallejo- Campus Ate



Lic. Jesús E. De La Cruz Pachas
Director
I.E. N° 1276 " PARAISO "

Recibido
11/11/23

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

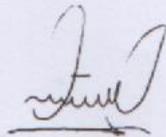
Ate, 28 de noviembre del 2023

Mg. Edith Honorina Jara Ames
Jefa de Escuela de Psicología
Universidad Cesar Vallejo - Campus Ate

Presente. -

Es grato saludarle cordialmente en nombre de la empresa Lancaster S.A.C aceptamos al alumno ESPINOZA BORDA, CESAR DIEGO identificado con el código de DNI 70990077 ,código de estudiante N 7001048049 ,del XI ciclo del programa de estudios de la Escuela de Psicología desarrollara su tesis denominada "Propiedades psicométricas de la escala de personalidad en trabajadores de lima este, 2023 .

Gracias de antemano.



Ing. Eddy Señas Rojas

Anexo 9: Acta de sustentación de proyecto de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

ACTA DE SUSTENTACION DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

LIMA, 19 de Julio del 2023

Siendo las 16:30 horas del 19/07/2023, el jurado evaluador se reunió para presenciar el acto de sustentación de Proyecto de Investigación titulado: "Propiedades psicométricas de la escala de personalidad proactiva en personas adultas de Lima Este, 2023", presentado por los autores ESPINOZA BORDA CESAR DIEGO, VARGAS POVES MISHELL KATIUSKA egresados de la escuela profesional de PSICOLOGÍA.

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

Autor	Dictamen
CESAR DIEGO ESPINOZA BORDA	(11)Aprobado
MISHELL KATIUSKA VARGAS POVES	

Se firma la presente para dejar constancia de lo mencionado

Firmado electrónicamente por:
EGARCIAGA el 19 Jul 2023 17:58:07

EDDY EUGENIO GARCIA GARCIA
PRESIDENTE

Firmado electrónicamente por:
BCORDOVAF el 19 Jul 2023 17:58:14

BILL ANTHONY CORDOVA FLORES
SECRETARIO

Firmado electrónicamente por:
CCASTROSA10 el 19 Jul 2023 17:58:07

MARTIN CASTRO SANTISTEBAN
VOCAL(ASESOR)

Código documento Trilce: TRI - 0588485

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



ANEXO 10:

ANEXO N.º 4: Modelo de informe de revisión expedita/completa de proyectos de investigación**Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de Escuela Profesional de Psicología**

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Escuela de Psicología; deja constancia que el proyecto de investigación titulado "Propiedades psicométricas de la Escala de Personalidad Proactiva en personas adultas de Lima Este, 2023", presentado por los autores: Vargas Poves, Mishell Katiuska, Y Espinoza Borda, Diego César, ha pasado una revisión expedita por María del Pilar Mori Sánchez de acuerdo con la comunicación remitida el 01 de julio, por lo cual se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

()favorable ()observado ()desfavorable.

Lima, 05 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Luis Alberto Chunga Pajares	Presidente	43500086	
María del Pilar Mori Sánchez	Vocal 2	10621155	

ANEXO 10: Piloto

Tabla 1

Análisis preliminar de los ítems de la Escala de personalidad proactiva

Items	% de respuestas					M	DE	g1	g2	IHC	h2	Matriz de correlaciones policóricas								
	1	2	3	4	5							1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	7	3	35	47	7	4.24	1.10	-1.91	3.14	.83	.75	1	.55	.84	.75	.67	.53	.71	.75	.68
2	7	3	18	51	21	3.76	1.05	-1.14	1.11	.63	.43	.55	1	.66	.57	.37	.45	.56	.57	.54
3	7	1	4	29	59	4.32	1.10	-1.96	3.18	.85	.77	.84	.66	1	.77	.67	.63	.66	.81	.66
4	5	1	7	34	53	4.29	1.01	-1.83	3.26	.79	.67	.75	.57	.77	1	.60	.48	.61	.69	.71
5	2	3	9	43	43	4.22	0.88	-1.40	2.33	.70	.53	.67	.37	.67	.6	1	.49	.61	.70	.60
6	7	4	16	44	29	3.84	1.11	-1.10	0.73	.68	.49	.53	.45	.63	.48	.49	1	.67	.70	.59
7	4	4	10	46	36	4.06	0.99	-1.34	1.77	.82	.70	.71	.56	.66	.61	.61	.67	1	.69	.76
8	4	2	5	39	50	4.29	0.96	-1.83	3.57	.87	.80	.75	.57	.81	.69	.70	.70	.69	1	.75
9	2	6	13	43	36	4.05	0.96	-1.06	0.86	.81	.70	.68	.54	.66	.71	.60	.59	.76	.75	1
10	2	6	28	35	29	3.83	0.99	-0.54	-0.21	.62	.41	.55	.41	.40	.56	.45	.43	.64	.59	.60

