



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Escala de Comportamiento Laboral Innovador:  
Propiedades psicométricas en personal de salud policial del  
distrito de Jesús María, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

**AUTORES:**

Fuentes Rivera, Max Henry (ORCID: 0000-0001-9685-7751)  
Solano Jáuregui, Milagros Kateryn (ORCID: 0000-0001-8430-9117)

**ASESORA:**

Dra. Calizaya Vera, Jessica Martha (ORCID: 0000-0003-2448-3759)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Psicométrica

**LIMA – PERÚ**

**2022**

## **DEDICATORIA**

La presente investigación es dedicada en primer lugar, a Dios, quien nos ha brindado la salud para poder realizar nuestras metas y actividades académicas.

A nuestros amados padres: Iris, Elena y Segundo por brindarnos su amor, apoyo y consejos en todo momento.

A nuestros hermanos, por su motivación, ejemplo y soporte.

## **AGRADECIMIENTO**

A nuestra docente la Dra. Calizaya Vera, Jessica Martha, por brindarnos en cada asesoría una visión de investigación, por su conocimiento y su tiempo en las correcciones del presente trabajo.

A todas aquellas personas que han participado y contribuido con su apoyo para la construcción de nuestra investigación.

## Índice de contenidos

	<b>Pág.</b>
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>4</b>
<b>III. METODOLOGÍA</b>	<b>11</b>
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Variables y Operacionalización	12
3.3 Población, muestra, muestreo	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5 Procedimientos	17
3.6 Métodos de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	19
<b>IV. RESULTADOS</b>	<b>20</b>
<b>V. DISCUSIÓN</b>	<b>26</b>
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	<b>30</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	<b>31</b>
REFERENCIAS	32
ANEXOS	43

## Índice de tablas

	<b>Pág.</b>
Tabla 1. Análisis estadístico preliminar de Escala de Comportamiento Laboral Innovador (n= 257)	20
Tabla 2. Validez de contenido a través de la V de Aiken	21
Tabla 3. Evidencias de validez basadas en la estructura interna de la Escala de Comportamiento Laboral Innovador (n=257)	22
Tabla 4. Confiabilidad por consistencia interna mediante los coeficientes Alfa de Cronbach ( $\alpha$ ) y McDonald's ( $\omega$ )	23
Tabla 5. Análisis de invarianza factorial según sexo (n=257)	24
Tabla 6. Normas de interpretación según sexo de la Escala de Comportamiento Laboral Innovador (n=257)	25

## Índice de gráficos y figura

**Pág.**

Figura 1. Análisis factorial confirmatorio de la Escala de Comportamiento Laboral Innovador(n=257)	23
--	----

## Resumen

La presente investigación de tipo aplicada y diseño instrumental tuvo como objetivo principal analizar las propiedades psicométricas de la Escala de Comportamiento Laboral Innovador adaptada por Salessi y Omar (2015), en personal de salud policial del distrito de Jesús María. Participaron 257 trabajadores entre 20 a 65 años de edad, ambos sexos. El análisis descriptivo de ítems, mostró una distribución normal en los coeficientes de ( $g^1$ ) y ( $g^2$ ); (IHC)  $>0.3$ ; ( $h^2$ )  $>0.3$  y el (id)  $<.05$ , en consecuencia aceptándose todos los ítems. Asimismo, la validez de contenido mostró valores  $>0.80$  a través de la V de Aiken indicando que los ítems cumplieron con los criterios de pertinencia, relevancia y claridad. Por otro lado, se analizó la validez basada en la estructura interna mediante un AFC, encontrándose adecuados índices de ajuste:  $X^2/gl= 2.513$ , CFI= .993, TLI= .991, RMSEA= .077, SRMR=.027, bajo el modelo unifactorial. Además, la escala demostró una confiabilidad en  $\alpha=.92$  y  $\omega =.93$ . Finalmente, la invarianza factorial encontró que el modelo fue variante CFI ( $\Delta CFI > .01$ ) y el RMSEA ( $\Delta RMSEA > .015$ ), por ende, se elaboraron datos normativos distintos para hombres y mujeres con puntos de corte confiables ( $K2 > .90$ ).

**Palabras clave:** Comportamiento innovador, validez, confiabilidad, equidad.

## Abstract

The main objective of this applied research and instrumental design was to analyze the psychometric properties of the Innovative Work Behavior Scale adapted by Salessi and Omar (2015), in police health personnel from the Jesús María district. 257 workers between 20 and 65 years of age, both sexes, participated. The descriptive analysis of items showed a normal distribution in the coefficients of (g1) and (g2); (IHC) >0.3; (h2) >0.3 and (id) <.05, consequently accepting all items. Likewise, content validity showed values >0.80 through Aiken's V, indicating that the items met the criteria of pertinence, relevance and clarity. On the other hand, the validity based on the internal structure was analyzed using a CFA, finding adequate fit indices:  $\chi^2/df = 2.513$ , CFI = .993, TLI = .991, RMSEA = .077, SRMR = .027, low the one-factor model. In addition, the scale demonstrated reliability at  $\alpha = .92$  and  $\omega = .93$ . Finally, the factorial invariance found that the model was variant CFI ( $\Delta$  CFI > .01) and the RMSEA ( $\Delta$  RMSEA > .015), therefore, different normative data for men and women with reliable cut-off points ( $K2 > .90$ ).

**Keywords:** Innovative behavior, validity, reliability, fairness.



## I. INTRODUCCIÓN

La Dirección de Sanidad Policial (DIRSAPOL) ha brindado en los últimos tiempos una infatigable labor en el marco de la salud hacia el personal policial y beneficiarios bajo sus necesidades. Adicionalmente a ello, estas actividades fueron modificadas a causa de la presión y demanda laboral, ocasionadas también por la inestabilidad política, económica y sanitaria. En consecuencia, el personal se ha visto en la necesidad de presentar ideas y estrategias innovadoras agilizando los procesos de atención y recursos, mediante una conducta estratégica, proactiva y creativa (Oeij et al., 2017; Palazzeschi et al., 2018).

En coherencia con lo mencionado, la Organización mundial de la propiedad intelectual (OMPI, 2019) realizó una investigación a nivel mundial en 129 países sobre las inversiones dirigidas para la innovación de investigación y desarrollo durante el período 2015-2017. Según el informe, Estados Unidos y Europa Occidental demostraron una disminución en las actividades de patentamiento y publicaciones científicas para la realización y promoción de actividades innovadoras de un 70% a un 50%; mientras que, Israel, India y Singapur presentaron una creciente actividad en el mismo periodo, sin embargo, China y la República de Corea demostraron un incremento de 20% hacia el desarrollo de conocimientos e ideas innovadoras, por último, Luxemburgo consideró invertir 2.5% hacia el sector salud para la realización de iniciativas innovadoras, liderazgo en innovación, economía para el servicio y capital humano que aumenta la confianza y producción en el personal. En otras palabras, el factor económico, las patentes y publicaciones aportarían hacia la realización de ideas y comportamientos innovadores por las necesidades de un contexto.

En este sentido, el Gobierno de Navarra en España (2020) presentó la resolución 479E/2020 dirigido al sector salud, financiando investigaciones a la innovación en el personal sanitario por el monto de 30 000 Euros. Por otra parte, investigaciones en Corea y China, consideraron que los comportamientos laborales innovadores fueron un recurso estratégico ante contextos de incertidumbre o de

mejora continua, debido al rol activo del colaborador en procesos de cambio dentro de la organización (Kong & Li, 2018; Sung & Kim, 2021).

Ante la falta de recursos innovadores para la atención en diversas especialidades, el Ministerio de Salud (MINSA, 2020) a través del decreto legislativo N°1010/2020/MINSA, estableció las iniciativas y estrategias en los servicios de salud pública, dentro del Plan Nacional de Telesalud designado para el periodo 2020 – 2023. Además, el sector salud ha presentado una alta necesidad en la inversión para abordar las investigaciones de innovación y realización de propuestas por el personal de primera línea que viene brindando sus servicios en un contexto de cambios, adaptación y demandas laborales. Sin embargo, ante esta realidad, el Perú obtuvo el puesto 69 de 129 países, según El Índice Mundial de Innovación en el año 2019, no obstante, ocupó el puesto 86 en productos resultados para la innovación, asimismo, logró ocupar el puesto 48 en correspondiente a los recursos necesarios para la innovación dentro de los sistemas de salud. En consecuencia, se demostró contar con poca inversión en el estudio mediante este tipo de comportamiento a pesar de sus necesidades (OMPI, 2019).

En consecuencia, la Dirección de Salud Policial, manifestó que, las nuevas disposiciones del sistema han ocasionado cambios a través de las demandas laborales en un contexto de emergencia sanitaria. Posteriormente a ello, la institución ejecuto diversas propuestas como medidas de atención para el beneficio de sus asegurados, adaptándose a los recursos brindados por el sector (DIRSAPOL, 2020).

El presente estudio, utilizó la Escala de Comportamientos Laborales Innovadores creada por Janssen (2000) y adaptada por Salessi y Omar (2015) en Argentina. Cabe destacar, que el instrumento original ha sido uno de los más utilizados en trabajadores de una organización (Lukes, & Stephan, 2017; Li & Hsu, 2016; De Jong & Den Hartog, 2010). En cuanto al contexto psicométrico, la escala de Janssen (2000), proporciona una perspectiva más amplia sobre el comportamiento laboral innovador, no solamente enfocado al aspecto de generación de ideas como la escala de Scott y Bruce (1994).

Por ello, nació la obligación de plantear la siguiente pregunta ante nuestra realidad problemática: ¿Cuáles son las propiedades psicométricas para La Escala de Comportamiento Laboral Innovador en personal de salud policial del distrito de Jesús María, 2021?. Por tal motivo, se vio oportuno utilizar un instrumento el cual reúna evidencia de confiabilidad y validez para aplicarlo en la población de estudio; con fines de aportar a un lineamiento de investigación psicométrico.

Por consiguiente, la investigación se justifica a nivel teórico, ya que permite poner en discusión el modelo teórico basados por los autores, además, servirá como antecedente para futuros estudios que aborden la variable. Por otra parte, a nivel metodológico, permite comprobar las propiedades de confiabilidad, validez y equidad para la interpretación de los puntajes directos de la escala, asimismo, se puso a prueba el ajuste de un modelo unifactorial a través del análisis factorial confirmatorio. Por último, a nivel práctico-social, ofrece un instrumento válido y confiable, lo que permite una mejor evaluación para los comportamientos laborales innovadores en personal de salud Policial del distrito de Jesús María.

