



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Evaluación psicométrica de la escala de comportamientos
proactivos en trabajadores de Lima Metropolitana

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
Licenciado en Psicología

AUTOR:

Gamarra Torres, John Edisson (ORCID: 0000-0003-0344-8436)

ASESOR:

Mg. Concha Huarcaya, Manuel Alejandro (ORCID: 0000-0002-8564-7537)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Psicométrica

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

A dios, quien fue mi guía y me bendijo durante todo el camino y me permitió llegar hasta este punto, así mismo, a mi familia principalmente a mis abuelos, quienes estuvieron conmigo en todo momento y me alentaron interminablemente con su amor, sacrificio, paciencia y su apoyo constante.

Agradecimiento

A mis maestros, entre magísteres y doctores de la escuela de Psicología por su tiempo, apoyo y todo su conocimiento en el desarrollo de mi formación profesional. A mi familia, principalmente a mis abuelos por todo el apoyo, el cariño, la paciencia y sus infinitos consejos que ayudaron en mi formación profesional y personal. Y por último a mis amigos, quienes me brindaron su apoyo incondicional y por todo el tiempo brindado durante toda esta trayectoria.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	9
3.1 Tipo y diseño de investigación	9
3.2 Variables y operacionalización.....	9
3.3 Población, muestra y muestreo.....	10
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	10
3.5 Procedimientos	11
3.5 Método de análisis de datos.....	12
3.7 Aspectos éticos.....	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES.....	24
VII. RECOMENDACIONES	25
REFERENCIAS.....	26
ANEXOS	33

Índice de tablas

Tabla 1. Pruebas de validez basada en el contenido de la escala	15
Tabla 2. Validez de contenido	16
Tabla 3. Análisis de confiabilidad de la prueba piloto (N=20).....	16
Tabla 4. Análisis descriptivo de la muestra (N= 289)	17
Tabla 5. Análisis Factorial Confirmatorio.....	18
Tabla 6. Análisis de cargas factoriales	18
Tabla 7. Análisis de confiabilidad de la muestra	19
Tabla 8. Análisis de confiabilidad de la muestra por dimensiones.	19

Índice de figuras

Figura 1. Modelo 1	20
Figura 2. Modelo 2	21

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar las propiedades psicométricas de la escala de comportamientos proactivos de la versión argentina, en trabajadores de Lima Metropolitana. La investigación es de tipo instrumental, no experimental, así como de corte transversal. La muestra estuvo representada por 289 trabajadores de Lima Metropolitana, cuyas edades oscilan de 18 a 45 años. Para el recojo de datos se usó la escala de comportamientos proactivos. Los resultados mostraron una aceptable validez en el contenido con puntuaciones de .92 en cuanto a la V de Aiken. Tras los análisis factoriales confirmatorios, se observó que en el segundo modelo compuesto por 7 ítems, presenta valores con índices de bondad aceptables ($\chi^2/gf= 2.17$; TLI = .93; CFI = .96; SRMR = .035 RMSEA = .063), en cuanto a la confiabilidad de la escala total se obtuvo un equivalente a ($\alpha = .70$), mientras que para sus dimensiones comportamiento proactivo hacia la organización, comportamiento proactivo hacia los demás y comportamiento proactivo hacia uno mismo, se obtuvieron valores de ($\alpha = .70$; $\alpha = .54$ y $\alpha = .60$) respectivamente.

Palabras clave: Comportamiento proactivo, talento, calidad de vida, validez, confiabilidad.

Abstract

The general objective of this research was to determine the psychometric properties of the proactive behavior scale of the Argentine version, in workers from Metropolitan Lima. The research is instrumental, not experimental, as well as cross-sectional. The sample was represented by 289 workers from Metropolitan Lima, whose ages range from 18 to 45 years. For data collection, the scale of proactive behaviors was used. The results showed an acceptable validity in the content with scores of .92 regarding the V of Aiken. After confirmatory factor analyzes, it was observed that in the second model composed of 7 items, it presents values with acceptable goodness indices ($\chi^2 / gl = 2.17$; TLI = .93; CFI = .96; SRMR = .035 RMSEA = .063), regarding the reliability of the total scale, an equivalent to ($\alpha = .70$) was obtained, while for its dimensions proactive behavior towards the organization, proactive behavior towards others and proactive behavior towards oneself, values of ($\alpha = .70$; $\alpha = .54$ and $\alpha = .60$) respectively.

Keywords: Proactive behavior, talent, quality of life, validity, reliability.

I. INTRODUCCIÓN

En la última década, muchas de las organizaciones se han visto alteradas por modificaciones imprevisibles y ha generado en ellas la necesidad de poder adaptarse a los nuevos cambios dentro del entorno competitivo y la globalización (García-Revilla, 2006).

Debemos saber que la persona proactiva dentro del ámbito empresarial generará autoeficacia y emociones positivas y esta herramienta lo seguirá usando en el futuro, sin embargo, si la persona presenta una baja autoestima y carece de motivaciones principalmente de forma intrínseca, se producirá una sobrecarga de roles afectando a la productividad y al rendimiento laboral (Salessi & Omar, 2017).

La proactividad muy aparte de ser una cualidad innata de cada persona, es un hecho de responsabilidad, donde el trabajador tendrá que tomar decisiones que ayuden a generar cambios óptimos dentro de la organización en la que se encuentre (López, 2010). Las personas proactivas constituyen una visión futura de la organización, pues se anticipan para encontrar las necesidades que se deberán emplear para hacer frente a la competencia laboral (Rincón, 2014).

Las personas proactivas mantienen un buen manejo de emociones y las ejecutan de acuerdo a las situaciones que se presenten, así mismo rigen su propio entorno en base a sus reacciones afectivas, conllevándolo a ser una persona exitosa (Cañizares & Guillen, 2013).

La proactividad es un talento de cada persona que permite ejecutar situaciones satisfactorias, así mismo permite alcanzar los objetivos planteados a corto y largo plazo por las organizaciones (Rincón, 2014).

Sin embargo, para que una persona logre tener mayor proactividad y una visión hacia el éxito, debe de mantenerse al margen de los riesgos sociales y culturales, ya que estos podrían causar una baja autoestima y por consiguiente un retraimiento en sus capacidades (Santos, Requero, Cancela & Pedrazzo, 2015).

Según los argumentos mencionados anteriormente y debido a que no existen estudios relacionados que hayan mostrado datos cuantitativos sobre los

comportamientos proactivos dentro del contexto peruano, se centró en investigar acerca de las propiedades psicométricas de los comportamientos proactivos. En el Perú no contamos con algún instrumento que estudie el comportamiento proactivo, sin embargo, se cuenta con el instrumento en la versión traducida y adaptada al español en trabajadores argentinos, el cual mediante un análisis factorial indica la pertinencia de un modelo oblicuo de tres factores ($SB\chi^2= 1.79$; $GFI = .95$; $CFI = .94$; $RMSEA = .03$) orientados a la organización, a los demás y a uno mismo. Asimismo, presenta evidencias de validez convergente-discriminante indicando que las relaciones entre los tres factores se ubicaron en el orden de .42 a .55. Se obtuvieron los resultados de invarianza factorial del modelo de base compuesto por 10 ítems como variables observables ya que se prescindió de uno de los ítems de la dimensión comportamientos proactivos orientados a uno mismo, debido a su baja saturación en dicho factor. Por último para la confiabilidad total el índice fue ($\alpha = .78$; $CR = .77$; $\omega = .72$). Permitiendo así conocer las características del Comportamiento Proactivo en una muestra conformada por trabajadores de Lima Metropolitana.

Habiendo analizado la realidad problemática, se formuló el problema general ¿Cuáles son las propiedades psicométricas de la escala de comportamientos proactivos en trabajadores de Lima Metropolitana? Y los problemas específicos:

¿Cuáles son las evidencias de validez basada en el contenido de la escala de comportamientos proactivos en trabajadores de Lima Metropolitana?

¿Cuáles son las evidencias de validez por estructura interna de la escala de comportamientos proactivos en trabajadores de Lima Metropolitana?

¿Cuáles son las evidencias de confiabilidad de la escala de comportamientos proactivos en trabajadores de Lima Metropolitana?

El presente estudio se justificó a nivel teórico porque ha aportado nuevos conocimientos y resultados dentro del contexto peruano. Según Bilbao y Escobar (2020), se emplea este apartado con el fin de proporcionar reflexión y debate acerca de una teoría conocida y de poder contrastar los resultados. Así mismo, para Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2014), este apartado se usa para indicar que el estudio va a permitir realizar una innovación científica y que a su vez explicará si se podrá comparar los resultados de otras investigaciones.

A nivel práctico, ha aportado a la sociedad con un instrumento que cuenta con resultados estadísticos aceptables. Este apartado se da cuando su desarrollo ayuda a resolver un problema o, por lo menos, propone estrategias que al aplicarse contribuirían a resolverlo (Bilbao & Escobar, 2020)

A nivel metodológico, se analizó la escala de comportamientos proactivos mediante el análisis estadístico para comprobar su confiabilidad y validez. Este apartado se da cuando el proyecto que se realizará propone un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento válido y confiable (Bilbao & Escobar, 2020). Así mismo, cuando se indica que el uso de determinadas técnicas e instrumentos de investigación pueden servir para otras investigaciones similares. Puede tratarse de técnicas o instrumentos novedosos como cuestionarios, test, pruebas de hipótesis, modelos, diagramas de muestreo, etc. que el investigador considere que puedan utilizarse en investigaciones similares (Ñaupas, Mejía, Novoa & Villagómez, 2014).

A nivel social, brindará datos y conocimientos que contribuirán en futuras investigaciones, así mismo, podrá ser utilizado dentro del ámbito organizacional. Por ello, cuando la investigación va a resolver problemas sociales que afectan a un grupo social, como el empoderamiento de las mujeres campesinas o la aplicación del método psicosocial en la alfabetización de iletrados del medio rural (Ñaupas, Mejía, Novoa & Villagómez, 2014).

El objetivo general fue, analizar las propiedades psicométricas de la escala de comportamientos proactivos en trabajadores de Lima Metropolitana. En cuanto a los objetivos específicos fueron:

Analizar la validez basada en el contenido de la escala de Comportamientos Proactivos en trabajadores de Lima Metropolitana.

Analizar la validez por estructura interna de la escala de Comportamientos Proactivos en trabajadores de Lima Metropolitana.

Examinar la confiabilidad de la escala de Comportamientos Proactivos en trabajadores de Lima Metropolitana.

II. MARCO TEÓRICO

Se debe indicar que no existen muchos estudios sobre comportamientos proactivos, sin embargo, se pudo analizar algunos antecedentes internacionales y nacionales relacionados.

En los Países Bajos, Belschak y Den Hartog (2010) crearon la escala de comportamiento proactivo que presentan tres dimensiones o focos: en lo personal, social y organizacional, pero se basaron en dos estudios, el primero se centró en los tres focos del comportamiento proactivo con tres focos de compromiso y el segundo estudio se centró en los antecedentes relacionados con los focos del comportamiento proactivo y otras variables relacionadas. Centrándonos en el primer estudio, la muestra estuvo compuesta por 18 empresas. Como resultado del estudio para el alfa de Cronbach se obtuvieron puntajes de .82 para el foco pro-organizacional; .86 para el foco pro-social y .89 para el foco pro-individual. En conclusión, según los autores, el foco organizacional y el foco social tuvieron un fuerte vínculo con el compromiso en equipo, mientras que el foco individual mantuvo relación principalmente con el compromiso profesional.