Se realizó el análisis de los ítems de la escala y se observó que el porcentaje de respuestas se ha mantenido distribuido en cada opción de respuesta y no ha sucedido que alguna lleve una cantidad excesiva de marcaciones, ello descarta casos tendenciosidad o aquiescencia (Enríquez y Domínguez, 2010; Fierro, 1982), los coeficientes de asimetría y curtosis se halló entre ± 1.5 , esto indica que las respuestas de todos los ítems no bordean a extremos (Forero et al., 2009; Pérez & Medrano, 2010, Shiel & Cartwright, 2015). Asimismo, los índices de homogeneidad corregida de los ítems fueron superior a .30, que mide la capacidad de discriminación (Kline, 2005, 2011; Lloret et al., 2014, 2017), además las comunalidades fueron mayores .40, lo que indica que la mayoría de los ítems comparten contenido en común, por lo que apunta a medir la misma variable (Detrinidad, 2016, Nunnally & Bernstein, 1995. Finalmente, la matriz de correlaciones policóricas señaló una adecuada relación entre ítems sin llegar a la multicolinealidad, pues la relación fue mayor a .30 y menor a .90 (Tabachnick & Fidell, 2019).

Tabla 2*Análisis factorial confirmatorio de la Escala de personalidad proactiva*

	χ^2	p	gl	CFI	χ^2 /gl	TLI	RMSEA [IC 90%]	SRMR	WRMR
Modelo original	55.755	.014	35	.988	1.593	.985	.077 [.035; .114]	.052	0.584

Se realizó un Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) empleando el estimador de Mínimos cuadrados ponderados con media y varianza ajusta (WLSMV, Brown, 2015; DiStefano & Morgan, 2014) junto con la matriz de correlaciones policoricas (Dominguez-Lara, 2014; Freiberg Hoffmann et al., 2013). EL ajuste fue optimo, ya que CFI y TLI \geq .95 (Hu & Bentler, 1999; Kline, 2011; Brown, 2015; Escobedo Portillo et al., 2016), además RMSEA \leq .08 (Lai, 2020) y SRMR, que debe ser \leq .08 (Cho et al., 2020), siendo este último más eficaz para rechazar modelos inadecuados (Shi et al., 2019). Finalmente la χ^2 /gl fue \leq 5; Marôco, 2014).

Tabla 3*Cargas factoriales estandarizas y confiabilidad de la Escala de personalidad proactiva*

Ítems	λ [IC 90%]
1. Estoy constantemente en la búsqueda de nuevas formas de mejorar mi vida.	.87 [.81; .93]
2. Donde he estado laborando, he sido parte de una fuerza para el cambio constructivo.	.65 [.53; .77]
3. No hay nada más emocionante que ver que mis ideas se conviertan en realidad.	.90 [.84; .96]
4. Si veo algo que no me gusta, lo arreglo.	.82 [.73; .90]
5. No importa cuáles son las probabilidades; si creo en algo, haré que suceda.	.73 [.62; .84]
6. Me encanta defender mis ideas, incluso en contra de la oposición de los demás.	.71 [.60; .82]
7. Me destaco en la identificación de oportunidades.	.84 [.77; .90]
8. Siempre estoy en busca de mejores formas de hacer las cosas.	.89 [.83; .94]
9. Si creo en una idea, ningún obstáculo me impedirá hacer que esto suceda	.84 [.77; .91]
10. Puedo detectar una buena oportunidad antes que otros lo hagan.	.65 [.54; .76]
Coeficiente alfa (α)	.93
Coeficiente omega (ω)	.92

Otro parámetro que se consideraron fueron las cargas factoriales estandarizadas (λ), siendo adecuadas pues sus valores fueron \leq .40 (Nunnally, 1978). A partir de las cargas factoriales estandarizadas (λ), se calculó el coeficiente omega (ω ; McDonald, 1999), empleando un punto de corte convencional ($<$.70; Nunnally, 1978).