Alineados a la pregunta de investigación, el objetivo general de la presente investigación es analizar las propiedades psicométricas de la Escala de Comportamiento Laboral Innovador en personal de salud policial del distrito de Jesús María, 2021. En coherencia con lo ya mencionado, nuestros objetivos específicos son: 1) Realizar el análisis descriptivo de los ítems, obteniendo los valores de estadísticos de la media, comunalidad, el índice homogeneidad corregida y el índice de discriminación; 2) Determinar la validez de contenido a través del criterio de jueces expertos; 3) Analizar la validez de estructura interna mediante análisis factorial confirmatorio; 4) Analizar la confiabilidad a través del alfa de Cronbach y el omega de McDonald; 5) Analizar las evidencias de equidad según sexo; 6) Elaborar los datos normativos de la escala en función de sus percentiles.

## II. MARCO TEÓRICO

En el contexto nacional, es pertinente resaltar que, se encontraron pocos estudios relacionados con la población de la presente investigación. Sin embargo, se consideraron aquellos que coincidieron con el instrumento original. Por su parte, Becerra, Del Campo y Díaz (2017) aplicaron la Escala de Comportamiento laboral Innovador del autor original (Janssen, 2000) a 378 colaboradores de una empresa privada de consumo masivo. Como resultado, se realizó un AFC demostrando buenos índices de ajuste: (GFI=.99), (AGFI=.97), (RMSR=.01), (NFI=.99). A su vez, la escala presentó tres dimensiones con un modelo de segundo orden. Por último, la confiabilidad del instrumento mostró un alfa de cronbach ( $\alpha = .92$ ) y las dimensiones obtuvieron un ( $\alpha = .87$ ) en generación, ( $\alpha = .82$ ) promoción y ( $\alpha = .82$ ) en realización. Se concluye, que el instrumento demostró adecuadas evidencias de validez y confiabilidad.

En el ámbito internacional, se realizaron investigaciones previas con la variable de estudio, como la de Huang y Li (2021) que aplicaron un estudio en la ciudad de China dirigido a 385 empleados de una empresa de software, se empleó una Escala de Comportamiento Laboral Innovador. Según sus resultados, se tomó en cuenta el análisis de la estructura interna, realizando un análisis factorial confirmatorio (AFC) alcanzando un aceptable índice de ajuste:  $X^2 = 37.495$ ;  $gl = 24$ ;  $X^2/gl = 1.562$ ; (CFI= .992, TLI= .989, RMSEA= .038, SRMR= .037). Asimismo, las cargas factoriales arrojaron en la dimensión de generación .837, en promoción .869, mientras que, en realización .860. Por último, se confirmó un modelo de segundo orden, compuesto por tres dimensiones. En conclusión, el estudio presentó adecuadas evidencias de validez y confiabilidad.

Por su parte, Javed et al. (2020) emplearon la Escala de Comportamientos Laboral Innovador del autor original dirigido a 150 trabajadores de empresas textiles en Pakistán. Sus resultados demostraron, una ( $M = 3.75$ ), ( $DE = .63$ ) y una confiabilidad general de .95. De esta manera, el AFC arrojó un modelo unifactorial para la Escala de comportamiento laboral innovador. Se concluyó que el estudio obtuvo adecuadas evidencias de validez y confiabilidad.

Mientras tanto, Van et al. (2019) administraron la Escala de Comportamiento Laboral Innovador de Janssen (2000) a 232 empleados en una organización de procesos tecnológicos y comunicaciones en Holanda. Según los resultados, se obtuvo una distribución aceptable en los coeficientes (g1) y (g2) +/-2, la media no variaba del rango 2.11 a 2.85. Por otra parte, se obtuvieron índices de ajuste aceptables: CFI=0.94, TLI=0.93, RMSEA=0.07, SRMR=0.05. Además, se analizó la confiabilidad del instrumento con un ( $\alpha$ =.94), mientras que, la dimensión generación de ideas obtuvo un ( $\alpha$ =.93), promoción ( $\alpha$ =.88) y realización ( $\alpha$ =.84). Por último, se confirmó un modelo de segundo orden, compuesto por tres dimensiones. En conclusión, el instrumento posee adecuadas evidencias psicométricas.

A su vez, Jasón y Geetha (2019) emplearon la Escala de Comportamiento Laboral Innovador dirigido a 603 empleados relacionados al rubro de la tecnología en la India. Según los resultados, se obtuvo una M= 5.07 y DE=1.12. Asimismo, presentó cargas factoriales de .78 en la primera dimensión, .78 en la segunda dimensión y un .87 en la tercera dimensión. Finalmente, la confiabilidad total de la escala fue de .93, evidenciando que la escala presentó un modelo de segundo orden según las tres dimensiones propuesta por el autor. Se concluye, que el estudio posee adecuadas evidencias de validez y confiabilidad.

Finalmente, Cevallos et al. (2018) evaluaron la Escala de Comportamiento Laboral Innovador del autor original Jassen (2000) a una muestra de 610 de trabajadores del sector económico y público de Ecuador. Por su parte, se realizó un análisis para la estructura interna del instrumento, mediante, un análisis factorial confirmatorio (AFC) obteniendo buenos índices de ajuste:  $X^2 = 11.66$ ;  $p=0.0$ ;  $gl =5$ ;  $X^2/gl=2.332$  (RMSEA=.080); (SRMR= .0123); (CFI=.998); (NFI=.996); (NNFI=.995); (GFI=.984) y (AGFI=.951). Además, la escala general alcanzó un ( $\alpha$ =.93). Por último, el estudio evidencio que el instrumento es unifactorial presentando mejor fiabilidad y validez en los ítems, siendo el mismo resultado obtenido por Janssen (2000). En conclusión, el instrumento demostró adecuadas evidencias de validez y confiabilidad.

Por lo antes expuesto, es importante definir la etimología del estudio realizado, dado que, el término comportamiento, proviene del vocablo latín “comportar o comportare”. En consecuencia, se define como la manera de conllevarse con los demás (Anders et al., 2021).

En otro contexto, la Real Academia de la Lengua Española (RAE, 2021) precisa que un comportamiento es la manera determinada en el que actúa y procede cierto individuo. Mientras tanto, la innovación es la acción y resultado de crear, implantar, convertir, evolucionar y transformar ideas o productos en tendencias novedosas. Por lo tanto, este concepto se relaciona mejor con las investigaciones previas.

Por otro lado, dentro de la literatura académica, la revista psicológica publicada en Argentina por la autoría de Salessi (2020), hace referencia a los comportamientos innovadores como un conjunto de conductas y tiene como objetivo analizar el efecto directo e indirecto del capital psicológico y la pasión por sus actividades laborales. Asimismo, dicha conducta cuenta con tres fases: generación; promoción y realización de ideas para optimizar las actividades dentro de una organización, así lo menciona también la Universidad de la Plata (UNLP, 2020).

Mientras tanto, el estudio sobre el comportamiento innovador, se dio origen con Scott & Bruce (1994), quienes la definen como una conducta novedosa manifestada a través de dinámicas no secuenciales para la creación de nuevos productos. Sin embargo, se consideró a estas dinámicas como generación de ideas creativas; promoción de ideas y el desarrollo de planes adecuados para la implementación de nuevas ideas (Basu & Green, 1997; Becker & Whisler, 1967).

Tiempo después, Janssen (2000) consideró como tercera etapa a la realización de ideas en lugar de la implementación de ideas, de esta manera, recalcó la importancia de una idea propuesta para su posterior realización. Asimismo, manifestó que esta conducta cuenta con tres dimensiones: primero

generación, segundo promoción y tercero realización de ideas con el fin de introducir las ideas innovadoras en actividades realizadas. Finalmente, los comportamientos innovadores permiten involucrar y persuadir al entorno laboral mediante las ideas para mejorar las actividades de una organización a largo plazo (Madrid, 2013).

Finalmente, en la actualidad, Salessi (2021) ha considerado que los comportamientos laborales innovadores son conductas presentadas e impulsadas por la necesidad y motivación de un trabajador ante sus actividades diarias. Al mismo tiempo, dicha conducta presenta tres procesos complejos en diferentes períodos y están constituidos primero por: la generación y producción de ideas vinculadas a la proactividad y creatividad frente a las necesidades y actividades laborales; segundo por: la promoción que busca patrocinadores, persuadir, convencer y generar alianzas estratégicas para la implementación de ideas novedosas y tercero por: la realización que efectúa, aplica y concreta las propuestas culminando el proceso de innovación.

En relación a la conceptualización, George y Zhou (2001), puntualizaron que los comportamientos laborales innovadores son un conjunto de conductas, propuestas y acciones para ejecutarlas en un entorno laboral. Cabe mencionar que, la realización de dichas ideas mejora la continuidad y la efectividad laboral a corto, mediano y largo plazo. Asimismo, dicho comportamiento es considerado una competencia laboral transformacional que transporta al éxito de las organizaciones.

Por otro lado, Yuan y Woodman (2017) precisaron que, los comportamientos laborales innovadores son conductas y competencias activas de un individuo para optimizar y mejorar su rendimiento durante sus actividades laborales. En otras palabras, esta conducta permite mejorar la productividad de los procesos que demanda el mercado dentro de las organizaciones.

El presente instrumento asume la teoría del aprendizaje cognitiva social propuesta por Bandura (1987) en el cual el individuo puede aprender y desarrollar nuevas conductas mediante la observación y proponer nuevas ideas según las

necesidades de su contexto laboral. Asimismo, dichos comportamientos se desarrollan inicialmente a través de las imitaciones que influyen en su repertorio conductual. Sin embargo, para la activación de dichas conductas intervienen aspectos motivacionales, como la consideración si las consecuencias de estas acciones serán beneficiosas o perjudiciales para el sujeto; este proceso también involucra las expectativas de éxito y poder desarrollar estas conductas, lo que sería la percepción de la autoeficacia. A su vez, el presente estudio se relaciona dentro del enfoque cognitiva social, debido a que estos comportamientos tienen la intención de causar mejoras en el entorno laboral como sentido de agencia, por último, el desarrollo de estos comportamientos son moderados por la autoeficacia percibida (Bandura, 2001).

El presente estudio, se basa bajo la teoría del intercambio social propuesta por Homans (1961); Thibaut & Kelley (1959); Blau (1964) manifestando que las conductas innovadoras son una interacción a través del comportamiento voluntario. Además, se basan en las demandas laborales y el comportamiento laboral innovador que se encuentra moderada a las percepciones justas de la relación entre el esfuerzo invertido y la recompensa percibida por el trabajo. De esta forma, surge la valoración de una recompensa, en compensación al esfuerzo realizado, al éxito, la satisfacción y la racionalización (Morales, 1978). Es por ello, que si la recompensa resultante por el esfuerzo no es lo esperado por el colaborador, los comportamientos laborales podrían no presentarse (Janssen, 2000).