En Turquía, Kanten y Alparslan (2013) realizaron una investigación, la cual tuvo como objetivo introducir una escala de comportamientos proactivos analizando la validez y confiabilidad, y para ello se integró la escala de Belschak y Den Hartog (2010) junto a otras escalas de comportamiento proactivo. El cuestionario estuvo compuesto por 32 elementos y la muestra estuvo conformada por 250 empleados de dos hospitales privados en Antalya. Según los resultados: el coeficiente alfa de Cronbach de los ítems = 0.90, el Valor KMO = 0.932, mediante el análisis factorial se obtuvo: (RMSEA = 0.077) y los demás índices como (GFI = 0.88; IFI = 0.96; CFI = 0.94; AGFI = 0.84; NFI = 0.94; NNFI = 0.95). Finalmente, mediante un análisis se eliminaron 14 elementos y se quedó con una escala válida y confiable compuesta por 18 ítems divididos en 3 dimensiones (Comportamiento organizacionales, orientados a los compañeros de trabajo y proactivos individuales.) y cada una con 6 ítems.

En China Hwang, Han & Chiu (2015) realizaron un estudio cuyo objetivo fue identificar el efecto interactivo de la autoeficacia de la amplitud de roles (RBSE) y tres niveles de auto-concepto (colectivo, relacional e individual) en la predicción de diferentes focos de conductas proactivas. La muestra estuvo conformada por 259 trabajadores de servicio terrestre de una compañía aérea en Taiwán. Se empleó ocho variables en cuanto al modelo de medición, tres tipos de auto-concepto, uno de RBSE y cuatro tipos de comportamiento proactivo, las variaciones extraídas de varianza para RBSE, auto-concepto individual, auto-concepto relacional, auto-concepto colectivo, comportamiento proactivo pro supervisor, comportamiento proactivo pro compañero de trabajo y comportamiento proactivo pro organizacional, respectivamente, fueron .50 , .56, .62, .48, .61, .52, .48 y .58. En cuanto al análisis factorial de los ocho factores se obtuvo lo siguiente: CFI=.94; TLI= .93; RMSEA= 0.4 y SRMR=.05.

En Argentina, Salessi y Omar (2018) realizaron una investigación instrumental que tuvo como objetivo adaptar la Escala de Comportamientos Proactivos de Belschak y Den Hartog en trabajadores argentinos. La muestra estuvo conformada por 461 trabajadores argentinos. Mediante un análisis factorial indicaron la pertinencia de un modelo oblicuo de tres factores ($SB\chi^2= 1.79$; GFI = .95; CFI = .94; RMSEA = .03) orientados a la organización, a los demás y a uno mismo. Asimismo presenta evidencias de validez convergente-discriminante indicando que las relaciones entre los tres factores se ubicaron en el orden de .42 a .55. Se obtuvieron los resultados de invarianza factorial del modelo de base compuesto por 10 ítems como variables observables ya que se prescindió de uno de los ítems de la dimensión comportamientos proactivos orientados a uno mismo, debido a su baja saturación en dicho factor. Por ultimo para la confiabilidad total el índice ($\alpha = .78$; CR = .77; $\omega = .72$).

En Perú, Choquecondo (2019), realizó una investigación el cual tuvo como objetivo de determinar la influencia del Engagement en el trabajo en cuanto a los comportamientos proactivos de empleados de una empresa de transporte en Arequipa. La muestra estuvo conformada por 166 trabajadores y sus edades oscilaban entre 20 y 67 años. El resultado obtenido de la correlación entre las dimensiones del Engagement y de Comportamientos Proactivos fue positiva ($r=$

0,475 y $p= 0,000$), así mismo muestra que el constructo de Comportamientos Proactivos tiene un nivel alto de correlación entre sus dimensiones equivalente a ($m= 43,31$), en cuanto a la prueba piloto que realizó en trabajadores del departamento de Arequipa, aplico el coeficiente V de Aiken para medir la validez del constructo lo cual obtuvo un equivalente a 100.0 y en cuanto a la confiabilidad aplicado a 29 personas con el instrumento adaptado por (Salessi & Omar, 2018) que consta de 10 ítems, se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,840.

Acercas de los comportamientos proactivos, se hace mención a dos enfoques teóricos, el primero se basa en rasgos o cualidades mencionadas por (Bateman y Crant, 1993; citado por Salessi y Omar, 2018) quienes a su vez nos hablan sobre una personalidad proactiva, pero para la investigación contemporánea, el enfoque de esta etiqueta presenta muy poca información y carece de relevancia al tratar de hablar sobre el comportamiento proactivo, por ello se ha optado por el segundo enfoque, el cual se centra en cómo una persona tiende a comportarse según las circunstancias y contextos (Belschak & Den Hartog, 2017; Parker & Bindl, 2017, citado por Salessi y Omar, 2018). Así mismo, Belschak y Den Hartog (2010) mencionan que en su estudio se basan en el enfoque que habla sobre la conducta de la persona, de cómo esta se comporta ante las adversidades y circunstancias.

Al margen, los autores (Bateman y Crant, 1993, citado por Salessi y Omar, 2018) nos hablan acerca de la personalidad proactiva, como una cualidad propia de la persona quien a futuro producirá cambios en su entorno, es decir, aquellas personas que no son etiquetadas como persona proactiva tienen un comportamiento pasivo y son adaptados por su entorno, mientras que son considerados como proactivos son aquellos que manifiestan iniciativas, intervienen y persisten en cuanto al logro de objetivos o de tan solo generar cambios favorables. No obstante, (Bateman y Crant, 1993) también refieren que el estudio de comportamientos proactivos se basa en la relación de individuo-situación de la teoría de la personalidad de Albert Bandura y dicha teoría refiere que la personalidad es aprendida del medio social en el que se encuentra el individuo, eso quiere decir que si una persona es influenciada por los comportamientos de otras, este se vería reflejado posteriormente con los mismos comportamientos frente a diferentes situaciones o estados (Jara, Olivera y Yerrén, 2018).

Al referirnos a las teorías relacionadas al comportamiento proactivo, Chiang & Ojeda (2013), sostienen que la satisfacción laboral es un estado que influye en la persona con respecto a su labor, sin embargo está relacionado con la productividad organizacional, pues bien, si se logra una mayor productividad dentro de una institución, se debe de emplear mecanismos de motivación o recompensas como: económicas, sociales y psicológicas que satisfacen al trabajador con el fin de generar un mayor esfuerzo para realizar próximas labores. Por otro lado, si una persona está satisfecha con su empleo y organización, ellos generaran una mejor calidad de vida, tanto en el ambiente laboral, familiar y social (Guerra, Santander y Rodríguez, 2017).

La motivación es un estímulo capaz de dirigir la conducta y los pensamientos de la persona, también permite alcanzar objetivos personales y laborales (Marin y Placencia, 2017).

El compromiso laboral es un grupo de acciones que permite la colaboración de un grupo de miembros con el fin de alcanzar los objetivos planteados de una organización (Cruz, Carreón, Hernández y Morales, 2013).

Otro estudio como el de Marsollier y Expósito (2017) mencionan al compromiso laboral o Engagement como una vinculación psicológica entre la persona y su trabajo y para ello se basa en tres nociones, el vigor, la dedicación y la absorción, donde vigor está relacionado con los niveles de energía elevados y la predisposición para trabajar; la dedicación relacionado con el entusiasmo y la implicación de la persona con su trabajo y la absorción que relaciona con la capacidad de concentración en sus labores o tareas.

El liderazgo es el talento que posee una persona con la finalidad de ser una gran influencia en los demás para así lograr alcanzar los objetivos tanto personales como organizacionales (Bonifaz, 2012).

Podemos referirnos sobre liderazgo transformacional que en un principio se menciona como teoría relacionada a la variable de comportamiento proactivo. Según Fernández y Quintero (2017) el liderazgo transformacional se basa en la contribución que mantienen los líderes en el éxito de las empresas, que constantemente se encuentran en cambios por el proceso de la globalización, así

mismo los líderes transformacionales responden mejor a las exigencias de la organización en compañía de sus seguidores que han sido influenciados para lograr un interés colectivo y los objetivos de la organización.

Así también Hermosilla et al. (2016) nos habla acerca del líder transaccional, quien se encargan e motivar brindándoles recompensas por los resultados obtenidos, mientras que el líder transformacional se encarga de inspirar a sus seguidores a lograr más de lo que esperan cada uno de sí mismo.

Por último, Muñiz (2003), expresa que la psicometría es un conjunto de métodos, y teorías que miden valores observables e inobservables. Siguiendo esta línea, Ortiz (2004), expone que la validez es el grado en que un instrumento mide lo que realmente se pretende medir en primera instancia. Y Reidl-Martínez (2013), expone que la confiabilidad es el grado en que los resultados que se obtienen al aplicar un instrumento a un sujeto en un momento dado, sea el mismo resultado al aplicarle nuevamente.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Esta investigación es de tipo instrumental, dando a conocer la evaluación psicométrica y el diseño de la prueba a aplicar (Ato, López y Benavente, 2013).

En cuanto al diseño de investigación no experimental, porque se estudiará las manifestaciones de un ambiente sin la necesidad de manipular las variables (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Así mismo es de corte transversal porque se recogerán las pesquisas en un momento determinado (Ponce y Pasco, 2018).

3.2 Variables y operacionalización

Es un proceso que permite elaborar herramientas de medición, así mismo, muestra de manera esquematizada toda la información que se pretende investigar de manera concreta (Reguant y Martínez-Olmo, 2014).

En cuanto a las definiciones de la escala de Comportamientos Proactivos se indica como definición conceptual: los comportamientos proactivos son acciones que cualquier persona puede realizar con el fin de mejorar personalmente y profesionalmente, así mismo permite mejorar su entorno laboral y al cumplimiento de objetivos de la organización en la que se encuentra (Belschak & Den Hartog, 2010), como definición operacional: la proactividad se medirá mediante la escala de Comportamientos Proactivos (Belschak & Den Hartog, 2010) adaptada por Salessi y Omar (2017).

Los Indicadores sobre los comportamientos proactivos orientados a la organización está relacionado al logro de las metas u objetivos de la organización, los comportamientos proactivos orientados a los demás se encuentran relacionados a los comportamientos pro sociales de la persona con el propósito de influir en los demás, contribuyendo a mejorar el trabajo en equipo y al logro de los objetivos, por último, los comportamientos proactivos orientados a uno mismo se encuentra relacionado al logro de sus objetivos personales y laborales.

En cuanto a la escala de medición: la escala de comportamientos proactivos es ordinal. Según Matthews (2015) la escala ordinal, es un tipo de escala básica que

sirve para realizar aseveraciones en cuanto a las magnitudes de los fenómenos estudiados que pueden presentar dificultades al cuantificar y también permite ordenar los valores de la escala de manera jerárquica.

3.3 Población, muestra y muestreo

La población, es una agrupación de casos que cumplen con determinadas características (Hernández et al., 2014). Dentro de esta investigación, la población estuvo conformada por trabajadores de Lima Metropolitana, quienes deben de cumplir con ciertos criterios de inclusión como, que actualmente se encuentren trabajando o hayan trabajado meses atrás, que sus edades oscilen entre los 18 y 45 años y que vivan en Lima Metropolitana, así mismo en cuanto a los criterios de exclusión, ser menores de edad y mayores de 45 años, que nunca hayan trabajado y por último que no residan en Lima Metropolitana.

La muestra es un sub conjunto de la población estimada, del cual se obtendrán los datos para su análisis y a su vez siendo representativa de la población (Hernández et al., 2014). La muestra estuvo conformada por 289 trabajadores de Lima Metropolitana tanto hombres como mujeres y que sus edades oscilan entre los 18 y 45 años (M=47,21).

Dentro de esta investigación se realizó el muestreo no probabilístico, permitiendo elegir los elementos dependiendo de los criterios u objetivos de los mismos investigadores (Hernández et al., 2014). La unidad de análisis son los trabajadores de Lima Metropolitana.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la presente investigación se utilizó como técnica la encuesta, de acuerdo con López-Roldán y Fachelli (2015), es un método usado mayormente en el campo de la investigación para la obtención de datos o información con un fin científico.