Tabla 4*Análisis preliminar de los ítems de la Escala de autoeficacia general*

Ítems	% de respuestas					M	DE	g1	g2	IHC	h2	Matriz de correlaciones policóricas								
	1	2	3	4	5							1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	5	12	22	37	24	3.63	1.13	-0.60	-0.42	.51	.28	1	.51	.47	.44	.42	.42	.36	.47	.37
2	4	5	4	41	46	4.20	1.02	-1.61	2.31	.81	.70	.51	1	.72	.78	.72	.58	.57	.69	.6
3	2	3	12	46	37	4.13	0.88	-1.21	1.83	.73	.57	.47	.72	1	.7	.71	.65	.47	.53	.56
4	3	4	11	48	34	4.06	0.94	-1.27	1.79	.83	.76	.44	.78	.70	1	.85	.59	.56	.68	.58
5	2	7	8	47	36	4.08	0.95	-1.21	1.27	.82	.74	.42	.72	.71	.85	1	.7	.66	.66	.51
6	4	5	13	54	24	3.89	0.96	-1.19	1.51	.74	.58	.42	.58	.65	.59	.70	1	.67	.55	.67
7	2	4	18	49	27	3.95	0.89	-0.92	1.06	.76	.62	.36	.57	.47	.56	.66	.67	1	.78	.7
8	3	4	8	51	34	4.09	0.92	-1.40	2.32	.78	.66	.47	.69	.53	.68	.66	.55	.78	1	.59
9	2	2	14	58	24	4.00	0.80	-1.15	2.55	.73	.57	.37	.60	.56	.58	.51	.67	.70	.59	1
10	3	3	15	54	25	3.95	0.89	-1.17	1.95	.68	.51	.29	.55	.40	.72	.59	.43	.67	.62	.65

Se realizó el análisis de los ítems de la escala y se observó que el porcentaje de respuestas se ha mantenido distribuido en cada opción de respuesta y no ha sucedido que alguna lleve una cantidad excesiva de marcaciones, ello descarta casos tendenciosidad o aquiescencia (Enríquez y Domínguez, 2010; Fierro, 1982), los coeficientes de asimetría y curtosis se halló entre ± 2 , considera aceptable (Forero et al., 2009; Pérez & Medrano, 2010, Shiel & Cartwright, 2015), a excepción de los ítems 2, 8 y 9. Asimismo, los índices de homogeneidad corregida de los ítems fueron superior a .30, que mide la capacidad de discriminación (Kline, 2005, 2011; Lloret et al., 2014, 2017), además las comunalidades fueron mayores .40, (Detrinidad, 2016, Nunnally & Bernstein, 1995), a diferencia del ítem 1. Finalmente, la matriz de correlaciones policóricas señaló una adecuada relación entre ítems sin llegar a la multicolinealidad, pues la relación fue mayor a .30 y menor a .90 (Tabachnick & Fidell, 2019), siendo un caso excepcional la relación entre los ítems; no obstante, los reactivos se adecuaron en al menos la mitad de las características evaluadas, por lo que no es necesario eliminar algún reactivo (Blum et al., 2013).

Tabla 5*Análisis factorial confirmatorio de la Escala de autoeficacia general*

Modelo original	χ^2	p	gl	CFI	TLI	RMSEA [IC 90%]	SRMR	WRMR
	108.702	.000	35	.958	.946	.146 [.115; .177]	.072	0.863

Se realizó un Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) empleando el estimador de Mínimos cuadrados ponderados con media y varianza ajusta (WLSMV, Brown, 2015; DiStefano & Morgan, 2014) junto con la matriz de correlaciones policoricas (Dominguez-Lara, 2014; Freiberg Hoffmann et al., 2013). EL ajuste fue optimo, ya que CFI y TLI \geq .95 (Hu & Bentler, 1999; Kline, 2011; Brown, 2015; Escobedo Portillo et al., 2016), sin embargo el RMSEA fue mayor a .08 y SRMR \leq .08 (Cho et al., 2020), siendo este último más eficaz para rechazar modelos inadecuados (Shi et al., 2019). Finalmente la χ^2 /gl fue \leq 5; Marôco, 2014).