Por consiguiente, los comportamientos laborales innovadores están enfocados a mejorar o volver más eficientes los entornos de trabajos, a su vez, contribuye al cumplimiento de metas en una organización (Salessi, 2021). De esta manera, los miembros que conforman una organización pueden transformar sus actividades mediante nuevas ideas o propuestas para mejorar la demanda laboral enfocado al éxito de las organizaciones (Karakaya y Yilmaz, 2013).

Por todo lo antes mencionado, se empleó la Escala de Comportamiento Laboral Innovador, adaptación Argentina por Salessi y Omar (2015) la cual posee 9 ítems, se divide en tres factores: generación, promoción y realización de ideas.



Asimismo, se puso a prueba la teoría como en la evidencia empírica publicada. De esta forma, el autor propuso un modelo con tres dimensiones. Primero, generación de ideas: enfocado en proponer ideas y soluciones originales a problemáticas del entorno de trabajo, así como la búsqueda de técnicas para el mejoramiento de los procesos organizacionales. Segundo, promoción de ideas: canalizado la búsqueda de apoyo por personas dentro de la organización para la implementación de ideas o mejoras en el entorno de trabajo. Tercero, desarrollo de ideas: enfocado hacia la implementación de las ideas novedosas o mejoras en el entorno de trabajo, así como evaluar la utilidad de las mismas.

Alineados a la línea de investigación, es oportuno dar a conocer a la psicometría como una disciplina o rama clave en la psicología experimental que tiene como objetivo medir y cuantificar los constructos psicológicos mediante instrumentos aplicados en un estudio. Esta parte de la psicología se gestó durante el siglo XIX, y tuvo dos focos importantes como objetivos: primero, el de establecer una metodología científica en el estudio de los procesos psicológicos; segundo, hallar la correlación entre los estímulos externos e internos de la respuesta humana, que especifican las diferencias individuales (Universidad Internacional de La Rioja, 2020).

Por su parte, la confiabilidad describe a la posibilidades de encontrar la estabilidad en los resultados sí el estudio se reaplicara en la misma población (Camarillo, 2011). De esta manera, si una medición es consistente en repetidas ocasiones, resultando una medida real y precisa, dicha medición será confiable. Por consiguiente, la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere sí el grado de resultados que se aplica a un individuo o grupo de personas en diferentes tiempos obtiene la misma congruencia y similitud aplicándose nuevamente el mismo instrumento (Renata, 2018).

Por otro lado, la validez radica en que un instrumento mida lo que tiene que medir, sí sus dimensiones tienen coherencia con la herramienta utilizada y sí el propósito, objetivo y población que está diseñado evidencia autenticidad en la investigación (Robles, 2018). De esta forma, los resultados que se han obtenido en

un estudio tendrán un alto nivel de validez, representatividad de la situación específica estudiada, exactitud y claridad en la aplicación de un instrumento (Martínez, 2006).

Mientras tanto, el juicio de expertos es un procedimiento que permite validar y contrastar un instrumento de evaluación psicológica. En consecuencia, es considerado un criterio de personas con experiencia y conocimientos en el tema. De esta manera, pueden brindar una crítica, sugerencias, juicios, información y valoraciones ante los ítems de un instrumento (Escobar & Cuervo, 2008).

Al respecto, Aiken (1980) ofreció un método de cuantificar la validez de contenido a través del coeficiente de la V de Aiken. Para ello, evaluar y solicitar la valoración del instrumentos de medida a N jueces expertos en el constructo a estudiar con el cual se ha podido observar el acuerdo de los expertos en relación a los ítems diseñados o adaptados. Así mismo, el máximo nivel de acuerdo es representado por 1 y el mínimo posible es cero. Finalmente, el diseño de calificación puede ser dicotómico, de si o no; o politómicas de 0 a 5 (Robles, 2018).

Por último, el análisis factorial (AFC) es el procedimiento más aplicado para alcanzar evidencias en validez de constructo, además, informa sobre la estructura interna de los instrumentos de medida (Zumbo, 2007). A su vez, el Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) sirve para especificar e identificar un modelo, mediante la recogida de datos, estimando los parámetros y evaluando el ajuste del modelo presentado. De esta manera, sí un modelo muestra un ajuste adecuado, se podrá utilizar para evaluar e interpretar los parámetros, en caso contrario, se modifica y realiza nuevamente el proceso (Batista & Coenders, 2000; Barbero, Vila & Holgado, 2011; Catena, Ramos & Trujillo, 2003; Fadlelmula, 2011).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1 Tipo**

Fue un estudio de tipo aplicada, debido a que su desarrollo es basado en el conocimiento previo partiendo de una problemática específica (Ñaupas et al., 2014). Además, el Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC, 2018), señaló que la presente investigación se enmarcaría dentro del tipo aplicada, por medio del conocimiento científico, los medios (metodologías, protocolo y tecnologías) para cubrir cierta necesidad.

A su vez, el presente estudio estuvo enfocado en analizar las propiedades psicométricas de la Escala de Comportamiento Laboral Innovador en personal de sanidad policial de la DIRSAPOL. Por consecuencia, se enmarco dentro del tipo de investigación psicométrico, al describir características de validez y confiabilidad en un instrumento de medición psicológica (Alarcón, 2013, pp. 222-226).

Por último, se consideró de tipo cuantitativo, ya que mediante el uso de datos numéricos y métodos estadísticos se realizan conclusiones en referencia al estudio (Muñoz, 2016). En este caso, se recopilaron los datos mediante procedimientos estadísticos en personal de la sanidad policial. Por ello, determinaremos las propiedades psicométricas de la Escala de comportamiento laboral innovador.

##### **3.1.2 Diseño**

Por otro lado, el diseño del presente estudio fue no experimental, debido a que busca recolectar información de los participantes, sin manipular los entornos de trabajo para no crear condiciones específicas para el estudio. De esta manera, buscó generalizar los resultados obtenidos en la población de estudio (Sousa et al., 2007).

Asimismo, presentó un diseño de investigación transeccional o transversal (Hernández et al., 2014) ya que la recolección de datos fue en un solo momento y en un tiempo único (Liu, 2008; Tucker, 2004). De esta manera, se consideró, un

diseño transeccional descriptivo, que ha permitido indagar la incidencia de las categorías según nuestra variable con respecto a la población de la DIRSAPOL proporcionado su descripción.

Finalmente, el estudio consideró desarrollar un instrumento de medición psicológico válido y confiable, para su posterior uso en personal de la DIRSAPOL. Por ello, se circunscribe dentro del diseño instrumental (Montero y León, 2002; Ato et al., 2013).

### **3.2 Variables y Operacionalización**

**Variable:** Comportamiento laboral innovador

**Definición conceptual:** son acciones destinadas a mejorar o corregir una problemática del entorno laboral mediante la generación, promoción y realización de ideas. El proceso comienza con la generación de una idea relacionada a mejorar o corregir las características del entorno de trabajo, seguido por la búsqueda del apoyo de agentes organizacionales, por último, este proceso de innovación finaliza con la elaboración de un modelo capaz de ser evaluado y ponerlo en práctica (Janssen, 2000). Por lo cual, se ha relacionado con la creatividad en la parte inicial del proceso, además, estos comportamientos son externos al rol esperado del colaborador (Salessi y Omar, 2015).

**Definición operacional:** En la presente investigación se midió la variable a través de La Escala de Comportamiento Laboral Innovador (Janssen, 2000), de su versión adaptada en Argentina (Salessi y Omar, 2015). Este instrumento presenta 9 ítems, constituyendo un instrumento de 3 dimensiones: generación de ideas, promoción de ideas y realización de ideas.

**Dimensión 1:** Generación de ideas, la conforman el primer indicador fue constituido por el ítem número 2 enfatizando a la conducta proactiva de investigación en nuevos métodos, instrumentos y técnicas de trabajo. Sin embargo, el segundo indicador: producción de nuevos enfoques e ideas frente a problemáticas laborales, consto de los ítems 3 y 9.

**Dimensión 2:** Promoción de ideas, compuesta por el tercer indicador: conductas de persuasión y el logro del apoyo necesario de otros miembros de la organización. De esta manera, fue compuesto por los ítems 1,6 y 7.

**Dimensión 3:** Realización de ideas por último, el cuarto indicador: aplicación de la idea en una acción concreta y análisis de la misma, agrupado por los ítems 4,5 y 8.

La escala empleada fue ordinal de tipo Likert con 5 valores categoriales: (1) Nunca, (2) Raras veces, (3) Algunas veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre.

### **3.3 Población, muestra, muestreo**

#### **3.3.1 Población**

La población, es un conjunto de elementos o personas con características específicas para una determinada investigación, estas conforman el universo de estudio (Arias et al., 2016; Bernal, 2010; Fidias, 2012). De esta manera, se consideró a nuestra población como finito, por conocer la cantidad de trabajadores que integran nuestra población de estudio (Fidias, 2012). Por consiguiente, nuestra población de estudio estuvo conformada específicamente por 1350 efectivos de la dirección de sanidad policial de la DIRSAPOL, perteneciente a un hospital tipo III del distrito de Jesús María. Por último, el hospital policial se dedica a brindar atención al personal policial y familiares directos en diferentes áreas de atención como: emergencia, consultorio externo y hospitalización.

La presente investigación ha planteado como criterios de inclusión, considerar al personal del área asistencial y administrativa de la dirección de sanidad policial (DIRSAPOL). Además, cumplir con el rango de 20 a 65 años de edad. A su vez, contar con una cuenta gmail y manejar la plataforma de Google Forms para realizar el cuestionario. Por último, participar de manera voluntaria.

Por otro lado, en cuando al criterio de exclusión, no se tomaron en cuenta a personas que no laboren dentro del área asistencial y administrativa. Además, personal fuera del rango de edad menor de 20 y/o mayor de 65 años. A su vez, participantes que llenaron de manera incorrecta el formulario. Por último, participantes que no aceptaron participar de manera voluntaria.

### **3.3.2 Muestra**

Por su parte, la muestra es un número determinado de personas pertenecientes al universo estudiado en los cuales se recolecta la información y se aplica un determinado procedimiento (Arias et al., 2016; Bernal, 2010; Fidas, 2012). De esta manera, se realizó un estudio con una muestra justa de 257 trabajadores entre mujeres y hombres, de 20 a 65 años de edad. Además, los participantes corresponden al área asistencial y administrativa del hospital policial ubicado en el distrito de Jesús María (Howard, 2015; Comrey & Lee, 1992).