Se utilizó la escala de comportamientos proactivos de (Belschak & Den Hartog, 2010), versión traducida y adaptada al español en trabajadores argentinos (Salessi & Omar, 2017). Dicha escala está compuesta por 11 ítems divididos en 3 dimensiones, los cuales son Comportamientos Proactivos en la Organización ($\alpha = .82$), Comportamientos Proactivos hacia los demás ($\alpha = .86$) y Comportamientos

Proactivos hacia uno mismo ($\alpha = .89$). Esta escala de medición es de tipo Likert con una puntuación que va desde el 1 hasta el 5 (Totalmente en desacuerdo = 1, Poco desacuerdo = 2, Ni de acuerdo, ni desacuerdo = 3, De acuerdo = 4 y Totalmente de acuerdo = 5). Se aplica de forma individual, puede ser autoadministrada y no tiene tiempo límite.

3.5 Procedimientos

En primera instancia, se inició con la búsqueda de información acerca de la escala de comportamientos proactivos a través de fuentes de investigación como Renati, Researchgate y Master Journal List, y repositorios de distintas universidades del Perú, posteriormente se solicitó el permiso a la autora para usar la Escala de Comportamientos Proactivos versión adaptada en trabajadores de Argentina, así mismo, se obtuvo información acerca de la definición de la variable comportamientos proactivos y sus dimensiones (comportamientos proactivos en la organización, comportamientos proactivos hacia los demás y comportamientos proactivos hacia uno mismo).

Dentro de esta investigación se empleó la directriz lingüística, que se refiere al proceso que se encarga de los entendimientos del instrumento con el fin de generar una nueva versión de lengua para la población (Rivera, 2014). Así mismo, se usó la directriz cultural, el cuál es un proceso múltiple que no solo se encarga de verificar que el idioma sea el adecuado para la nueva población, sino también, puede llevar a cambiar los formatos de los ítems, cambiar las formas de aplicación, las puntuaciones, los baremos, entre otros (Barbero et al., 2008, citado por Rivera, 2014).

Luego se realizó la evaluación psicométrica de la prueba mediante 4 jueces expertos, a los cuáles se les solicitó que evalúen la pertinencia, relevancia y claridad de la prueba. Según (American Psychological Association [APA], American Educational Research Association [AERA] y National Council on Measurement in Education [NCME], 2014).

Así mismo, debido a la coyuntura que se suscita sobre la emergencia por el covid-19 a nivel mundial y con respecto a los protocolos que se han tomado en cuenta en el Perú, la aplicación se dio de manera virtual a través de formularios de Google,

posterior a ello se inició con el procesamiento de datos con ayuda de los programas de análisis estadístico como: Microsoft Excel, Statistical Package for the Social Sciences versión 25, AMOS, entre otros). Y finalmente se evaluó las propiedades psicométricas.

3.5 Método de análisis de datos

La validez, es el grado en que un instrumento evalúa lo que pretende evaluar (Lacave, Molina, Fernández & Redondo, 2015), sin embargo, dentro de la presente investigación se analizó la validez basada en el contenido, que es la técnica para demostrar cuan peculiar y relevante es el contenido de la prueba (APA, AERA & NCME, 2014).

Se procedió a analizar la V de Aiken, la cual sirve para demostrar la relevancia que existe entre los ítems de un constructo, formulada por los jueces expertos, cabe recalcar que el valor=1 indica el mayor índice de validez aceptable (García, & García, 2014). Así mismo, se aplicó el cuestionario a una muestra de 289 participantes. Luego de obtener los resultados, se efectuó la limpieza del mismo, tomando en consideración las respuestas incorrectas, así mismo para la tabulación de los resultados se usaron programas estadísticos tales como Microsoft Excel, Statistical Package for the Social Sciences (SPSS versión 25), Jamovi v.1.1.9.0 y AMOS versión 24.

Se realizó una exploración sobre los casos atípicos univariados los mismos que presentan puntajes Z y se encontraron fuera del rango ± 3 , fueron tipificados y eliminados (Tabachnick y Fidell, 2001, citado por Pérez y Medrano, 2010). Así mismo se vio la distancia de Mahalanobis (D^2), gracias a este método será posible hallar los casos atípicos multivariados denominados así, aquellos casos que superen el umbral de $p < .001$ (Uriel y Aldas, 2005, citado por Pérez y Medrano, 2010).

En este estudio se realizó también un análisis preliminar de los ítems para poder obtener los valores tanto de la curtosis y asimetría, cuyo índice aceptable para ser considerado como una normalidad univariada fluctúa entre el -1.5 y +1.5 (Pérez & Medrano, 2010).

Se evaluó la validez por estructura interna, la que consiste en detallar los elementos que ocultan a los ítems, así como la pertenencia de cada ítem con sus elementos correspondientes (Ventura-León, 2017). De la misma manera, se empleó el Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) el cual se utiliza para corroborar los datos obtenidos en el análisis factorial exploratorio y analizar si el constructo y sus variables observadas se ajustan al modelo teórico (Malhotra, Hall, Shaw, & Oppenheim, 2007, citado por Sarmiento & Costa, 2019).

Asimismo se detalló los índices de bondad de ajuste los cuáles son: el GFI, que se encarga de analizar si el constructo está de acuerdo a la realidad investigada, el valor aceptable para demostrar un buen ajuste es 1 mientras que 0 indicará un mal ajuste del constructo (Escobedo, Hernández, Estebané & Martínez, 2016). Así mismo el CFI es el índice de ajuste comparativo, el cual es aceptable siempre y cuando supere el valor .9 (Martínez, García-Alandete y Sellés, 2012), también se analizó el TLI, el cuál vendría a ser el índice de Tucker-Lewis el cuál estima el valor del Chi-Square del modelo propuesto y el valor aceptable es mayor a 0.90 (Bentler & Bonett, 1980, citado por Xia & Yang, 2018), en cuanto al RMSEA, es un índice de error de aproximación cuadrático medio que indica la cantidad de varianza no explicada y su valor aceptable es .08, mientras que un 0.5 indicando un buen ajuste de modelo (Browne & Cudeck, 1993, citado por Shi, Maydeu-Olivares & DiStefano, 2018). En cuanto al SRMR que es la raíz media cuadrática residual estandarizada, el cuál es un indicador que calcula tanto las varianzas como las covarianzas de una muestra e indica un buen ajuste siempre y cuando su valor sea menor al .05 (Escobedo et al., 2016).

Acerca de la confiabilidad, es el grado de consistencia de un instrumento a medir (Quero, 2010). Así mismo, para Bojórquez et al. (2013) es el grado de error que existe en un instrumento de medida. No obstante, existen métodos para determinar la confiabilidad de un coeficiente, por ello dentro de esta investigación se dio a conocer una de las principales, el cuál es el alfa de Cronbach y especifica que dentro de una investigación sí el resultado es equivalente a 0.25 de coeficiente, indica una baja confiabilidad, si es 0.50, la confiabilidad es regular, pero si se obtiene un resultado equivalente al 0.75, la confiabilidad es aceptable y si el

resultado equivale al 0.90, la confiabilidad es muy aceptable (Hernández et al., 2014).

3.7 Aspectos éticos

La información recabada que forma parte del desarrollo de esta investigación es de forma anónima y con la confidencialidad que merece, así mismo se detalló acerca del consentimiento informado a los sujetos de esta investigación. Para comenzar con la presente investigación, se tendrá en cuenta las bases legales y éticas establecidas por la (APA, AERA & NCME, 2010), luego se solicitará la autorización de los participantes no sin antes haber leído y aceptado las aclaraciones dentro del consentimiento informado.

Por último, se puso en conocimiento los objetivos y motivos por el cual se está desarrollando esta investigación. De la misma forma, en esta investigación se presenta un rigor científico, el cual se define como impecabilidad en cuanto a la falta de errores, la autenticidad y calidad de la misma (Erazo, 2011). Así mismo, esta investigación se encuentra fuera del uso inadecuado de ideas o frases sin el consentimiento o autorización del autor mejor conocido como plagio (Soto, 2012). También cabe resaltar que se debe de tener en cuenta los códigos de ética en cuanto a las normas de una investigación, constituidos por el Colegio de Psicólogos del Perú (2018), en el capítulo III de los artículos 22°, 24°, 25°, 26° y 27°.

IV. RESULTADOS

En la Tabla 1 se muestran los datos de la participación de 5 jueces expertos especialistas en sus áreas: organizacional e investigación

Tabla 1. Pruebas de validez basada en el contenido de la escala

JUEZ EXPERTO	DNI	Nº DE COLEGIATURA	ESPECIALIDAD
Mg. Hugo Ricardo Gutarate Ponce	10421528		Psicología Clínico- Organizacional
Mg. Johana Sonia Schmidt Urdanivia	10296747	10105	Psicología Organizacional
Mg. José Warren Trigos Soria	43631213	19876	Gestión del Talento Humano
Dr. José Francisco Vallejos Saldarriaga	6161012	0777	Psicólogo, Investigador RENACYT
Dra. María Mercedes Merino García	6121324		Psicóloga, docente de la Universidad Cesar Vallejo

En la Tabla 2 se visualiza la cuantificación según los 5 jueces expertos, donde se obtuvo un puntaje promedio de 0.92, y valores aceptables en los criterios Pertinencia (0.90), Relevancia (0.93) y Claridad (0.92), sin embargo, si el resultado obtenido es igual a 1, indica el mayor índice de validez aceptable (García, 2004). Existiendo acuerdo con el constructo.

Tabla 2. Validez de contenido

Categorías	Dimensiones		
	<i>D1</i>	<i>D2</i>	<i>D3</i>
<i>P</i>	0.84	0.93	0.93
<i>R</i>	0.93	0.93	0.93
<i>C</i>	0.91	0.93	0.93
Promedio	0.92		

Nota. *P*=pertinencia, *R*=relevancia, *C*=claridad, *D1*=Comportamiento Proactivo orientado a la organización, *D2*=Comportamiento Proactivo orientado a los demás, *D3*=Comportamiento Proactivo orientado a uno mismo.

En la Tabla 3 se observa el análisis de confiabilidad por consistencia interna, donde se obtuvo un índice de fiabilidad alfa de Cronbach de $\alpha=0.827$ siendo un valor aceptable > 0.75 (Hernández et al., 2014).

Tabla 3. Análisis de confiabilidad de la prueba piloto (N=20)

Alfa de Cronbach	Número de ítems
0.827	11

Se detectaron casos atípicos tanto univariados como multivariados mediante el análisis de los puntajes Z, donde el rango aceptable es ± 3 . Sin embargo, los sujetos: N1, N10, N12, N15, N23, N37, N76, N81, N90, N98, N100, N101, N108, N109, N149, N170, fueron eliminados. Por último, se analizó la distancia de Mahalanobis (D^2), para hallar casos atípicos multivariados que superan el umbral de .001, sin embargo, no se eliminó ningún sujeto. Finalmente la muestra quedó constituida por 289 sujetos.

En la Tabla 4, se presentan los resultados para el análisis descriptivo de la Escala de Comportamientos Proactivos, donde los valores obtenidos para la asimetría y Curtosis se encuentran entre el rango de ± 1.5 (Pérez & Medrano, 2010) y en cuanto al ritc, los valores fueron $p > 0.2$, indicando una buena correlación ítem-test (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Tabla 4. Análisis descriptivo de la muestra (N= 289)

	Min	Max	Media	DE	g1	g2	ritc
1. ¿Sugieres ideas para solucionar los problemas de tu organización?	3	5	4.27	0.675	-0.393	-0.811	0.563
2. ¿Adquieres nuevos conocimientos que ayudarían a tu empresa?	2	5	4.11	0.830	-0.503	-0.644	0.423
3. ¿Sueles organizarte antes de cumplir los objetivos de tu empresa?	3	5	4.57	0.561	-0.875	-0.253	0.479
4. ¿Compartes tus conocimientos con los demás?	3	5	4.36	0.625	-0.444	-0.658	0.430
5. ¿Ayudas con las tareas de tus colegas así no estés obligado a realizarlo?	2	5	3.76	0.875	0.015	-0.955	0.450
6. ¿Oriento a mis nuevos colegas o compañeros?	3	5	4.24	0.577	-0.064	-0.398	0.332
7. ¿Ayudo a que mis colegas implementen nuevas ideas?	2	5	3.83	0.771	-0.195	-0.395	0.385
8. ¿Busco la mejor manera posible para realizar mis tareas y ser más exitoso(a)?	4	5	4.71	0.456	-0.908	-1.183	0.371
9. ¿Me capacito para desarrollarme profesionalmente?	2	5	3.94	0.741	-0.267	-0.294	0.407
10. ¿Me esfuerzo por lograr mis propósitos en mi trabajo?	4	5	4.77	0.423	-1.278	-0.370	0.390
11. ¿Asumo tareas que me permitirán desarrollarme en mi carrera laboral?	3	5	4.65	0.518	-1.096	0.100	0.139
N válido (por lista)							

Nota. Min=puntaje mínimo en el ítem, Max=puntaje máximo en el ítem, DE=desviación estándar, g¹=asimetría, g²=curtosis, ritc: correlación ítem- test corregido.