Tabla 3*Cargas factoriales estandarizas y confiabilidad de la Escala de autoeficacia general*

Ítems	λ [IC 90%]
1. Puedo encontrar la forma de obtener lo que quiero aunque alguien se me oponga.	.53 [.38; .68]
2. Puedo resolver problemas difíciles si me esfuerzo lo suficiente	.83 [.76; .90]
3. Me es fácil persistir en lo que me he propuesto hasta llegar a alcanzar mis metas	.77 [.67; .86]
4. Tengo confianza en que podría manejar eficazmente acontecimientos inesperados	.90 [.84; .95]
5. Gracias a mis cualidades y recursos puedo superar situaciones imprevistas	.88 [.83; .93]
6. Cuando me encuentro en dificultades puedo permanecer tranquilo/a porque cuento con las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles.	.76 [.68; .84]
7. Venga lo que venga, por lo general soy capaz de manejarlo	.82 [.75; .88]
8. Puedo resolver la mayoría de los problemas si me esfuerzo lo necesario	.81 [.72; .90]
9. Si me encuentro en una situación difícil, generalmente se me ocurre qué debo hacer	.77 [.69; .85]
10. Al tener que hacer frente a un problema, generalmente se me ocurren varias alternativas de cómo resolverlo	.73 [.65; .82]
Coeficiente alfa (α)	.92
Coeficiente omega (ω)	.91

Respecto a las cargas factoriales estandarizadas (λ), fueron adecuadas pues sus valores eran \leq .40 (Nunnally, 1978). A partir de las cargas factoriales estandarizadas (λ), se obtuvo el coeficiente omega (ω ; McDonald, 1999), empleando un punto de corte convencional ($<$.70; Nunnally, 1978).



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: aplicable (✓) aplicable después de corregir () no aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr./ Mg... Luis Alberto Ponce Ascurra

DNI:09998829.....

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01.	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Psicología - Bachiller	1999 - 2004
02	Universidad Cesar Vallejo	MBA - Maestría	2016 - 2018

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Cesar	Docente	S.J.L	2010 - 2019	Docente Tutor

02	Senati	Docente	SJL	2015 - 2021	Docente tiempo parcial
03	SISE	Docente	Varios	2021 - Actualidad	Docente tiempo parcial
04	Universidad Científica del Sur	Docente	ATE	2021 - Actualidad	Docente tiempo completo

Pertenencia: El ítem corresponde al concepto técnico, formulado, relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
Cantidad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



..... agosto de 2023

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

UNIVERSIDAD CESAR VALDEZ

TRABAJO PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

ASISTENTE

ÁREA DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD CESAR VALDEZ



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: aplicable (X)

aplicable después de corregir ()

no aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr. (Mg) Talía Silvia Tarazona Trujillo

DNI: 09999300

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01.	Universidad Tecnológica del Perú	Organización	
02.	Universidad César Vallejo	Organización	

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad César Vallejo	Docente	LIMA - ATE	Septiembre 2023-2	Docente

02					
03					
04					

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Relevancia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Dr. José de la Cruz
 R.R.P. 10/14

..... agosto de 2023

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA

Proyecto de tesis para optar por el título profesional de Licenciado en Psicología
 AUTORA:
 María José María Salazar Quiroga - R.P. 10/14

Dr. César Salazar, Director de la Escuela Profesional de Psicología
 R.P. 10/14

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
 Psicología

INSTITUCIÓN EDUCATIVA: UNIVERSIDAD
 CESAR VALLEJO

Tercer juez



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: aplicable () no aplicable (X) aplicable después de corregir (X) no aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg. Mg. Paul Carreras Davila

DNI: 70826984

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación) Psicología 2009 - 2015

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación) Psicología 2021

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	cargo	lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Psicólogo	Aje	2012 - Actual	

02							
03							
04							

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Perfomancia: El item corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El item es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del item, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los items planteados son suficientes para medir la dimensión.