### **3.3.3 Muestreo**

Finalmente, el muestreo, es la secuencia que se realiza para obtener un segmento de la población representativa, para generalizar los resultados obtenidos (Arias et al., 2016; Bernal, 2010; Fidas, 2012). Por esta razón, el tipo de muestreo considerado fue, no probabilístico determinado por la conveniencia de la investigación ya que se han seleccionado a individuos de los cuales se tiene acceso. Asimismo, se ha considerado al personal según los criterios de inclusión y exclusión. Finalmente, se obtuvo la participación de la muestra otorgando el consentimiento informado por el acuerdo de confidencialidad de los participantes (Ozten & Manterola, 2017).

La unidad de análisis del presente estudio, fue el personal policial de la DIRSAPOL que labore en el distrito de Jesús María.

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El presente estudio, utilizó la encuesta como técnica a través del cuestionario digitalizado, auto administrado, sin influencia por parte de los investigadores y enviado de forma virtual a través de la plataforma Google Forms (Fidias, 2012).

#### Ficha Técnica del Instrumento

<b>Nombre</b>	Escala de Comportamiento Laboral Innovador
<b>Autor Original</b>	Janssen (2000)
<b>Procedencia</b>	Holanda
<b>Autor de adaptación</b>	Salessi y Omar (2015)
<b>Objetivo</b>	Evaluar los comportamientos laborales innovadores en el trabajo, enfocado en el proceso de Generación de ideas, promoción de ideas y realización de ideas
<b>Dimensiones</b>	Generación de ideas (3 ítems) Promoción de ideas (3 ítems) Realización de ideas (3 ítems)
<b>N° de ítems:</b>	9 ítems
<b>Tiempo:</b>	10 minutos

La Escala de Comportamiento Laboral Innovador, contó con opciones de respuesta ordinales de tipo Likert de 5 puntos, las cuales hacen referencia a la frecuencia con la que se realiza determinado comportamiento, la calificación se ha realizado de forma directa en la siguiente manera: (1) nunca, (2) raras veces, (3) Algunas veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre. Para finalizar, se ha considerado sumar los puntajes obtenidos, calificando la escala general y sus dimensiones.

La Escala de Comportamiento Laborales Innovadores, fue diseñada con un modelo teórico y psicométrico de segundo orden compuesto por 3 dimensiones; generación de ideas, promoción de ideas y realización de ideas. Sin embargo, al tener altas correlaciones entre sus dimensiones se optó por un modelo unidimensional. Por último, la confiabilidad de la escala fue de .95 según su alfa de cronbach,  $M=3.02$  y  $DE= 1.20$  (Janssen, 2000).

La adaptación argentina de la Escala de Comportamientos Laborales Innovadores (Salessi y Omar, 2015), reportó mejores índices de ajuste con un modelo unifactorial, obtuvo como alfa de Cronbach .84. Además, en su última revisión de estructura interna demostró mejores índices de ajuste a través de un modelo unifactorial ( $GFI=.94$ ;  $CFI=.94$ ;  $RMSEA=.30$ ). Además, las cargas factoriales de este último modelo oscilaron entre .66 a .79.

### **Propiedades psicométricas previas a la investigación**

Previo al uso del instrumento en la población de estudio, se realizó la validación por criterio mediante 4 jueces expertos, los cuales calificaron los ítems de la escala en función a 3 aspectos: pertinencia, relevancia y claridad. Los resultados demostraron se aceptables mediante la V de Aiken, presentando a todos los ítems con valores superiores a 0.80 (Robles, 2018).

### **Estudio piloto**

Se realizó un estudio de 82 personas, con el fin de hallar datos relacionados a la confiabilidad de la escala obteniendo alfa de Cronbach 0.911 y Omega de McDonald's 0.913. Además, para las dimensiones de generación de ideas obtuvo un resultado de:  $\alpha= 0.821$  y  $\omega=0.826$ ; la dimensión de promoción consiguió un resultado de:  $\alpha=0.687$  y  $\omega=0.698$ , por último, la dimensión de realización de ideas arrojó un resultado de:  $\alpha=0.803$  y  $\omega=0.809$ . Todos los valores presentados en el  $\alpha$  son considerados adecuados (Ruiz, 2013; Tuapanta et al., 2017) y en  $\omega$  aceptables (Campo y Oviedo, 2008). (Anexo 11).



### **3.5 Procedimientos**

Inicialmente, se solicitó el permiso correspondiente a la DIRSAPOL, para tener acceso a la población de estudio, adicionalmente a ello, se solicitó la autorización para el uso del instrumento a la autora Salessi, quien adaptó la Escala de Comportamiento Laboral Innovador en Argentina, mediante las cartas de presentación solicitadas a la Escuela Profesional de Psicología. Posteriormente, se compartió el enlace de la encuesta a los colaboradores de la DIRSAPOL en Jesús María mediante la plataforma de Google Forms. La causa de este método para la recogida de datos, fue porque se consideró al personal como trabajadores de primera línea, ante los contagios de la COVID-19. A su vez, se brindó el consentimiento informado a través de la encuesta virtual, indicando que toda la información recabada será completamente anónima y con fines de investigación. Finalmente, se recolectó la encuesta y se transformaron los datos en información numérica mediante una hoja de cálculo a través del Microsoft Excel, para luego exportarlos al programa SPSS 26, donde se realizó el procesamiento de estos.

### **3.6 Métodos de análisis de datos**

Para la elaboración de resultados de la presente investigación, previamente se realizó la descarga de datos de la plataforma Google Forms en formato de Excel, una vez descargado el archivo se procedió con la codificación de los datos, excepto el de edad, posterior a ello, se obtuvieron las puntuaciones de la escala en general y dimensiones, con el fin de importar el archivo a los programas estadísticos SPSS V.26, Jamovi V.2.2.5, Amos V.26 y R Studio.

En relación al primer objetivo, se han desarrollado los resultados con el apoyo del sistema SPSS V.26, donde se obtuvieron las frecuencias, media, desviación estándar, coeficientes de asimetría y curtosis, índice de homogeneidad corregida, comunalidad y índice de discriminación para determinar el comportamiento de cada ítem de manera independiente (Bologna, 2013).

Por otro lado, en cuanto al segundo objetivo relacionado a la validez de contenido a través de los criterios de jueces, se procedió a tipear la información

proporcionada por cada juez en un archivo de Excell 2016, obteniendo la V de Aiken de cada ítem, en función de los aspectos de pertinencia, relevancia y claridad (Escurra, 1988).

En relación al tercer objetivo específico, se ha realizado la validez de estructura interna de la escala mediante el procedimiento de análisis factorial confirmatorio (AFC), reportando los índices de  $\chi^2/g.l$ , RMSEA, SRMR, CFI y TLI en referencia a los ajustes de parsimonia, absoluto y comparativo (Herrero, 2010), mediante el programa estadístico R Studio. Asimismo, la elaboración del gráfico representativo del modelo psicométrico resultante se realizó mediante el programa Amos V.26.

Por otra parte, el cuarto objetivo estuvo enfocado a la confiabilidad de la escala, se valoró en función de los coeficientes de Alfa de Cronbach y Omega de Mc Donald (Campo y Oviedo, 2008), con el soporte del programa Jamovi V.2.2.5.

Respecto al quinto objetivo, que fue analizar la equidad del instrumento según sexo, se tomó en cuenta las limitaciones continuas para identificar el deterioro del modelo (Chen, 2007). Además, se realizó un análisis para la invarianza según sexo mediante el nivel de configuración, cargas factoriales, interceptos y residuos. Por último, se tomó en cuenta las variaciones del CFI ( $\Delta CFI$ ) y del RMSEA ( $\Delta RMSEA$ ); para saber si el instrumento es o no invariante (Byrne, 2008; Putnick y Borstein, 2018).

Por último, para el sexto objetivo se elaboraron los datos normativos de la escala tomando en consideración los resultados obtenidos de la equidad del instrumento, para la elaboración de baremos generales o diferenciados según sexo, mediante el programa SPSS V.26. Asimismo, reportaron los coeficientes de K2 para los puntos de corte: PC25, PC50, y PC75.

### **3.7 Aspectos éticos**

En el presente estudio, consideró las directrices del Código de Ética del Psicólogo Peruano (Colegio de Psicólogos del Perú, 2017), donde, se recopiló información válida de fuentes confiables. Además, se citó a cada uno de los autores de los cuales se utilizó sus investigaciones, no se crearon datos para favorecer la investigación ni se manipularon datos existentes. Asimismo, se consultó la voluntad de participar en la investigación mediante el consentimiento informado. Por último, la información recolectada no será usada con otros fines separados de lo académico.

De este modo, Manzini (2020), mencionó los principios éticos de la Declaración de Helsinki, al respetar la identidad de los participantes mediante el anonimato. Por otro lado, durante la investigación no se reportaron daños colaterales en los participantes. Además, no se manipularon los datos obtenidos para beneficios del estudio. Por último, no se buscó el beneficio de un segmento de la población en perjuicio del resto de la población de estudio.

Finalmente, como expresó Richaud (2007), a partir del código de Nuremberg, el consentimiento informado forma parte esencial de las investigaciones. En conclusión, sirve para expresar la voluntad de los individuos que participan en un estudio, siendo informados previamente y sin ser coaccionados.

## IV. RESULTADOS

Se mostraran los resultados alcanzados mediante la descripción de tablas y figuras en relación a los objetivos propuestos.

### 4.1 Análisis estadísticos de los ítems

**Tabla 1**

*Análisis estadístico preliminar de Escala de Comportamiento Laboral Innovador (n= 257)*

Ítems	FR					M	DE	g1	g2	IHC	h2	id	Aceptable
	1	2	3	4	5								
P1	1.9	5.1	27.2	33.9	31.9	3.89	0.98	-0.60	-0.08	0.55	0.55	0.00	Sí
P2	1.2	5.4	20.2	37.4	35.8	4.01	0.94	-0.76	0.11	0.65	0.64	0.00	Sí
P3	0.4	3.5	26.1	33.5	36.6	4.02	0.90	-0.47	-0.60	0.66	0.60	0.00	Sí
P4	2.3	8.2	28	31.5	30	3.79	1.04	-0.52	-0.37	0.71	0.75	0.00	Sí
P5	1.2	4.7	24.9	34.2	35	3.97	0.95	-0.62	-0.16	0.75	0.68	0.00	Sí
P6	3.9	6.2	29.6	30.7	29.6	3.76	1.07	-0.60	-0.13	0.64	0.64	0.00	Sí
P7	1.2	6.2	28	37.4	27.2	3.83	0.94	-0.46	-0.27	0.64	0.60	0.00	Sí
P8	1.2	4.3	16.7	35.4	42.4	4.14	0.92	-0.96	0.55	0.67	0.62	0.00	Sí
P9	0.8	6.2	27.2	35.4	30.4	3.88	0.94	-0.45	-0.46	0.65	0.68	0.00	Sí

*Nota:* FR: Formato de respuesta; M: Media; DE: Desviación estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: Índice de homogeneidad corregida o Índice de discriminación; h2: Comunalidad; ID: Índice de discriminación.