A continuación en la Tabla 5, se pueden observar las evidencias de validez por estructura interna de la Escala de Comportamientos Proactivos, para el modelo teórico se obtuvo un resultado en cuanto al Chi cuadrado/grados de libertad de ($X^2/gl= 6.87$), en cuanto al TLI y CFI se obtuvo valores de 0.512 y 0.636 respectivamente, siendo no aceptables, dado que el índice de ajuste es adecuado si es $> .90$ (Martínez, García-Alandee y Sellés), así mismo, para el SRMR se obtuvo el resultado equivalente a 0.100 pero como su valor no es igual o menor a .05 no

es un buen ajuste (Escobedo et al., 2016), para el RMSEA se obtuvo el resultado equivalente a 0.142 pero como su valor no es menor a .05 no es un ajuste aceptable (Browne & Cudeck, 1993, citado por Shi, Maydeu-Olivares & DiStefano, 2018).

Sin embargo se analizó un MODELO 2 compuesto por 7 ítems, obteniendo un resultado de 2.17 para el $X^2/g.l$ (Chi cuadrado/grados de libertad), en cuanto al TLI y CFI se obtuvo valores de 0.93 y 0.963 respectivamente, entendiéndose que es un ajuste adecuado ya que superan el valor .90 (Martínez, García-Alandee y Sellés), así mismo, para el SRMR se obtuvo el resultado equivalente a 0.0351 siendo un buen ajuste ya su valor es menor a .05 (Escobedo et al., 2016), para el RMSEA se obtuvo el resultado equivalente a 0.063 el cual indica un buen ajuste (Browne & Cudeck, 1993, citado por Shi, Maydeu-Olivares & DiStefano, 2018).

Tabla 5. Análisis Factorial Confirmatorio

Modelos	$X^2/g.l$	TLI	CFI	SRMR	RMSEA	AIC
M1 / 11 ítems	6.87	.51	.63	.100	.142	5660
M2 / 7 ítems	2.17	.93	.96	.035	.063	3482

En cuanto a las cargas factoriales, en la Tabla 6, se puede observar que para este nuevo modelo planteado (N= 7) se eliminaron 4 ítems, los cuales fueron (3, 7, 9 y 11), así mismo se obtuvieron valores entre .34 a .89, siendo valores aceptables $>.30$ (Kline, 1994; citado por Morales, 2013).

Tabla 6. Análisis de cargas factoriales

Ítems	F1	F2	F3
1	0.89		
2	0.61		
4		0.56	
5		0.74	
6		0.34	
8			0.67
10			0.65

En la Tabla 7, se observa el análisis de confiabilidad para la muestra, donde obtuvo un puntaje de $\alpha=.701$ siendo un valor aceptable > 0.50 (Hernández et al., 2014).

Tabla 7. Análisis de confiabilidad de la muestra

Alfa de Cronbach	Número de elementos
,701	7

En la tabla 8, se observa el análisis de confiabilidad para la muestra en cuanto a las dimensiones comportamiento proactivo hacia la organización, comportamiento proactivo hacia los demás y comportamiento proactivo hacia uno mismo y se obtuvieron valores de ($\alpha = .70$; $\alpha = .54$ y $\alpha = .60$) siendo un valor aceptable > 0.50 (Hernández et al., 2014).

Tabla 8. Análisis de confiabilidad de la muestra por dimensiones.

DIMENSIONES	Alfa de Cronbach (α)
CO	0.702
CD	0.548
CM	0.607

Nota. CO= comportamiento proactivo hacia la organización, CD=comportamiento proactivo hacia los demás, CM=comportamiento proactivo hacia uno mismo.

Figura 1. Modelo 1

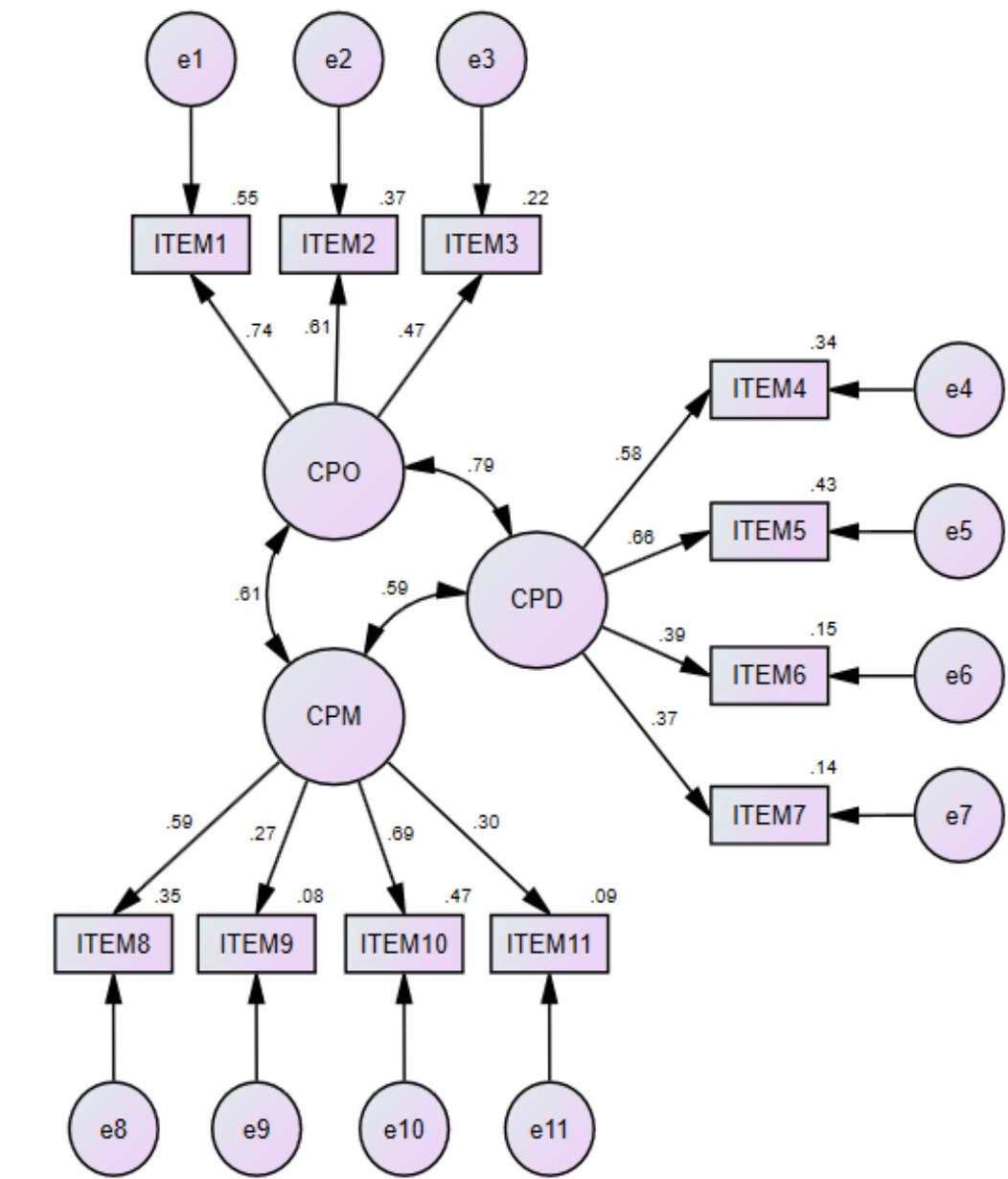
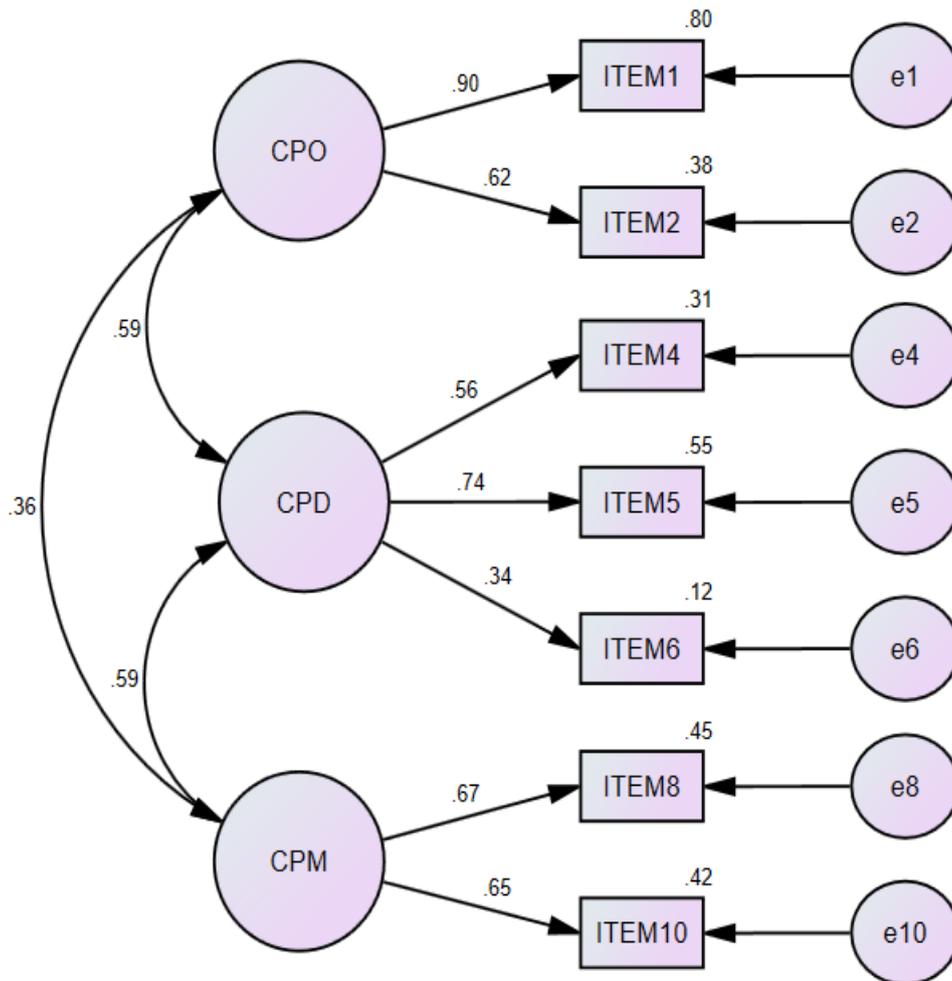


Figura 2. Modelo 2



V. DISCUSIÓN

Para el objetivo general de la presente investigación se logró determinar las propiedades psicométricas de la escala de comportamientos proactivos en trabajadores de Lima Metropolitana, adaptado por Salessi y Omar (2018) en Argentina. La escala estuvo compuesta por una población de 289 trabajadores y sus edades oscilan entre 18 y 45 años.

Para el primer objetivo específico, se analizó la validez basada en el contenido para demostrar la relevancia que existe entre los ítems de un constructo, el cual fue ejecutado a través de la idoneidad de la V de Aiken por 5 jueces expertos teniendo en consideración los criterios de pertinencia, relevancia y claridad, demostrando así un equivalente a .92 siendo un resultado aceptable (García, & García, 2014) para la investigación.