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA

15 de Setiembre 2023
 agosto de 2023

PILL ANDRÉS CARRERA DAVILA
 Psicólogo
 C.R.P. N° 31181

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Observaciones: —

Opinión de aplicabilidad: aplicable no aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg. Pérez Hurtado Segundo Juan

DNI: 41605039

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01.	UCV	Docente - Organizacional	
02.	UPC	Experto del Talento	2019 - 2020

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	cargo	lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Docente	ATE	Abril 2023	Docente

02					
03					
04					

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico, formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiente, se dice suficiente cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


 ... agosto de 2023

Quinto juez



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: aplicable () aplicable después de corregir no aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg.: Fernando Maquero Torres

DNI: 0960775

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01.	Master Dartora 1	Gesti- educat- Psicología	2009 - 2011 2020 - 2023

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	cargo	lugar	Periodo laboral	Funciones
01	RN Covultrero	RHH	LMD	2010 - Actua	RHH.

02	ADPTCS	RAHH	LMS	2006 - 2009	RAHH.
03	ALICORP	RAHH	LMS - CALIA	2006 - 2005	RAHH.
04	CMS	RAHH	LMS	1991 - 2000	RAHH.

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Note: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

[Handwritten Signature]
 CPD 19403
 11... agosto de 2023

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Facultad de Ciencias de la Salud

PROYECTO DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE PSICOLOGO EN EL INSTITUTO DE LA SALUD, 2023

VENUS PEREZ, JHONATAN
 ESPINOSA BORG, DIEGO
 Mg. Cesar Samayoa

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: Hay Deficiencia

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: aplicable aplicable después de corregir no aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Mg. Sara Paola Nally Bravo
DNI: 40435400

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01.	Universidad de San Martín de Porres	Psicología organizacional	2018 - 2018
02	Universidad César Vallejo	Maestría en pedagogía estructural	2020

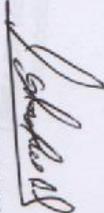
Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	cargo	lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Uca y PM	Psic. Caput. Fac. Ed. Uca		2018 - actualidad	Psicólogo organizacional

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

Participación: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

..... agosto de 2023


02					
03					
04					

Séptimo juez



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: aplicable (X) aplicable después de corregir () no aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Julio Cesar Castro Garcia

DNI: 08031366

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01.	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Psicología	1981 - 1986
02	Universidad Nacional Federico Villarreal	Psicología Organizacional Administración y Negocios Internacionales	2015
03	Universidad Continental		2016 - 2021

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	cargo	lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Cesar Vallejo	Docente	Lima Norte	2017	Docente – Jurado - Asesor
02	Universidad Científica del Sur	Docente	Lima Sur	2016	Docente – Jurado - Asesor
03	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Docente	Lima	1990	Docente – Jurado - Asesor
04					


 Dr. Juan Carlos Castro Garcia
 Psicólogo (C)

..... agosto de 2023

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: aplicable (X) aplicable después de corregir () no aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg ELIZABETH LÓPEZ RIVERA.....

DNI: ...:32972288

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de Investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01.			
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de Investigación)

	Institución	cargo	lugar	Periodo laboral	Funciones
01	CEM COMISARIA VILLA MARIA	COORDINADORA	CHIMBOTE	2019 HASTA LA ACTUALIDAD	COORDINAR LAS ACCIONES CON LOS EQUIPOS DE TRABAJO PARA LA INTERVENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Y EL GRUPO FAMILIAR
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DOCENTE	ATE	2021 HASTA LA ACTUALIDAD	DOCENCIA
03					
04					

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Nuevo Chimbote, 27 setiembre de 2023



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: aplicable () aplicable después de corregir no aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg. Rubi Aguirre Cruz Villalobos

DNI: 44636866

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación) Psicología

	Institución	Especialidad	Período formativo
01.	Universidad César Vallejo	Psicología	
02.	Universidad Tecnológica del P.A.	Psicología	

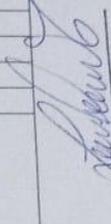
Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Período laboral	Funciones
01	Universidad César Vallejo	Docente	ATE	Sano	Docente

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características de la personalidad proactiva. Por favor, considerando la escala de siete opciones de respuesta, marque la alternativa que mejor lo describa: 1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Moderadamente en desacuerdo, 4 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 5 = Moderadamente en desacuerdo, 6 = De acuerdo, 7 = Totalmente de acuerdo.

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

Firma del evaluador/DNI
44034607


Dra. Leslie M. Niño Becerra
PSICÓLOGA
C.Ps.P. 15582