En la tabla 1, se observó mediante la media (M) una ligera tendencia a marcar puntuaciones altas. Mientras la desviación estándar (DE) presentó mayor cantidad de datos cercanos a la media (M). Por otro lado, se detectó una distribución normal de los ítems a través de los coeficientes de asimetría ( $g^1$ ) y curtosis ( $g^2$ ) debido que no sobrepasan los valores del +/- 1.5 (Pérez y Medrano, 2010; Lloret et al., 2014). Por otra parte, en el índice de homogeneidad corregida (IHC) obtuvo un valor de 0.55 indicando una adecuada correlación entre las puntuaciones de los ítems con la escala (Kline, 1998), asimismo, en la comunalidad se observan valores adecuados siendo todos superiores a 0.3 (Meneses et al., 2013), además índice de discriminación (id) es adecuado en todos los ítems al ser inferiores  $<.05$ , en consecuencia aceptándose todos los ítems.

## 4.2 Validez de contenido a través del criterio de jueces expertos

**Tabla 2**

*Validez de contenido a través de la V de Aiken*

N° de Ítem	Juez 1			Juez 2			Juez 3			Juez 4			Juez 5			Juez 6			Juez 7			Juez 8			Juez 9			Juez 10			V de Aiken			
	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C		P	R	C
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0.90
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.97
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0.97
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0.97
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.97

*Nota:* P = Pertinencia, R= Relevancia y C= Claridad

En la tabla 2, se evidencia que los 10 jueces expertos consultados pudieron coincidir respecto a los 9 ítems presentados. Asimismo, se demostró que la escala obtuvo un valor de 0.80 mediante la validez de la V de Aiken. De esta forma, se manifiesta que todos los ítems cumplieron los criterios de pertinencia, relevancia y claridad; según menciona la literatura de Escurra (1988), los valores superiores a 80% son considerados apropiados.

### 4.3 Evidencias de validez mediante el análisis factorial confirmatorio (AFC)

Se aplicó el análisis factorial confirmatorio (AFC) con el programa R-Studio, para poder poner a prueba tres distintos modelos de medida.

**Tabla 3**

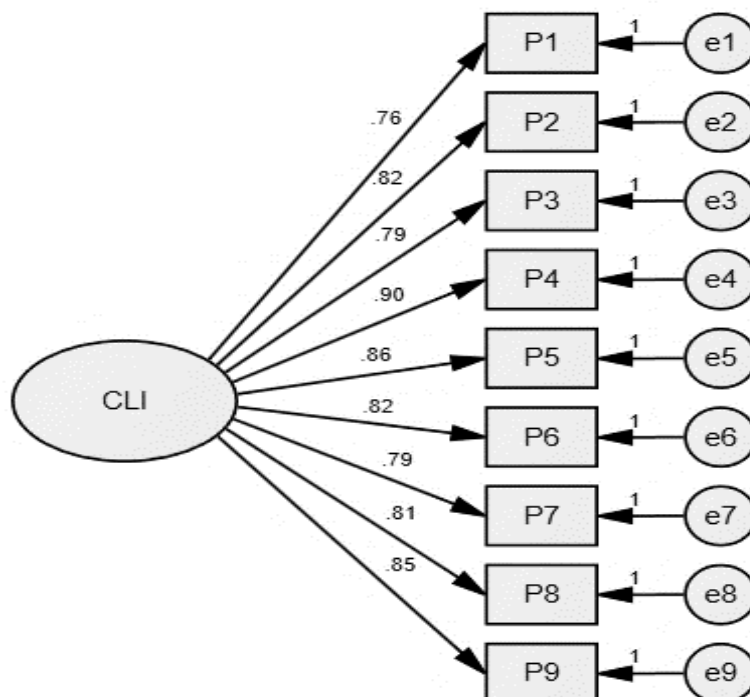
*Evidencias de validez basadas en la estructura interna de la Escala de Comportamiento Laboral Innovador (n=257)*

Modelos	$\chi^2$	gl	$\chi^2/\text{gl}$	CFI	TLI	RMSEA	SRMR	WRMR
Unifactorial	67.862	27	2.513	.993	.991	.077	.027	.600
Oblicuo	64.008	24	2.667	.993	.990	.081	.026	.691
Segundo Orden	64.008	24	2.667	.993	.990	.081	.026	.691

En la tabla 3, se aprecian los resultados obtenidos del análisis factorial confirmatorio. En primer lugar, se replicó el modelo unidimensional recomendado por los autores del instrumento, hallándose adecuados índices de ajuste:  $\chi^2/\text{gl}=2.513$ , CFI= .993, TLI=.991, RMSEA= .077, SRMR=.027 (Hu & Bentler, 1999; Escobedo et al., 2016), mientras que el WRMR obtuvo un valor  $< 1.00$  (Yu & Muthén, 2002). Cabe resaltar que, se descartó el modelo oblicuo por encontrarse cargas interfactoriales superiores a 1. Por último, el modelo de segundo orden correspondió al caso Heywood, hallándose cargas latentes superiores 1 (Hair et al., 2009).

**Figura 1**

*Análisis factorial confirmatorio de la Escala de Comportamiento Laboral Innovador(n=257)*



#### 4.4 Análisis de confiabilidad por consistencia interna

**Tabla 4**

*Confiabilidad por consistencia interna mediante los coeficientes Alfa de Cronbach ( $\alpha$ ) y McDonald's ( $\omega$ ).*

	Alfa de Cronbach ( $\alpha$ )	McDonald's ( $\omega$ )	Nº de elementos
Escala Total	0.929	0.93	9

En la tabla 4, se muestran los niveles de confiabilidad para la escala general, se obtuvo una alta confiabilidad del instrumento de 0.92 con respecto a su Alfa de Cronbach (Ruiz, 2013), de igual forma se consideró aceptable el coeficiente de Omega de Mcdonald (Campo y Oviedo, 2008).

#### 4.5 Evidencias de equidad según sexo

Se efectuó el análisis de invarianza factorial de la medición según sexo, a nivel de configuración, cargas factoriales, interceptos y residuos para determinar si la Escala de Comportamiento Laboral Innovador (n=257) es o no variante.

**Tabla 5**

*Análisis de invarianza factorial según sexo (n=257)*

Según sexo (n= 257)	X <sup>2</sup>	Δ X <sup>2</sup>	gl	Δ gl	p	CFI	Δ CFI	RMSEA	Δ RMSEA
1.-Configural	78.366	...	54	...	...	.983	...	.059	...
2.-Cargas factoriales	84.760	6.394	62	8	*	.985	.001	.053	.006
3.-Interceptos	112.414	27.655	70	8	*	.971	.013	.069	.015
4.-Residuos	149.015	36.601	79	9	*	.952	.019	.083	.014

*Nota:* Δ X<sup>2</sup> = variación en la prueba X<sup>2</sup>, Δ gl = Variación en los grados de libertad, Δ CFI = variación en el CFI, Δ RMSEA = variación en el RMSEA. \*\*\* El valor de probabilidad es estadísticamente significativo (p < .001).

En la tabla 5, se aprecian las variaciones en el CFI (Δ CFI < .01) y el RMSEA (Δ RMSEA < .015), siendo estas superiores a lo esperado a nivel multigrupo (Chen, 2007; Cheung & Rensvold, 2002). De esta forma, mostraron que no existe equivalencia factorial de la Escala CLI según sexo. Por tanto, las puntuaciones del instrumento no tienen la misma interpretación para los grupos examinados, en este caso, hombres y mujeres.



#### 4.6 Datos normativos

Se elaboraron los datos normativos para la interpretación de la Escala de Comportamiento Laboral Innovador (n=257) considerando que no se cumplió la normalidad, por lo tanto, se realizó el uso de percentiles, los cuales sirvieron como puntos de corte para las puntuaciones de los evaluados, estos procedimientos permitieron clasificar e interpretar los niveles de la variable

**Tabla 6**

*Normas de interpretación según sexo de la Escala de Comportamiento Laboral Innovador (n=257).*

Percentiles	Hombres		Mujeres		Niveles
	Coeficiente K-2	PD	Coeficiente K-2	PD	
25	.954	9-31	.956	9-29	Bajo
50	.930	32-41	.930	30-40	Promedio
75	.958	42-45	.959	41-45	Alto

En la tabla 6, se muestra los baremos para la clasificación por niveles de los evaluados. De esta forma, los trabajadores que puntúen entre 9 a 31 en el caso de hombres y 9 a 29 en el caso de las mujeres, presentan un nivel bajo en el comportamiento laboral innovador, no demuestra conductas proactivas, conformismo en sus actividades y pocas acciones destinadas a mejorar o corregir problemáticas de del entorno laboral. Por otra parte, se evidencia puntuaciones directas en los hombres de 32 a 41 y en mujeres de 30 a 40 que consiguieron un nivel promedio, considerando en este nivel que los encuestados de vez en cuando realizan acciones que implican una mejora significativa en los procedimientos de trabajo o apoyan nuevas ideas. Finalmente, los colaboradores que puntúen de 42 a 45 en el caso de hombres y de 41 a 45 en el caso de mujeres, caracterizándose por presentar un nivel alto en comportamiento laboral innovador indicando que los participantes frecuentemente realizan acciones destinadas a mejorar o corregir problemáticas de del entorno laboral.

## V. DISCUSIÓN

El presente estudio tuvo por objetivo analizar las propiedades psicométricas de la Escala Comportamiento Laboral Innovador de Janssen (2000) en personal de salud policial utilizando la adaptación de Salessi y Omar (2015). De esta manera, se aborda la teoría del aprendizaje cognitiva social propuesta por Bandura (1987) indicando que el individuo puede aprender y desarrollar nuevas conductas mediante la observación y proponer nuevas ideas según las necesidades de su entorno. Asimismo, se consideró también la teoría del intercambio social de Homans (1961), Thibaut y Kelley (1959); Blau (1964) quienes coincidieron que a través de la conducta y la interacción surge una valorización para una recompensa o compensación al esfuerzo realizado para el éxito, la satisfacción y la racionalización como mecanismo de defensa que consiste en justificar las acciones. Por ello, se realizó un análisis psicométrico de la escala obteniendo evidencias de confiabilidad y validez en trabajadores de un hospital policial que han atravesado sus actividades en un contexto de inestabilidad política, económica y sanitaria causada por la emergencia sanitaria.