Con respecto al segundo objetivo específico, se analizó la validez por estructura interna empleando el AFC, donde Kanten y Alparslan (2013) obtuvieron puntajes de (RMSEA = 0.077) y los demás índices como (GFI = 0.88; IFI = 0.96; CFI = 0.94; AGFI = 0.84; NFI = 0.94; NNFI = 0.95) para su primer modelo de cuestionario compuesto por 32 elementos. Por otro lado Hwang, Han & Chiu (2015) obtuvieron puntajes de (CFI=.94; TLI= .93; RMSEA= 0.4 y SRMR=.05) para su primer modelo de 8 factores compuesto por tres tipos de auto-concepto, uno de RBSE y cuatro tipos de comportamiento proactivo. Así mismo Salessi y Omar (2018) obtuvieron un modelo oblicuo de tres factores con valores de (SB χ^2 = 1.79; GFI = .95; CFI = .94; RMSEA = .03).

Por último, en el presente estudio para el modelo teórico se obtuvo valores de (χ^2 /gl= 6.87; TLI = .51; CFI = .63; SRMR = .100 RMSEA = .142) en cuanto a sus índices, los cuales no se asemejan a los resultados obtenidos por parte de los autores ya mencionados, sin embargo, se estableció el modelo 2 con 4 ítems menos debido a sus cargas factoriales con puntuaciones equivalentes a (χ^2 /gl= 2.17; TLI = .93; CFI = .96; SRMR = .035 RMSEA = .063) presentando así un mejor ajuste para la población estudiada, por lo tanto se determina que los valore

obtenidos en el segundo modelo si se asemejan a los resultados obtenidos por los autores anteriormente mencionados.

En el último objetivo se buscó evidenciar la fiabilidad de consistencia interna mediante el índice de alfa, donde los valores obtenidos para el modelo propuesto de 7 ítems, fueron para la escala total de ($\alpha = .70$), mientras que para sus dimensiones comportamiento proactivo hacia la organización, comportamiento proactivo hacia los demás y comportamiento proactivo hacia uno mismo, se obtuvieron valores de ($\alpha = .70$; $\alpha = .54$ y $\alpha = .60$) respectivamente.

Similares resultados obtuvieron (Salessi & Omar, 2018) tanto para la escala total $\alpha = .78$; como para cada uno de sus dimensiones, comportamiento proactivo hacia la organización, comportamiento proactivo hacia los demás y comportamiento proactivo hacia uno mismo, se obtuvieron valores de ($\alpha = .80$; $\alpha = .82$ y $\alpha = .81$) respectivamente. Mientras Kanten y Alparslan (2013) en el puntaje total para la escala obtuvieron ($\alpha = .78$).

Estos resultados corroboran lo hallado por los autores Belschak y Den Hartog (2010) que obtuvieron valores para las dimensiones de la escala de comportamientos proactivos los cuales fueron .82 para la dimensión pro-organizacional; .86 para la dimensión pro-social y .89 para la dimensión pro-individual. Aunque en dichas investigaciones trabajaron con el modelo teórico de 11 ítems, podemos afirmar que el instrumento es fiable para un modelo de 7 ítems (Hernández et al., 2014).

VI. CONCLUSIONES

1. Se logró determinar las propiedades psicométricas de la escala de Comportamientos Proactivos en trabajadores de Lima Metropolitana, para un primer modelo como para el segundo modelo que está compuesto por 7 ítems y que demuestra mejores valores en cuanto a la validez.
2. Basados en la cuantificación del criterio de los expertos quienes validaron las propiedades del instrumento y su representatividad en relación al constructo por medio de la V de Aiken, se evidenció un alto grado de validez en la medición del constructo, obteniendo así un puntaje aceptable de .92.
3. Se planteó un segundo modelo el cual mostró adecuadas evidencias empíricas de validez por estructura interna con un modelo de 3 factores, (F1= 2 ítems, F2= 3 ítems y F3= 2 ítems), así mismo se evidenció un buen ajuste para los índices de bondad los cuales fueron ($\chi^2/gf= 2.17$; TLI = .93; CFI = .96; SRMR = .035 RMSEA = .063).
4. En cuanto al segundo modelo de la escala de Comportamientos Proactivos, obtuvo un coeficiente de alfa equivalente a ($\alpha \geq .70$) demostrando así un modelo aceptable para evaluar la variable comportamientos proactivos, ya que muestra un alto valor en cuanto a la confiabilidad por consistencia interna, en el total de la escala y por sus dimensiones.

VII. RECOMENDACIONES

Según los resultados obtenidos del presente estudio, se recomienda lo siguiente:

1. Se sugiere seguir realizando estudios de la escala de Comportamientos Proactivos con el fin de demostrar nuevas evidencias de validez.
2. Se sugiere realizar estudios de la escala de Comportamientos Proactivos en una población igual o similar, con el fin de comparar y obtener resultados que quizás puedan mejorar los resultados.
3. Se sugiere usar el segundo modelo planteado, considerando que presenta un buen ajuste de índices de bondad, así mismo probar nuevos modelos que presenten mejores índices de bondad.
4. Se sugiere evaluar la variable con relación a otras relacionadas entre si en trabajadores de distintas empresas, con el fin de obtener una nueva escala que comparta varias variables y sea de mejor provecho para las futuras investigaciones.

REFERENCIAS

- American Educational Research Association, American Psychological Association & National Council on Measurement in Education (2014). Standards for educational and psychological testing. Washington, DC: *American Educational Research Association*.
- Ato, M., López, J. J. & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. doi:10.6018/analesps.29.3.178511
- Bateman, T. S. & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103–118. doi:10.1002/job.4030140202
- Belschak, F. D. & Den Hartog, D. N. (2010). Pro-self, prosocial, and pro-organizational foci of proactive behaviour: Differential antecedents and consequences. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 83, 475-498. doi: 10.1348/096317909X439208
- Belschak, F. D. & Den Hartog, D. N. (2012). When does transformational leadership enhance employee proactive behavior? The role of autonomy and role breadth self-efficacy. *Journal of Applied Psychology*, 97(1), 194–202. doi: 10.1037/a0024903
- Bilbao, J. L. & Escobar, P. H. (2020). *INVESTIGACION Y EDUCACION SUPERIOR* (2th ed.)
- Bojórquez, J. A., López, L., Hernández, M. E. & Jiménez, E. (2013). Utilización del alfa de Cronbach para validar la confiabilidad de un instrumento de medición de satisfacción del estudiante en el uso del software Minitab. *Eleventh LACCEI Latin American and Caribbean Conference for Engineering and Technology*. Recuperado de <http://laccei.org/LACCEI2013-Cancun/RefereedPapers/RP065.pdf>

- Bonifaz, C. (2012). *Liderazgo Empresarial*. México. (1th ed.). Recuperado de http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Liderazgo_empresarial.pdf
- Cañizares, Y. & Guillen, A. I. (2013). Auto-Conocimiento de los Estilos de Aprendizaje. *Aspecto Esencial en la Actividad de Estudio*, 11(3), 123-137. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/551/55128038006.pdf>
- Chiang, M. M. & Ojeda, J. F. (2013). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres. *Contaduría y Administración*, 58, 39-60. doi: 10.1016/S0186-1042(13)71209-9
- Choquecondo, E. Y. (2019). Engagement en el trabajo y su influencia en los comportamientos proactivos de los empleados de una empresa privada de transporte. Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10512/PSchmaey.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Colegio de Psicólogos del Perú (2018). Código de Ética y Deontología. Recuperado de http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- García, C., Carreón, J., Hernández, J. & Morales, M. (2013). Efectiva: la revolución ética en la vicia cotidiana y en la empresa. *Acta Universitaria*, 24(1), 48-59. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/416/41630112003.pdf>
- Escobedo, M. T., Hernández, J. A., Estebané, V. & Martínez, G. (2016). Modelos de ecuaciones estructurales: Características, fases, construcción, aplicación y resultados. *Ciencia & trabajo*, 18(55), 16-22. doi: 10.4067/S0718-24492016000100004
- Erazo, M. S. (2011). Rigor científico en las prácticas de investigación cualitativa. *Ciencia, Docencia y Tecnología*, 22(42), 107-136. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/145/14518444004.pdf>
- Fernández, C. & Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 22(77), 56-74. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/290/29051457005.pdf>

- García, M. A. & García, M. C (2014). Estimación de la validez de contenido en una escala de valoración de grado de violencia de género soportado en adolescentes. *Acción Psicológica*, 10(2), 3-20. doi: 10.5944/ap.10.2.11823
- García-Revilla, L. (2006). El Factor Humano en la Empresa. Gestión y Administración de Recursos Humanos. Escuela de Negocios. Edición 2006. Recuperado de: cucjonline.com/biblioteca/files/original/2f2fe7d5602fb1d6ef39af539369fcc1.pdf
- Guerra, P., Santander, S. & Rodríguez, P. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el estrés. *CienciAmérica*, 6(1), 17-23. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163719>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación, (6ta ed.), 170-191. México: *McGraw Hill*.
- Hermosilla, D., Amutio, A., da Costa, S. & Páez, D. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3), 135-143. <https://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2016.06.003>
- Hoyle, R. H. (2000). Confirmatory Factor Analysis. *Handbook of Applied Multivariate Statistics and Mathematical Modeling*, 465–497. doi:10.1016/b978-012691360-6/50017-3
- Hwang, P. C., Han, M. C. & Chiu, S. F. (2015). Role Breadth Self-Efficacy and Foci of Proactive Behavior: Moderating Role of Collective, Relational, and Individual Self-Concept. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*. doi: 10.1080/00223980.2014.985284
- Jara, M., Olivera, M., & Yerrén, E. (2018). Teoría de la personalidad según Albert Bandura. *Revista JANG*, 7(2), 22-35
- Kanten, P. & Alparslan, A. M. (2013). Proactive Behavior Scale: A Study of Validity and Reliability. *Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 16, 21-41. Recuperado de https://www.academia.edu/9552653/Proactive_Behavior_Scale_A_Study_of_Validity_and_Reliability

- Lacave, C., Molina, A. I., Fernández, M. & Redondo, M. A. (2015). Análisis de la fiabilidad y validez de un cuestionario docente. 136-143. Recuperado de http://bioinfo.uib.es/~joemiro/aenui/procJenui/Jen2015/la_anal.pdf
- López-Salazar, A. (2010). La proactividad empresarial como elemento de competitividad. *Ra Ximhai*, 6(2), 303-312. doi: 10.35197/rx.06.02.2010.11.al
- López-Roldán, P. & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Recuperado de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf
- Marsollier, R. G. & Expósito, C. D. (2017). Values and Engagement among Employees in the Public Sector. *Empresa y Humanismo*, XX (2), 29-50. doi: 10.15581/015.XX.2.29-50
- Martínez, E. R., García, J., Sellés, P., Bernabé, G. & Soucase, B. (2012). Análisis factorial confirmatorio de los principales modelos propuestos para el purpose-in-life test en una muestra de universitarios españoles. *Acta Colombiana de Psicología*, 15 (1), 67-76. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5801731>
- Matthews, N. L. (2017). Measurement, Levels Of. *The International Encyclopedia of Communication Research Methods*, 1–7. doi:10.1002/9781118901731.iecrm0146
- Morales, P. (2013). El Análisis Factorial en la construcción e interpretación de tests, escalas y cuestionarios. Universidad Pontificia Comillas, Madrid. Recuperado de <https://web.upcomillas.es/personal/peter/investigacion/AnalisisFactorial.pdf>
- Muñiz, J. (2003). *Teoría clásica de los test*. Madrid: Pirámide.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (4th ed.). Colombia: Ediciones de la U
- Pan American Health Organization (2016). Workplaces stress takes a toll on individuals, employers and societies. Recuperado de https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=119

73:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es

- Ortiz, F. G. (2004). *Diccionario de metodología de la investigación científica*. Editorial. México: Limusa. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=3G1fB5m3eGcC&printsec=frontcover&dq=isbn:9681864336&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjP19Py1OzrAhXJ1VkKHR6_CR4Q6AEwAHoECAAQAg#v=onepage&q&f=false
- Pérez, E. R. & Medrano, L. (2010). Análisis Factorial Exploratorio: Bases Conceptuales y Metodológicas. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 2(1), 58-66. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3161108>
- Ponce, M. & Pasco, M. M. (2018). Guía de Investigación en Gestión. LIMA. Vicerrectorado de Investigación PUCP. Recuperado de: http://cdn02.pucp.education/investigacion/2016/06/16192132/Guia-de-Investigacion-en-Gestion_segunda-edicion.pdf
- Quero, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Telos*, 12(2), 248-252. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/993/99315569010.pdf>
- Reguant, M. & Martínez-Olmo, F. (2014). Operacionalización de conceptos/variables. Recuperado de <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/57883/1/Indicadores-Repositorio.pdf>
- Reidl-Martínez, L. M. (2013). Confiabilidad en la medición. *Investigación en Educación Médica*. 2(6), 107-111. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000200007&lng=es&tlng=es
- Rincón, Y. (2014). Corporative Communication, Publics Relations and Logistics in Dynamics Organizational. *Encuentros*, 12(1), 47-58. doi: 10.15665/re.v12i1.201
- Rivera, J. P. (2014). *Análisis de las adaptaciones lingüísticas de pruebas para la evaluación del lenguaje en la población peruana hispanohablante* (Tesis de

- pregrado). Universidad Nacional Mayor De San Marcos, Perú. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12672/3692>
- Salessi, S. M. & Omar, A. (2018). Comportamientos proactivos en el trabajo: adaptación y análisis psicométrico de una escala. *Actualidades en Psicología*, 32(124), 33-49. doi: 10.15517/ap.v32i124.30642
- Santos, D., Requero, B., Cancela, A. & Pedrazzo, A. (2015). Juventud proactiva: Cómo crear unas actitudes fuertes y positivas hacia el emprendimiento. *Estudios de Juventud*, 107, 125-147. Recuperado de https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/677044/juventud_santos_rej_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sarmiento, R. & Costa, V. (2019). Confirmatory Factor Analysis--A Case study. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/333102586_Confirmatory_Factor_Analysis_--_A_Case_study
- Schmitt, A., Den Hartog, D. N. & Belschak, F. D. (2016). Transformational leadership and proactive work behaviour: A moderated mediation model including work engagement and job strain. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89(3), 588-610. doi: 10.1111/joop.12143
- Shi, D., Maydeu-Olivares, A. & DiStefano, C. (2018). The Relationship Between the Standardized Root Mean Square Residual and Model Misspecification in Factor Analysis Models. *Multivariate Behavioral Research*, 1–19. doi:10.1080/00273171.2018.1476221
- Soto, A. (2012). El plagio y su impacto a nivel académico y profesional. *E-Ciencias de la Información*, 2(1), 1-13. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4768/476848735003.pdf>

Ventura-León, J. (2017). Validity based on internal structure: Re-analysis of the article by Davila and Nevado. *Educación Médica*, 19(3), 188-189. doi: 10.1016/j.edumed.2017.04.008

Xia, Y. & Yang, Y. (2018). RMSEA, CFI, and TLI in structural equation modeling with ordered categorical data: The story they tell depends on the estimation methods. *Behavior Research Methods*. doi:10.3758/s13428-018-1055-2

ANEXOS

Anexo 1.

Matriz de Operacionalización de la Variable Comportamientos Proactivos

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Comportamientos Proactivos	Los comportamientos proactivos son acciones que cualquier persona puede realizar con el fin de mejorar personalmente y profesionalmente, así mismo permite mejorar su entorno laboral y al cumplimiento de objetivos de la organización en la que se encuentra (Belschak & Den Hartog, 2010).	La proactividad se medirá mediante la escala de Comportamientos Proactivos (Belschak & Den Hartog, 2010) adaptada por Salessi y Omar (2017).	Comportamientos proactivos orientados a la organización.	Relacionado al logro de las metas u objetivos organizacionales.	1, 2, 3	La escala de Comportamientos proactivos, es: Ordinal
			Comportamientos proactivos orientados a los demás.	Relacionado a los comportamientos pro sociales de la persona con el propósito de influir en los demás.	4, 5, 6, 7	
			Comportamientos proactivos orientados a uno mismo.	Relacionado al logro de sus objetivos personales y laborales.	8, 9, 10, 11	

Anexo 2.

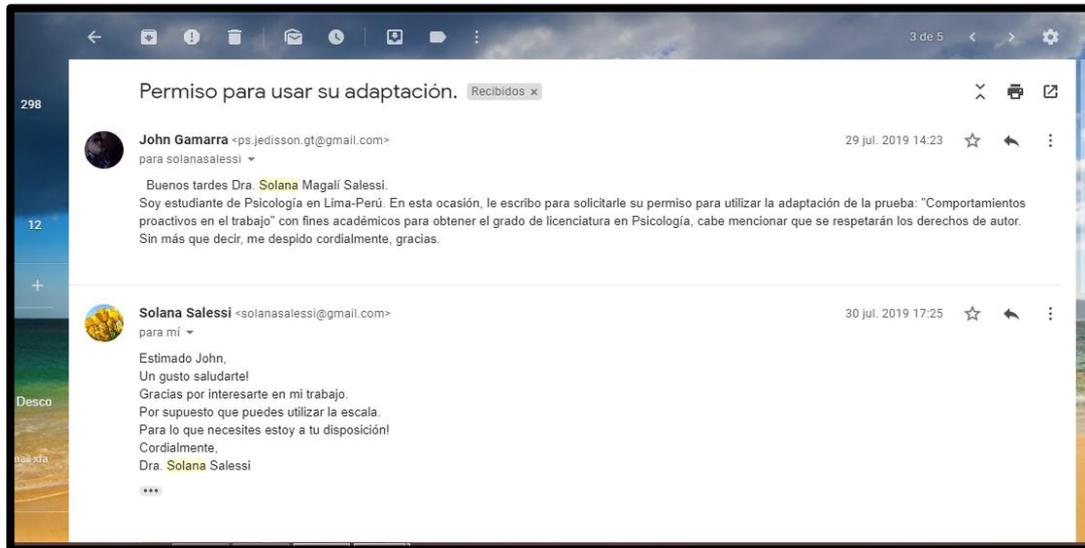
Escala de comportamientos proactivos – ECP (Adaptación Argentina)

Dimensiones e ítems	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Comportamientos proactivos orientados a la organización.					
1. ¿Sugieres ideas para solucionar los problemas de tu organización?					
2. ¿Adquieres nuevos conocimientos que ayudarían a la empresa?					
3. ¿Optimizas tu organización laboral para poder cumplir con los objetivos de la empresa?					
Comportamientos proactivos orientado a los demás.					
4. ¿Compartes tus conocimientos con los demás?					
5. ¿Ayudas con las tareas de tus colegas así no estés obligado a realizarlo?					
6. ¿Oriento a mis nuevos colegas o compañeros?					
7. ¿Ayudo a que mis colegas implementen nuevas ideas?					
Comportamientos proactivos orientado a uno mismo.					
8. ¿Busco la mejor manera posible para realizar mis tareas y ser más exitoso(a)?					
9. ¿Me capacito para desarrollarme profesionalmente?					
10. ¿Me esfuerzo por lograr mis propósitos en mi trabajo?					
11. ¿Asumo tareas que me permitirán desarrollarme en mi carrera laboral?					

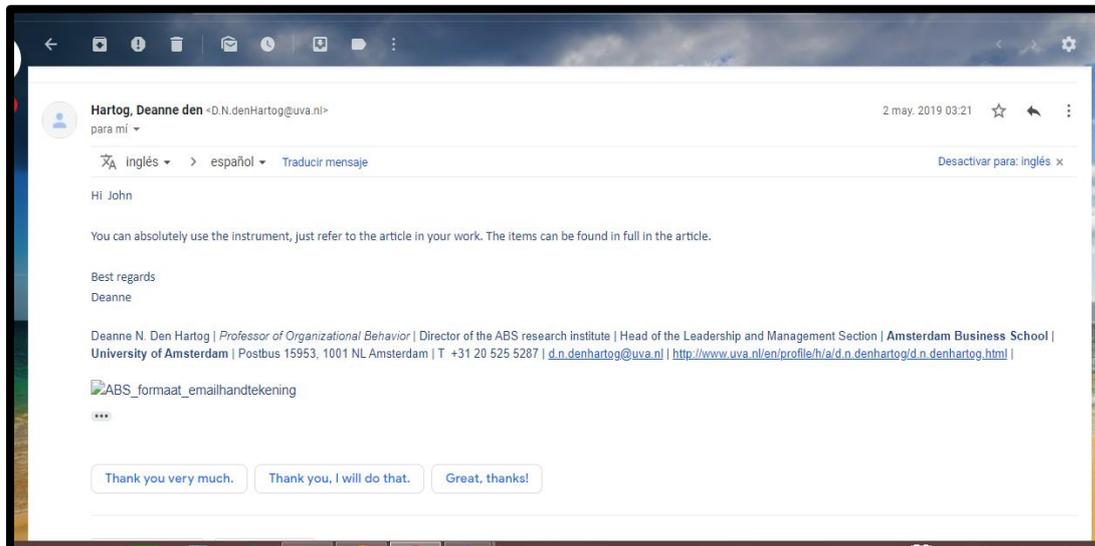
Anexo 3.

Autorización para el uso del instrumento.

Dra. Solana Salessi



Dra. Deanne Den Hartog



Anexo 4.

Consentimiento Informado

Título del estudio : “Evaluación psicométrica de la escala de comportamientos proactivos en trabajadores de Lima Metropolitana”.

Investigador : John Edisson Gamarra Torres

Institución : Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo.

La presente investigación tiene por objetivo: analizar las propiedades psicométricas de la "Escala de Comportamientos Proactivos" en la población Peruana. Esta investigación va dirigido a trabajadores cuyas edades oscilan entre 18 y 45 años de edad y es desarrollado por Gamarra Torres, John Edisson, estudiante de pre grado de la carrera profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo.

Su participación es de manera voluntaria y anónima donde deberá de responder un breve cuestionario, el cual está compuesto por 11 preguntas o ítems. Así mismo, su participación en esta investigación no generará problema alguno en sus actividades ni mucho menos en su vida personal. Así también, datos que brindará son de carácter "Estrictamente confidencial" y solo serán usados para los objetivos de esta investigación. Por otro lado, puede dejar de responder o participar en este estudio, sin que esto genere algún perjuicio para su persona.

Gracias por su colaboración.

¿Acepto participar en esta investigación?

Sí ____

No ____

Anexo 5. Criterio de Jueces

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr./Mg.: Johanna Schmidt Urdanivia DNI: 10296747

Especialidad del validador: Psicología

.....de Noviembre del 2019

[Firma manuscrita]
Firma del Experto Informante.
Especialidad

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
¿Los ítems son suficientes para medir el constructo?
DIMENSION 1: Si o No. Si marco no, ¿Qué ítem agregaría?
DIMENSION 2: Si o No. Si marco no, ¿Qué ítem agregaría?
DIMENSION 3: Si o No. Si marco no, ¿Qué ítem agregaría?



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable Aplicable después de corregir

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: José Triguero Soria DNI: 47631613

Especialidad del validador: Gestión del Talento Humano

12 de Noviembre del 2019

Perinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
Ciudad: 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.
¿Los ítems son suficientes para medir el constructo?

DIMENSIÓN 1: Si o No. Si marco no, ¿Qué ítem agregaría?

DIMENSIÓN 2: Si o No. Si marco no, ¿Qué ítem agregaría?

DIMENSIÓN 3: Si o No. Si marco no, ¿Qué ítem agregaría?

José Triguero Soria
Firma del Expro Informante

Especialidad

José Triguero Soria
PSICÓLOGO
C.P.S.P. 19876



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. (Mg.) Hugo R. Gutierrez Ponte DNI: 10424528

Especialidad del validador: Psicólogo Clínico - Organizacional

18 de Noviembre del 2019

*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

¿Los ítems son suficientes para medir el constructo?