Con respecto al primer objetivo específico, el cual fue realizar analizar los estadísticos descriptivos de los ítems. Se evidencio, mediante la media (M) la predominancia de las respuestas en opciones 3=" Algunas veces, 4="Casi siempre" y 5= "siempre". Además, el valor máximo presentado por la desviación estándar (DE) fue de 1.07, demostrando, que los datos no estaban tan dispersos de la Media. Asimismo, la predominancia de marcar puntuaciones altas se vio reflejado en índices negativos de ( $g^1$ ). En cuanto a la ( $g^2$ ), el ítem 2 presentó un valor de 0.11 a diferencia de los otros ítems que obtuvieron un valor negativo, pero a la vez, se mantuvieron los valores esperados de +/-1.5 considerándose aceptables (Pérez y Medrano, 2010; Lloret et al., 2014). Estos resultados guardan relación, con el estudio realizado por Van et al. (2019), quienes administraron la Escala de Comportamiento Laboral Innovador de Janssen (2000) a 232 empleados en una organización de procesos tecnológicos y comunicaciones en Holanda. Según el estudio, se obtuvo una distribución aceptable en los coeficientes ( $g1$ ) y ( $g2$ ) +/-2, además, la media no variaba del rango 2.11 a 2.85 a diferencia de nuestro estudio.

Con respecto al IHC, todos los ítems reportaron valores superiores a 0.3, por lo tanto, cada uno de los reactivos contribuyeron a la medición de los comportamientos laborales innovadores (Nunnally y Bernstein, 1995; Bologna, 2013). Por su parte, la comunalidad obtuvo un valor mínimo de 0.55 y máximo 0.75, es decir, presentó un grado adecuado con relación a la varianza en común (Meneses et al., 2013). Finalmente, el índice de discriminación en todos los ítems mostró valores menores a 0.05, por consiguiente, todos los ítems contribuyeron a diferenciar niveles bajos, promedios y altos de la variable.

En referencia al segundo objetivo específico, determinar la validez de contenido a través del criterio de jueces expertos, se consideró la validez de contenido a través de los criterios de pertinencia, relevancia y claridad. En este sentido, se pudo evidenciar puntuaciones relevantes en el primer ítem con un valor de 0.90 en comparación a los otros ítems. Por otro lado, el juez número 8 calificó con 0 los ítems 1, 2, 6, 7, con respecto, a la claridad de la escala. Sin embargo, se hallaron niveles superiores o iguales a 0.9 a través de la V de Aiken en todos los ítems de la escala, considerándose aceptables según Ecurra (1988). En relación a investigaciones anteriores, a pesar de haber sido traducida a diferentes idiomas, no se han encontrado resultados similares con respecto a la evaluación a través de jueces expertos.

Respecto al tercer objetivo específico, analizar la validez de estructura interna mediante el AFC. Se realizó, mediante el programa R-Studio una matriz de correlación policórica, la cual corresponde a datos categóricos ordinales (Rhemtulla et al., 2012). Además, el estimador empleado fue el WLSMV al ser considerado robusto (Brown, 2006), asimismo, ofreció una ventaja la cual es necesitar muestras entre 200 a 400 observaciones, demostrando en la presente investigación una muestra de 257 participantes (Flora & Curran, 2004).

De esta forma, se compararon tres modelos psicométricos. Se obtuvo como resultado, un modelo unifactorial con ajustes más adecuados (Hu y Bentler, 1999; Escobedo et al., 2016), ( $\chi^2/df=2.513$ , RMSEA=.077, SRMR=.027, CFI=.993, TLI=.991), además el WRMR fue  $< 1.00$  (Yu & Muthén, 2002). Cabe resaltar, que

se descartó el modelo oblicuo por encontrarse cargas interfactoriales superiores a 1. Finalmente, el modelo de segundo orden presento el caso Heywood, hallándose cargas latentes superiores 1 (Hair et al., 2009), cabe señalar que, datos similares se presentaron en el estudio del autor original de la prueba Janssen (2000).

Resultados similares se muestran en la investigación realizada por Cevallos et al. (2018), quienes aplicaron la escala original de Jassen (2000) dirigido a una muestra de 610 trabajadores en Ecuador. Demostrando en su estudio, los siguientes índices de ajuste: (RMSEA=0.080, SRMR=0.0123, CFI=0.998, NFI=.996, NNFI=.995, GFI=.984, AGFI=.951), siendo valores aceptables de 0.85 a 0.90 (Ruíz, Pardo y San Martín, 2010). Mientras tanto, Salessi (2021) reportó una estructura factorial similar a la presente investigación, con índices de ajuste adecuados RMSEA=0.03, CFI=0.99 GFI=0.97 AIC=72.85.

En relación al cuarto objetivo, analizó la confiabilidad a través del alfa de Cronbach y el omega de McDonald, se demostró que la escala total presento ( $\alpha=0.929$ ) ( $\omega=0.93$ ), como señala la literatura, los niveles de confiabilidad sean por el coeficiente de alfa de cronbach (Ruiz, 2013) u Omega de McDonald (Campo y Oviedo, 2008) son adecuados cuanto más cercanos sean a 1. A su vez, estos resultados no tuvieron diferencias significativas con el estudio de Janssen (2000). Sin embargo, sí fue ligeramente superior a la adaptación argentina realizada por Salessi y Omar (2015). Por su parte, la investigación realizada por Cevallos et al. (2018) reportó un coeficiente ( $\alpha=.93$ ). Además, Javed et al. (2020) obtuvo una confiabilidad general de .95. Cabe resaltar, que los antecedentes mencionados tienen en común, que reportaron estructuras unifactoriales.

Con respecto al quinto objetivo, se realizó la evidencia de equidad según sexo del instrumento. Además, se reportó que la escala de estudio es variante de acuerdo a dicha característica a nivel de interceptos, al ser la variación del CFI mayor a 0.01 y la variación RMSEA mayor a 0.015 (Chen, 2007; Cheung & Rensvold, 2002). De esto se infiere, que el instrumento es interpretado de forma no equivalente en hombres y mujeres. En tanto, en la investigación de Salessi (2021) reportó resultados contrarios al presente estudio, demostrando ser invariante el

resultado del instrumento, cabe resaltar, que este último estudio tuvo una muestra mayor.

Respecto al sexto objetivo específico, se elaboraron datos normativos para la escala en función a sus percentiles con sus respectivos coeficientes de K-2. Por otro lado, no se encontraron datos normativos en las investigaciones previas para contrastar con el presente estudio. Además, se evaluó la normalidad de los datos obtenidos diferenciándolos por sexo, encontrándose que pertenecían a una distribución no paramétrica (Pedrosa et al., 2015). En consecuencia, se tomaron en cuenta los resultados obtenidos de la equidad para la elaboración de datos normativos diferenciados según sexo en función de los percentiles (Martínez, 1995).

Con respecto a las limitaciones encontradas en el estudio, primero, se debe señalar el acceso para la recolección de datos, debido a que la población es personal de primera línea frente al control de la pandemia por COVID 19, por lo cual, no contaban con tiempo disponible para realizarlo dentro de su jornada de trabajo. Segundo, la metodología de recolección de datos fue virtual (Fidias, 2012), por lo que, se exponía a que los participantes no estén concentrados dependiendo del contexto del momento al llenar el formulario. Tercero, no se encontró estudios que aplicaran directamente la adaptación argentina de Salessi y Omar (2015), lo que limitó conseguir antecedentes. Cuarto, la limitación del acceso a la población dificultó poder realizar un estudio en dos tiempos diferentes impidiendo evaluar la confiabilidad por metodología de re-test.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **PRIMERA:**

El instrumento presenta adecuadas evidencias de validez y confiabilidad para La Escala de Comportamiento Laboral Innovador aplicada a una muestra de 257 efectivos de la dirección de sanidad policial.

### **SEGUNDA:**

Se halló que todos los ítems de la escala obtuvieron índices adecuados para el análisis descriptivo de ítems, contribuyendo a la medición del constructo psicológico.

### **TERCERA:**

El análisis de validez de contenido fue apropiado, evidenciándose valores iguales o superiores a 0.9 mediante la V de Aiken en todos los ítems.

### **CUARTA:**

En relación a la validez por estructura interna, se encontró adecuados índices de ajuste en el modelo unifactorial de la escala correspondiendo con investigaciones previas.

### **QUINTA:**

La confiabilidad reportada por los coeficientes de Alfa y Omega fueron altos en el modelo unifactorial.

### **SEXTA:**

Se evaluó la equidad de la escala según sexo mediante el análisis de invarianza factorial. Se obtuvo un instrumento variante, es decir las puntuaciones entre hombres y mujeres no son equivalentes.

### **SÉPTIMA:**

Se realizaron los datos normativos de la escala diferenciándolos según el sexo en función de percentiles categorizándolos en niveles bajo, medio y alto.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda, considerar otros grupos para analizar la equidad de la escala tomando en cuenta criterios teóricos.
2. Se sugiere, considerar la validez en relación con otras variables en futuras investigaciones.
3. Se recomienda, verificar la confiabilidad de la escala mediante la estabilidad temporal en futuras investigaciones.
4. Se recomienda, el uso de escalas de veracidad breves que disminuyan el sesgo a las respuestas.