DIMENSIÓN 1: Si o No. Si marco no, ¿Qué ítem agregaría?

DIMENSIÓN 2: Si o No. Si marco no, ¿Qué ítem agregaría?

DIMENSIÓN 3: Si o No. Si marco no, ¿Qué ítem agregaría?

Firma del Experto Informante.

Especialidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. José Francisco Vallejos Saldarriaga DNI: 06161012

Especialidad del validador: Psicólogo, Investigador Renacyt,

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: 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

¿Los ítems son suficientes para medir el constructo?

DIMENSIÓN 1: Si o No. Si marco no, ¿Qué ítem agregaría?

DIMENSIÓN 2: Si o No. Si marco no, ¿Qué ítem agregaría?

DIMENSIÓN 3: Si o No. Si marco no, ¿Qué ítem agregaría?

27 de Noviembre del 2019



[Handwritten signature]

Firma del Experto Informante.

Especialidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. María Mercedes Merino García DNI: 06121324

Especialidad del validador: Psicóloga, docente de la UCV

25 de Abril del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: 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

¿Los ítems son suficientes para medir el constructo?

DIMENSIÓN 1: Si o No. Si marco no, ¿Qué ítem agregaría? _____

DIMENSIÓN 2: Si o No. Si marco no, ¿Qué ítem agregaría? _____

DIMENSIÓN 3: Si o No. Si marco no, ¿Qué ítem agregaría? _____

.....
Firma del Experto Informante.
Especialidad

Anexo 6.

Base de datos de la Escala de Comportamientos Proactivos - ECP

Sujetos "N"	¿Aceptas participar de esta investigación?	Edad	Genero	Estado Civil	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11
1	Si	23	Masculino	Soltero(a)	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
2	Si	25	Masculino	Soltero(a)	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4
3	Si	22	Masculino	Soltero(a)	4	4	5	5	3	4	3	4	5	5	5
4	Si	28	Masculino	Soltero(a)	4	4	3	5	3	4	3	4	5	4	4
5	Si	22	Masculino	Soltero(a)	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
6	Si	21	Masculino	Soltero(a)	4	3	5	5	3	5	5	4	5	5	5
7	Si	23	Femenino	Soltero(a)	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4
8	Si	24	Masculino	Soltero(a)	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5
9	Si	26	Femenino	Soltero(a)	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
10	Si	23	Femenino	Soltero(a)	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	Si	22	Masculino	Soltero(a)	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5
12	Si	18	Masculino	Soltero(a)	5	4	5	4	2	3	4	4	4	5	4
13	Si	32	Femenino	Casado(a)	5	5	4	3	3	5	4	4	5	5	5
14	Si	24	Masculino	Soltero(a)	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	4
15	Si	29	Masculino	Soltero(a)	4	4	3	4	3	5	2	4	3	5	4
16	Si	19	Femenino	Soltero(a)	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4
17	Si	21	Masculino	Soltero(a)	5	5	4	4	2	4	4	4	4	5	4
18	Si	23	Femenino	Soltero(a)	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3
19	Si	26	Masculino	Soltero(a)	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3
20	Si	33	Femenino	Casado(a)	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
21	Si	26	Femenino	Soltero(a)	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	5
22	Si	22	Masculino	Soltero(a)	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4
23	Si	32	Masculino	Soltero(a)	5	4	5	5	4	4	3	5	4	4	5
24	Si	29	Masculino	Casado(a)	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4
25	Si	35	Masculino	Casado(a)	5	4	5	4	4	5	3	5	4	5	5
26	Si	28	Masculino	Casado(a)	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5
27	Si	25	Femenino	Soltero(a)	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4
28	Si	18	Femenino	Soltero(a)	4	4	5	5	3	4	5	5	4	4	4
29	Si	18	Masculino	Soltero(a)	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5

30	Si	22	Masculino	Soltero(a)	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	5
31	Si	25	Femenino	Soltero(a)	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4
32	Si	31	Masculino	Casado(a)	5	4	5	4	3	4	5	5	5	4	5
33	Si	25	Femenino	Soltero(a)	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5
34	Si	22	Masculino	Casado(a)	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4
35	Si	19	Femenino	Casado(a)	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5
36	Si	24	Masculino	Soltero(a)	4	4	5	5	2	5	4	4	4	4	4
37	Si	26	Femenino	Soltero(a)	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4
38	Si	21	Masculino	Soltero(a)	4	5	4	4	3	5	4	5	5	5	4
39	Si	20	Femenino	Soltero(a)	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5
40	Si	22	Masculino	Soltero(a)	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	5
41	Si	25	Masculino	Soltero(a)	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
42	Si	21	Masculino	Soltero(a)	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4
43	Si	21	Femenino	Soltero(a)	4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	5
44	Si	23	Masculino	Soltero(a)	4	4	5	4	3	5	4	4	5	5	5
45	Si	23	Femenino	Soltero(a)	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4
46	Si	24	Femenino	Soltero(a)	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
47	Si	22	Masculino	Soltero(a)	4	4	5	4	2	4	4	5	4	5	5
48	Si	22	Femenino	Soltero(a)	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	5
49	Si	21	Masculino	Soltero(a)	5	4	3	5	3	4	5	4	4	5	5
50	Si	37	Masculino	Casado(a)	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
51	Si	39	Masculino	Casado(a)	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4
52	Si	32	Femenino	Casado(a)	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
53	Si	24	Femenino	Soltero(a)	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5
54	Si	21	Masculino	Soltero(a)	4	4	4	5	2	4	4	5	4	4	5
55	Si	30	Femenino	Casado(a)	5	4	4	4	2	4	4	4	5	5	5
56	Si	35	Masculino	Casado(a)	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4
57	Si	28	Femenino	Soltero(a)	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5
58	Si	28	Femenino	Soltero(a)	4	4	4	4	3	4	3	4	3	5	4
59	Si	35	Femenino	Casado(a)	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
60	Si	25	Masculino	Soltero(a)	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5

61	Si	23	Femenino	Soltero(a)	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	5
62	Si	23	Masculino	Soltero(a)	3	2	4	4	3	4	2	4	3	4	5
63	Si	20	Femenino	Soltero(a)	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	4
64	Si	21	Masculino	Soltero(a)	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4
65	Si	25	Masculino	Soltero(a)	4	3	4	4	3	3	3	4	3	5	5
66	Si	23	Femenino	Soltero(a)	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
67	Si	24	Masculino	Soltero(a)	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5
68	Si	25	Femenino	Soltero(a)	4	3	4	4	5	5	3	5	4	5	5
69	Si	27	Masculino	Soltero(a)	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5
70	Si	29	Masculino	Soltero(a)	4	3	4	4	3	4	3	4	3	5	5
71	Si	24	Femenino	Soltero(a)	4	4	4	5	5	4	5	5	3	5	4
72	Si	32	Femenino	Soltero(a)	4	5	5	4	3	3	3	4	5	5	5
73	Si	32	Masculino	Soltero(a)	3	3	4	4	4	4	2	4	3	4	5
74	Si	40	Femenino	Casado(a)	3	4	4	5	3	3	2	4	3	4	5
75	Si	21	Masculino	Soltero(a)	3	2	3	3	2	3	2	4	2	4	3
76	Si	25	Femenino	Soltero(a)	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5
77	Si	33	Masculino	Soltero(a)	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5
78	Si	27	Masculino	Soltero(a)	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
79	Si	30	Masculino	Soltero(a)	3	3	4	4	3	4	4	5	3	4	5
80	Si	26	Femenino	Soltero(a)	4	2	4	5	4	4	3	4	3	4	5
81	Si	29	Femenino	Casado(a)	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5
82	Si	31	Masculino	Casado(a)	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5
83	Si	31	Femenino	Soltero(a)	3	3	4	5	5	5	3	5	3	5	5
84	Si	24	Masculino	Soltero(a)	4	3	4	4	3	4	3	5	4	5	5
85	Si	23	Femenino	Soltero(a)	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	5
86	Si	21	Masculino	Soltero(a)	4	5	4	4	2	4	4	4	3	4	4
87	Si	22	Femenino	Soltero(a)	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5
88	Si	21	Masculino	Soltero(a)	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5
89	Si	26	Masculino	Soltero(a)	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4
90	Si	54	Femenino	Casado(a)	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
91	Si	22	Femenino	Soltero(a)	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5

92	Si	25	Femenino	Soltero(a)	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4
93	Si	22	Femenino	Soltero(a)	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5
94	Si	30	Masculino	Soltero(a)	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
95	Si	26	Femenino	Soltero(a)	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5
96	Si	23	Femenino	Soltero(a)	5	4	4	4	3	3	5	4	5	5	5
97	Si	26	Masculino	Soltero(a)	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
98	Si	30	Femenino	Casado(a)	3	3	4	3	2	4	3	4	3	4	5
99	Si	26	Femenino	Soltero(a)	3	2	4	3	2	4	3	4	3	4	5
100	Si	37	Masculino	Casado(a)	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	5
101	Si	38	Masculino	Casado(a)	4	3	4	5	3	5	3	5	3	4	5
102	Si	37	Femenino	Casado(a)	4	4	5	3	3	4	3	5	3	5	5
103	Si	35	Masculino	Casado(a)	3	3	5	4	3	4	4	5	3	5	5
104	Si	28	Masculino	Soltero(a)	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5
105	Si	40	Femenino	Casado(a)	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5
106	Si	31	Masculino	Soltero(a)	4	3	5	4	2	3	3	5	3	5	5
107	Si	37	Femenino	Casado(a)	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5
108	Si	37	Femenino	Casado(a)	5	4	5	4	3	4	3	5	3	5	5
109	Si	42	Femenino	Casado(a)	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5
110	Si	26	Femenino	Soltero(a)	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5
111	Si	26	Masculino	Soltero(a)	3	3	5	4	3	4	3	5	4	5	5
112	Si	22	Femenino	Soltero(a)	4	4	4	5	3	4	3	4	4	5	5
113	Si	19	Masculino	Soltero(a)	3	4	4	5	3	4	3	5	4	5	5
114	Si	28	Masculino	Casado(a)	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
115	Si	29	Femenino	Soltero(a)	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
116	Si	23	Femenino	Soltero(a)	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5
117	Si	24	Masculino	Soltero(a)	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5
118	Si	25	Masculino	Soltero(a)	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5
119	Si	29	Masculino	Soltero(a)	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
120	Si	19	Femenino	Soltero(a)	3	3	5	4	3	4	3	5	3	5	5
121	Si	29	Masculino	Soltero(a)	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
122	Si	30	Masculino	Soltero(a)	4	4	5	5	3	5	3	4	3	4	5