## REFERENCIAS

- Aiken, L. (1980). Content validity and reliability of single items or questionnaires. *Educational and psychological measurement*, 40 (4), 955-959. <https://doi.org/10.1177/001316448004000419>
- Alarcón, R. (2013). *Métodos y Diseños de Investigación del Comportamiento (2da ed.)*. Lima, Perú: Ricardo Palma.
- Anders, V., et al. (2021). Etimología de la comportamiento. <http://etimologias.dechile.net/?comportamiento>
- Arias, J., Villasís, M. & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63 (2), 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Ato, M., López, J. & Benavente, A. (2013). Sistema de clasificación en diseños de investigación en psicología. *Revista Anales de Psicología*, 29 (3), 1038-1059. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=167/16728244043>
- Bandura, A. (1987). *Teoría del Aprendizaje Social*. Editorial Espasa-Calpe. [https://nanopdf.com/download/teoria-del-aprendizaje-social-albert-bandura\\_pdf#modals](https://nanopdf.com/download/teoria-del-aprendizaje-social-albert-bandura_pdf#modals)
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 1 (52), 1-26. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.1>
- Barbero, M., Vila, E. & Holgado, F. (2011). *Introducción básica al análisis factorial*. Madrid, España: UNED. <https://books.google.com.pe/books?id=QLRokAoimBAC&lpg=PP1&hl=es&pg=P3#v=onepage&q&f=false>
- Basu, R. & Green, S. (1997). Leader-Member Exchange and Transformational Leadership: An Empirical Examination of Innovative Behaviors in Leader-Member Dyads. *Journal of Applied Social Psychology*, 27 (6), 477-499. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1559-1816.1997.tb00643.x>



- Batista, J. y Coenders, G. (2000). *Modelos de ecuaciones estructurales*. (2da ed.) Madrid, España: La Muralla.
- Becerra, M., Del Campo, J. y Díaz, K. (2017). El impacto de liderazgos empoderamiento y compartido en el comportamiento innovador en equipos de trabajo. (Tesis de doctorado, Pontificia Universidad del Pacífico-Lima, Perú). <http://hdl.handle.net/11354/1897>
- Becker, S. & Whisler, T. (1967). The innovative organization: A selective view of current theory and research. *Journal of Research*, 40 (4), 462-469. <https://www.jstor.org/stable/2351628>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales (3a ed.)*. Bogotá, Colombia: Pearson Educación
- Blau, P. (1964). La teoría de la interacción social desde la perspectiva de Blau. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 4 (78), 129-146. <https://ur.booksc.eu/book/55039367/b39a9f>
- Bologna, E. (2013). *Estadística para psicología y educación*. (1a ed.). Córdoba, Argentina: Editorial Brujas.
- Brown, T. (2006). *Análisis factorial confirmatorio para la investigación aplicada*. Nueva York: Guildford.
- Byrne, B. (2008). Testing for multigroup equivalence of a measuring in-instrument: a walk through the process. *Psicothema*, 20 (4), 872-882. <https://www.redalyc.org/pdf/422/42210515.pdf>
- Camarillo, G. (2011). Confiabilidad y validez en estudios cualitativos. *Revista "Educación y Ciencia"*, 1 (15), 77-82.
- Campo, A. y Oviedo, C. (2008). Propiedades psicométricas de una escala: la consistencia interna. *Revista Salud Pública*. 10 (5), 831-839. <https://www.redalyc.org/pdf/422/42210515.pdf>

- Catena, A., Ramos, M. y Trujillo, H. (2003). *Análisis multivariado. Un manual para investigadores*. Madrid, España: Biblioteca Nueva.
- Cevallos, A., Idrovo, M. y Duque, E. (2018). Propiedades psicométricas de una escala de comportamiento innovador en Ecuador. *Revista Espacios*, 39 (26), 01-28. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n26/a18v39n26p28.pdf>
- Chen, C. (2007). Sensibilidad de los índices de bondad de ajuste a la falta de invariancia de medición. *Structural Equation Modeling*, 14 (3), 464-504. <https://www.tandfonline.com/doi/figure/10.1080/10705510701301834?scroll=top&needAccess=true>
- Cheung, G. & Rensvold, R. (2002). Evaluating goodness-of-fit indexes for testing measurement invariance. *Structural Equation Modeling*, 9 (2), 233-255. [https://doi.org/1.1207/s15328007sem0902\\_5](https://doi.org/1.1207/s15328007sem0902_5)
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). Código de ética. Consejo directivo nacional. [http://api.cpsp.io/public/documents/codigo\\_de\\_etica\\_y\\_deontologia.pdf](http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf)
- Comrey, A. & Lee, H. (1992). *A first course in factor analysis (2nd ed.)*. New York: Psychology Press
- CONCYTEC. (2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - Reglamento RENACYT.CONCYTEC. [https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. (2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los Investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación Tecnológica - reglamento RENACYT. [https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)

- De Jong, J. & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behavior. *Creativity and Innovation Management*, 19 (1), 23-36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.xen> línea]. <<https://dle.rae.es>> [15 de Mayo del 2021].
- Dirección de Sanidad Policial. (2020). Extensivo y nuevas medidas contra la COVID-19. <https://www.facebook.com/dirsapol/>
- Dirección de Sanidad Policial. (2021). Hospital Nacional PNP "Luis N. Sáenz". <https://dirsapolpnp.gob.pe/index.php/hospitales/item/107-luis-n-saenz>
- Escobar, J. & Cuervo, A. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización. *Revista Avances en Medición*, 6 (1), 27-36. [https://www.researchgate.net/publication/302438451\\_Validez\\_de\\_contenido\\_y\\_juicio\\_de\\_expertos\\_Una\\_aproximacion\\_a\\_su\\_utilizacion](https://www.researchgate.net/publication/302438451_Validez_de_contenido_y_juicio_de_expertos_Una_aproximacion_a_su_utilizacion)
- Escobedo, T., Hernández, J., Estebané, V. & Martínez, G. (2016). Modelos de ecuaciones estructurales: características, fases, construcción, aplicación y resultados. *Ciencia & trabajo*, 18 (55), 16-22. [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492016000100004](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492016000100004)
- Escurra, L. (1988). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. *Revista de Psicología*, 6 (1-2), 103-111. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/4555>
- Fadlelmula, F. (2011). Assessing power of structural equation modeling studies: A meta-analysis. *Educational Research Journal*, 1 (3), 37-42. [https://www.researchgate.net/publication/286342008\\_Assessing\\_Power\\_of\\_Structural\\_Equation\\_Modeling\\_Studies\\_A\\_Meta-Analysis](https://www.researchgate.net/publication/286342008_Assessing_Power_of_Structural_Equation_Modeling_Studies_A_Meta-Analysis)
- Fidias, A. (2012). *El proyecto de investigación a la metodología científica: Introducción a la metodología científica (6ta ed.)*. Caracas - República Bolivariana de Venezuela: Editorial Episteme, C.A
- Flora, D., & Curran, P. (2004). An empirical evaluation of alternative methods of estimation for confirmatory factor analysis with ordinal data. *Psychological Methods*, 9 (4), 466-491. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.9.4.466>

- George, J. & Zhou, J. (2001). When openness to experience and conscientiousness are related to creative behavior: An interactional approach. *Journal of Applied Psychology*, 86 (3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.513>
- Gobierno de Navarra. (2020). Resolución 479E/2020. CSV: 37C42D6787CDD52D, emitido el 31 Julio 2020.
- Hair, J., Black, W., Babin, B. & Anderson, R. (2009). *Multivariate Data Analysis. (7th Ed.)*. Prentice Hall.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación (6.a ed.)*. McGraw Hill Education.
- Herrero, J. (2010). El Análisis Factorial Confirmatorio en el estudio de la Estructura y Estabilidad de los Instrumentos de Evaluación: Un ejemplo con el Cuestionario de Autoestima CA-14. *Intervención Psicosocial*, 19 (3). 289-300. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/4555/4534>
- Homans, G. (1961). Conducta social como intercambio. *The American Journal of Sociology*, 85 (99), 297-312. [http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS\\_085\\_151208157635685.pdf](http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_085_151208157635685.pdf)
- Howard, M. (2015). A Review of Exploratory Factor Analysis (EFA) Decisions and Overview of Current Practices: What We Are Doing and How Can We Improve?. *International Journal of Human-Computer Interaction*. 32 (1). 51-62. <https://doi.org/10.1080/10447318.2015.1087664>
- Hu, L. & Bentler, P. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6 (1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Huang, H. & Li, F. (2021). Innovation climate, knowledge management, and innovative work behavior in small software companies. *Home / Social Behavior and Personality: an international journal*, 49 (4), 1-17. <https://doi.org/10.2224/sbp.9780>

- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73 (3), 287-302.  
<https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1348/096317900167038>
- Jason, V. & Geetha, S. (2019). Enfoque regulatorio y comportamiento laboral innovador: *El rolde compromiso labo*, 40 (3), 297-2803.  
[https://www.researchgate.net/publication/331637166\\_Regulatory\\_focus\\_and\\_innovative\\_work\\_behavior\\_The\\_role\\_of\\_work\\_engagement](https://www.researchgate.net/publication/331637166_Regulatory_focus_and_innovative_work_behavior_The_role_of_work_engagement)
- Javed, B., Fatima, T., Khan, A. & Bashir, S. (2020). Impact of Inclusive Leadership on Innovative Work Behavior: The Role of Creative Self-Efficacy. *Journal of Creative Behavior*, 55 (3), 769-782. <https://doi.org/10.1002/jocb.487>
- Karakaya, A. & Yilmaz, K. (2013). Problem Solving Approach at Organizational Development Activities: A Research at Karabuk University. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 99 (9), 322-331.  
[https://www.researchgate.net/publication/273851871\\_Problem\\_Solving\\_Approach\\_at\\_Organizational\\_Development\\_Activities\\_A\\_Research\\_at\\_Karabuk\\_University](https://www.researchgate.net/publication/273851871_Problem_Solving_Approach_at_Organizational_Development_Activities_A_Research_at_Karabuk_University)
- Kline, P. (1998). *The new psychometrics: Science, psychology, and measurement*. Psychology Press.
- Kong, Y. & Li, M. (2018). Proactive personality and innovative behavior: The mediating roles of job-related affect and work engagement. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 46 (3), 431-446.  
<https://doi.org/10.2224/sbp.6618>
- Li, M. & Hsu, C. (2016). A review of employee innovative behavior in services. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28 (12), 2820 - 2841.  
[https://www.researchgate.net/publication/311572281\\_A\\_review\\_of\\_employee\\_innovative\\_behavior\\_in\\_services](https://www.researchgate.net/publication/311572281_A_review_of_employee_innovative_behavior_in_services)
- Liu, C. (2008). *Cross-sectional data*. *Encyclopedia of Survey Research Methods*. SAGE Publications. [http://www.sage-ereference.com/survey/Article\\_n119.html](http://www.sage-ereference.com/survey/Article_n119.html)