123	Si	25	Femenino	Soltero(a)	4	5	5	4	3	5	3	5	5	4	4
124	Si	26	Femenino	Soltero(a)	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4
125	Si	24	Femenino	Soltero(a)	4	5	5	4	3	3	3	4	4	5	5
126	Si	29	Femenino	Soltero(a)	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5
127	Si	29	Masculino	Soltero(a)	4	3	4	4	3	4	4	5	3	5	5
128	Si	25	Femenino	Soltero(a)	4	4	5	5	3	4	2	5	3	5	4
129	Si	34	Femenino	Casado(a)	4	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5
130	Si	31	Masculino	Casado(a)	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5
131	Si	34	Femenino	Casado(a)	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5
132	Si	23	Masculino	Soltero(a)	3	3	5	4	2	3	2	5	3	5	5
133	Si	18	Masculino	Soltero(a)	4	4	5	4	3	3	2	4	3	5	5
134	Si	20	Masculino	Soltero(a)	3	3	4	3	3	3	2	4	3	5	5
135	Si	27	Masculino	Soltero(a)	4	4	4	5	3	4	5	5	4	5	5
136	Si	25	Masculino	Soltero(a)	5	4	5	4	4	4	3	5	4	5	5
137	Si	33	Masculino	Casado(a)	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
138	Si	38	Masculino	Casado(a)	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
139	Si	35	Masculino	Casado(a)	5	4	4	4	3	5	5	5	4	5	5
140	Si	23	Femenino	Soltero(a)	3	4	5	4	3	4	3	5	4	5	5
141	Si	27	Masculino	Soltero(a)	4	4	4	4	2	4	4	5	3	5	5
142	Si	31	Femenino	Casado(a)	5	3	4	3	4	4	3	4	4	5	5
143	Si	32	Masculino	Soltero(a)	4	3	5	4	3	4	3	5	3	5	5
144	Si	35	Masculino	Soltero(a)	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5
145	Si	30	Masculino	Soltero(a)	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
146	Si	28	Masculino	Soltero(a)	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5
147	Si	29	Masculino	Soltero(a)	4	3	4	5	4	5	3	4	4	5	4
148	Si	28	Femenino	Casado(a)	4	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5
149	Si	31	Masculino	Soltero(a)	4	4	3	5	3	4	4	5	4	5	5
150	Si	43	Femenino	Casado(a)	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	3
151	Si	35	Masculino	Casado(a)	5	3	5	4	3	5	4	5	4	5	5
152	Si	32	Femenino	Soltero(a)	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5
153	Si	21	Masculino	Soltero(a)	3	2	4	4	4	4	3	4	4	5	5

154	Si	43	Femenino	Casado(a)	3	3	5	3	3	4	2	5	2	5	5
155	Si	45	Femenino	Casado(a)	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5
156	Si	36	Femenino	Casado(a)	3	2	4	4	3	3	3	5	3	4	4
157	Si	43	Femenino	Casado(a)	5	3	5	4	5	5	4	5	4	5	3
158	Si	41	Femenino	Soltero(a)	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4
159	Si	37	Femenino	Casado(a)	5	5	5	5	3	4	3	4	5	4	3
160	Si	43	Femenino	Casado(a)	4	3	5	4	5	3	3	5	4	5	5
161	Si	22	Femenino	Soltero(a)	4	3	5	4	3	4	4	5	4	5	5
162	Si	21	Femenino	Soltero(a)	4	3	5	4	3	4	5	5	3	5	5
163	Si	19	Femenino	Soltero(a)	3	3	5	5	5	4	3	5	3	5	5
164	Si	25	Masculino	Soltero(a)	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	5
165	Si	21	Femenino	Soltero(a)	5	5	5	5	5	4	3	5	3	5	4
166	Si	38	Masculino	Casado(a)	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5
167	Si	21	Femenino	Soltero(a)	5	5	5	5	5	4	3	5	3	5	4
168	Si	25	Masculino	Soltero(a)	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	5
169	Si	41	Masculino	Casado(a)	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
170	Si	37	Femenino	Casado(a)	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5
171	Si	38	Masculino	Casado(a)	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5
172	Si	41	Masculino	Casado(a)	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
173	Si	38	Masculino	Casado(a)	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5
174	Si	21	Femenino	Soltero(a)	5	5	5	5	5	4	3	5	3	5	4
175	Si	37	Femenino	Casado(a)	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5
176	Si	37	Femenino	Casado(a)	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5
177	Si	25	Masculino	Soltero(a)	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	5
178	Si	41	Masculino	Casado(a)	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
179	Si	38	Masculino	Casado(a)	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5
180	Si	37	Femenino	Casado(a)	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5
181	Si	21	Femenino	Soltero(a)	5	5	5	5	5	4	3	5	3	5	4
182	Si	19	Femenino	Soltero(a)	3	3	5	5	5	4	3	5	3	5	5
183	Si	38	Masculino	Casado(a)	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5
184	Si	41	Masculino	Casado(a)	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5

185	Si	37	Femenino	Casado(a)	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5
186	Si	25	Masculino	Soltero(a)	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	5
187	Si	21	Femenino	Soltero(a)	5	5	5	5	5	4	3	5	3	5	4
188	Si	25	Masculino	Soltero(a)	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	5
189	Si	41	Masculino	Casado(a)	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
190	Si	21	Femenino	Soltero(a)	5	5	5	5	5	4	3	5	3	5	4
191	Si	37	Femenino	Casado(a)	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5
192	Si	37	Femenino	Casado(a)	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5
193	Si	21	Femenino	Soltero(a)	5	5	5	5	5	4	3	5	3	5	4
194	Si	38	Masculino	Casado(a)	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5
195	Si	19	Femenino	Soltero(a)	3	3	5	5	5	4	3	5	3	5	5
196	Si	21	Femenino	Soltero(a)	5	5	5	5	5	4	3	5	3	5	4
197	Si	21	Femenino	Soltero(a)	5	5	5	5	5	4	3	5	3	5	4
198	Si	25	Masculino	Soltero(a)	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	5
199	Si	41	Masculino	Casado(a)	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
200	Si	21	Femenino	Soltero(a)	5	5	5	5	5	4	3	5	3	5	4
201	Si	37	Femenino	Casado(a)	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5
202	Si	38	Masculino	Casado(a)	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5
203	Si	25	Masculino	Soltero(a)	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	5
204	Si	19	Femenino	Soltero(a)	3	3	5	5	5	4	3	5	3	5	5
205	Si	37	Femenino	Casado(a)	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5
206	Si	38	Masculino	Casado(a)	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5
207	Si	41	Masculino	Casado(a)	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
208	Si	41	Masculino	Casado(a)	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
209	Si	41	Masculino	Casado(a)	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
210	Si	19	Femenino	Soltero(a)	3	3	5	5	5	4	3	5	3	5	5
211	Si	38	Masculino	Casado(a)	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5
212	Si	37	Femenino	Casado(a)	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5
213	Si	25	Masculino	Soltero(a)	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	5
214	Si	25	Masculino	Soltero(a)	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	5
215	Si	38	Masculino	Casado(a)	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5

216	Si	37	Femenino	Casado(a)	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5
217	Si	21	Femenino	Soltero(a)	5	5	5	5	5	4	3	5	3	5	4
218	Si	21	Femenino	Soltero(a)	5	5	5	5	5	4	3	5	3	5	4
219	Si	21	Femenino	Soltero(a)	5	5	5	5	5	4	3	5	3	5	4
220	Si	41	Masculino	Casado(a)	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
221	Si	38	Masculino	Casado(a)	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5
222	Si	25	Masculino	Soltero(a)	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	5
223	Si	26	Femenino	Soltero(a)	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4
224	Si	21	Femenino	Soltero(a)	3	3	4	4	4	5	5	5	2	4	4
225	Si	19	Masculino	Soltero(a)	3	5	5	5	3	4	5	4	4	5	5
226	Si	18	Femenino	Soltero(a)	3	3	4	4	4	4	4	5	3	5	4
227	Si	23	Masculino	Soltero(a)	4	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5
228	Si	22	Femenino	Soltero(a)	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4
229	Si	41	Masculino	Casado(a)	4	4	5	5	3	4	3	4	4	5	5
230	Si	20	Masculino	Soltero(a)	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5
231	Si	24	Masculino	Soltero(a)	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5
232	Si	27	Femenino	Soltero(a)	4	3	5	4	5	4	4	5	4	5	5
233	Si	23	Femenino	Soltero(a)	4	4	5	4	3	5	4	5	3	5	4
234	Si	41	Masculino	Casado(a)	4	4	5	5	3	4	3	4	4	5	5
235	Si	20	Masculino	Soltero(a)	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5
236	Si	21	Femenino	Soltero(a)	3	3	4	4	4	5	5	5	2	4	4
237	Si	27	Femenino	Soltero(a)	4	3	5	4	5	4	4	5	4	5	5
238	Si	22	Femenino	Soltero(a)	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4
239	Si	23	Masculino	Soltero(a)	4	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5
240	Si	24	Masculino	Soltero(a)	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5
241	Si	18	Femenino	Soltero(a)	3	3	4	4	4	4	4	5	3	5	4
242	Si	22	Femenino	Soltero(a)	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4
243	Si	19	Masculino	Soltero(a)	3	5	5	5	3	4	5	4	4	5	5
244	Si	23	Femenino	Soltero(a)	4	4	5	4	3	5	4	5	3	5	4
245	Si	21	Femenino	Soltero(a)	3	3	4	4	4	5	5	5	2	4	4
246	Si	20	Masculino	Soltero(a)	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5

247	Si	27	Femenino	Soltero(a)	4	3	5	4	5	4	4	5	4	5	5
248	Si	19	Masculino	Soltero(a)	3	5	5	5	3	4	5	4	4	5	5
249	Si	24	Masculino	Soltero(a)	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5
250	Si	18	Femenino	Soltero(a)	3	3	4	4	4	4	4	5	3	5	4
251	Si	22	Femenino	Soltero(a)	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4
252	Si	20	Masculino	Soltero(a)	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5
253	Si	21	Femenino	Soltero(a)	3	3	4	4	4	5	5	5	2	4	4
254	Si	24	Masculino	Soltero(a)	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5
255	Si	23	Masculino	Soltero(a)	4	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5
256	Si	22	Femenino	Soltero(a)	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4
257	Si	41	Masculino	Casado(a)	4	4	5	5	3	4	3	4	4	5	5
258	Si	39	Femenino	Casado(a)	5	3	5	4	3	4	4	5	5	5	5
259	Si	45	Masculino	Casado(a)	4	5	4	5	3	5	4	5	3	5	5
260	Si	29	Masculino	Soltero(a)	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4
261	Si	25	Masculino	Soltero(a)	4	5	4	3	3	3	3	5	4	5	4
262	Si	33	Masculino	Casado(a)	4	5	5	4	3	5	4	5	4	5	4
263	Si	34	Masculino	Casado(a)	4	3	5	4	4	4	4	5	4	5	5
264	Si	36	Femenino	Casado(a)	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4

265	Si	42	Femenino	Casado(a)	4	4	5	5	4	5	3	5	4	5	4
266	Si	40	Masculino	Casado(a)	5	5	4	5	4	4	3	5	3	5	5
267	Si	39	Femenino	Casado(a)	5	3	5	4	3	4	4	5	5	5	5
268	Si	40	Masculino	Casado(a)	5	5	4	5	4	4	3	5	3	5	5
269	Si	33	Masculino	Casado(a)	4	5	5	4	3	5	4	5	4	5	4
270	Si	39	Femenino	Casado(a)	5	3	5	4	3	4	4	5	5	5	5
271	Si	40	Masculino	Casado(a)	5	5	4	5	4	4	3	5	3	5	5
272	Si	36	Femenino	Casado(a)	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4
273	Si	45	Masculino	Casado(a)	4	5	4	5	3	5	4	5	3	5	5
274	Si	33	Masculino	Casado(a)	4	5	5	4	3	5	4	5	4	5	4
275	Si	29	Masculino	Soltero(a)	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4
276	Si	25	Masculino	Soltero(a)	4	5	4	3	3	3	3	5	4	5	4
277	Si	34	Masculino	Casado(a)	4	3	5	4	4	4	4	5	4	5	5
278	Si	25	Masculino	Soltero(a)	4	5	4	3	3	3	3	5	4	5	4
279	Si	39	Femenino	Casado(a)	5	3	5	4	3	4	4	5	5	5	5
280	Si	29	Masculino	Soltero(a)	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4
281	Si	34	Masculino	Casado(a)	4	3	5	4	4	4	4	5	4	5	5
282	Si	29	Masculino	Soltero(a)	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4
283	Si	33	Masculino	Casado(a)	4	5	5	4	3	5	4	5	4	5	4
284	Si	34	Masculino	Casado(a)	4	3	5	4	4	4	4	5	4	5	5
285	Si	45	Masculino	Casado(a)	4	5	4	5	3	5	4	5	3	5	5
286	Si	25	Masculino	Soltero(a)	4	5	4	3	3	3	3	5	4	5	4
287	Si	25	Masculino	Soltero(a)	4	5	4	3	3	3	3	5	4	5	4
288	Si	29	Masculino	Soltero(a)	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4
289	Si	36	Femenino	Casado(a)	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4