- LLoret, S., Ferreres, A., Hernandez, A. & Tomas, A. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Annals of Psychology*, 30 (3), 1151-1169. <https://revistas.um.es/analesps/article/view/analesps.30.3.199361>
- Lukes, M. & Stephan, U. (2017). Measuring employee innovation: A review of existing scales and the development of the innovative behavior and innovation support inventories across cultures. *International Journal of Entrepreneurial Behavior y Research*, 23 (1), 136-158. <https://doi.org/10.1108/IJEER-11-2015-0262>
- Madrid, H. (2013). On innovation as an affect driven work behaviour. (Doctoral thesis), Institute of Work Psychology, University of Sheffield. <https://etheses.whiterose.ac.uk/4528/1/HMadrid%20-%20ethesis.pdf>
- Manzini, J. (2020). Declaración de helsinki: Principios éticos para la investigación Médica sobre sujetos humanos. *Acta Bioethica*, 6 (2), 1726-569. <http://dx.doi.org/10.4067/S1726-569X2000000200010>
- Martínez, M. (2006). Validez y confiabilidad en la metodología cualitativa. *Paradigma*, 27 (2), 1-20. [http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1011-22512006000200002&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1011-22512006000200002&script=sci_arttext&tlng=en)
- Meneses, J., Barrios, M., Bonillo, A., Cosculluela, A., Lozano, L., Turbany, J. y Valero, S. (2013). *Psicometría*. Editorial UOC.
- Ministerio de Salud. (2020). Resolución ministerial N°1010/2020/MINSA. <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/1420408-1010-2020-minsa>
- Montero, I. y León, O. (2002). Clasificación y descripción de las metodologías de investigación en psicología. *Revista Internacional de Psicología y de la Salud*, 2 (3), 503-508. [http://www.aepc.es/ijchp/articulos\\_pdf/ijchp-53.pdf](http://www.aepc.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-53.pdf)
- Morales, J. (1978). La teoría del intercambio social desde la perspectiva de Blau. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 4, 129-146. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=665741>

- Muñoz, C. (2016). *Metodología de la investigación*. Editorial Progreso S.A
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación, Cuantitativa – Cualitativa y redacción de la tesis. (4ta ed.)*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U
- Nunnally, J. & Bernstein, I. (1995). *Teoría psicométrica (3ra ed.)*. Editorial McGrawHill Latinoamericana.
- Oeij, P., Rus, D. & Pot, F. (2017). Workplace innovation and wellbeing at work *Workplace innovation: Theory, research and practice*, 7(95), 99-110. [https://www.researchgate.net/publication/318186191\\_Workplace\\_Innovation\\_and\\_Wellbeing\\_at\\_Work](https://www.researchgate.net/publication/318186191_Workplace_Innovation_and_Wellbeing_at_Work)
- Organización Mundial de la Propiedad Intelectual. (2019). Global Innovation Index 2019. Creating Healthy Lives-The Future of Medical Innovation. <https://www.wipo.int/publications/es/details.jsp?id=4434&plang=ES#>
- Ozten, T. & Manterola, C. (2017). *Técnicas Muestreo sobre una Población a Estudio. International Journal of Morphology*. 35 (1). 227-232. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Palazzeschi, L., Bucci, O. & Di Fabio, A. (2018). Re-thinking innovation in organizations in the industry 4.0 scenario: New challenges in a primary prevention perspective. *Frontiers in Psychology*, 9 (30). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00030>
- Pedrosa, I., Basterretxea, J., Fernández, A., Basteiro, J. & García, E. (2015). Pruebas de bondad de ajuste en distribuciones simétricas, ¿qué estadístico utilizar?. *Universitas Psychologica*, 14 (1), 245-254. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy14-1.pbad>
- Pérez, E. y Medrano, L. (2010). Análisis Factorial Exploratorio: Bases Conceptuales y Metodológicas. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento (RACC)*, 2 (1), 58-66. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3161108>
- Putnick, D. y Bornstein, M. (2018). Measurement Invariance Conventions and Reporting: The State of the Art and Future Directions for Psychological Research.

- Developmental Review*, 41 (63), 71-90.  
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27942093/>
- Real Academia de la Lengua española (2021). Diccionario de la lengua española, comportamiento. <https://dle.rae.es/comportar?m=form>
- Real Academia de la Lengua española (2021). Diccionario de la lengua española, innovador. <https://dle.rae.es/innovar?m=form>
- Renata, R. (2018). La verdadera diferencia entre confiabilidad y validez. <https://www.geniolandia.com/13104036/la-verdadera-diferencia-entre-confiabilidad-y-validez>
- Rhemtulla, M., Brosseau, P, & 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>
- Richaud, M. (2007). La ética en la investigación psicológica. *Enfoques XIX*, 19 (2), 5-18. <https://publicaciones.uap.edu.ar/index.php/revistaenfoques/article/view/252>
- Robles, B. (2018). Índice de validez de contenido: Coeficiente V de Aiken. *Revista: Pueblo continente*, 29 (1), 194-197. <http://journal.upao.edu.pe/PuebloContinente/article/download/991/914>
- Ruiz, C. (2013). *Instrumentos y técnicas de Investigación Educativa. Un Enfoque Cuantitativo y Cualitativo para la Recolección y Análisis de Datos (3ra ed.)*. Danaga Training and Consulting.mart
- Ruíz, M; Pardo, A y San Martín, R. (2010). Modelos de ecuaciones estructurales. *Revista: Papeles del Psicólogo*, 31 (1), 34-35. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77812441004.pdf>
- Salessi, S (2021). Comportamiento innovador en el trabajo: Análisis factorial confirmatorio de la Escala de Janssen. *Interdisciplinaria*, 38 (1), 7-21. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77812441004.pdf>



- Salessi, S. (2020). Capital psicológico, pasión por el trabajo y comportamiento innovador: un estudio exploratorio con docentes santafesinos. *Revista De Psicología*, 19 (1), 88-103. <https://revistas.unlp.edu.ar/revpsi/article/view/8718>
- Salessi, S. y Omar, A. (2015). Propiedades psicométricas de la escala de comportamientos innovadores en el trabajo. Memorias VIII Jornadas de Ciencia y Tecnología de la Universidad Nacional de Rosario. Rosario, Argentina. <https://unr.edu.ar/noticia/9281/viii-jornada-de-ciencia-y-tecnologia-libro-electronico>
- Scott, S. & Bruce, R. (1994). Determinants of innovative behaviour: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37 (3), 580-607. <https://www.jstor.org/stable/256701>
- Sousa, V., Driessnack, M. & Mendes, I. (2007). Revisión de diseños de investigación resaltantes para enfermería. Parte 1: diseños de investigación cuantitativa. *Revista Latino-americana de enfermagem*, 15 (3), 502-207. <https://www.scielo.br/j/rlae/a/7zMf8XypC67vGPrXVrVFGdx/?format=pdf&lang=es>
- Sung, W. & Kim, C. (2021). A study on the effect of change management on organizational innovation: Focusing on the mediating effect of members' innovative behavior. *Sustainability*, 13 (4), 1-26. <https://doi.org/10.3390/su13042079>
- Thibaut, J. & Kelley, H. (1959). *Las Teorías del Intercambio Social y de Equidad*. New York: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315135007>
- Tuapanta, J., Duque, M. y Mena, A. (2017). Alfa de cronbach para validar un cuestionario de uso de tic en docentes universitarios. *Revista MKT Descubre*, 10 (12), 37-48. <https://core.ac.uk/download/pdf/234578641.pdf>
- Tucker, J. (2004a). *Objectives, Encyclopedia of Evaluation*. SAGE Publications. [http://www.sage-ereference.com/evaluation/Article\\_n377.html](http://www.sage-ereference.com/evaluation/Article_n377.html)

- Universidad de la Plata (2020). Capital psicológico, pasión por el trabajo y comportamiento innovador: un estudio exploratorio con docentes santafesinos. *Revista de psicología*, tercera época, 19 (1). <https://revistas.unlp.edu.ar/revpsi/article/view/8718>
- Universidad Internacional de La Rioja (2020). En que consiste la psicometría-ciencias de la salud. <https://www.unir.net/salud/revista/que-es-psicometria/>
- Van, L., Van, A., Rispens, S. & Olckers, C. (2019). Work engagement and task performance within a global Dutch ICT-consulting firm: The mediating role of innovative work behaviors. *Current Psychology*, 40 (1), 4012-4023. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00339-1>
- Yu, C. & Muthén, B. (2002). Evaluation of model fit indices for latent variable models with categorical and continuous outcomes The anual conference of the American Educational Research Association. New Orleans, LA. *Journal name: psychology* 9 (8). <https://scirp.org/reference/referencespapers.aspx?referenceid=2345997>
- Yuan, F. & Woodman, R. (2017). Innovative Behavior in the Workplace: The Role of Performance and Image Outcome Expectations. *Academy of Management Journal*, 53 (2), 0001-4273. <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/amj.2010.49388995>
- Zumbo, B. D. (2007). Validity: Foundational Issues and Statistical Methodology. *Handbook of Statistics*, 2 (26), 45-79. [https://faculty.educ.ubc.ca/zumbo/papers/Zumbo\\_Validity\\_Chapter\\_Reprint.pdf](https://faculty.educ.ubc.ca/zumbo/papers/Zumbo_Validity_Chapter_Reprint.pdf)

## Anexo 1. Matriz de Consistencia.

Tabla 7

Título: Escala de Comportamiento Laboral Innovador: Propiedades psicométricas en personal de salud policial del distrito de Jesús María, 2021			
Problema General	Objetivo General	Metodología	instrumento
¿Cuáles son las propiedades psicométricas para La Escala de Comportamiento Laboral Innovador en personal de salud policial del distrito de Jesús María, 2021?	Analizar las propiedades psicométricas de la Escala de Comportamiento laboral Innovador en personal de salud policial del distrito de, Jesús María, 2021.	<p><b>Tipo:</b> Psicométrico, aplicada, cuantitativo.</p> <p><b>Diseño:</b> Instrumental, no experimental, transeccional o transversal.</p> <p><b>Población:</b> Personal de salud policial de la DIRSAPOL que labora en el distrito de Jesús María.</p> <p><b>Muestra:</b> 257 trabajadores administrativos y asistencial.</p> <p><b>Muestreo:</b> No probabilístico por conveniencia.</p>	Escala de comportamiento Innovador de Janssen (2000), adaptado en Argentina por Salessi y Omar (2015)
	<p align="center"><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>O1: Realizar el análisis descriptivo de los ítems.</p> <p>O2: Determinar la validez de contenido a través del criterio de jueces expertos.</p> <p>O3: Analizar la validez de estructura interna mediante análisis factorial confirmatorio.</p> <p>O4: Analizar la confiabilidad a través del alfa de Cronbach y el omega de McDonald.</p> <p>O5: Analizar las evidencias de equidad según sexo.</p> <p>O6: Elaborar los datos normativos de la escala en función de sus percentiles.</p>	<p align="center"><b>Estadísticos</b></p> <p>Análisis Descriptivos de Ítems.</p> <p>V de Aiken.</p> <p>Análisis Factorial confirmatorio.</p> <p>Coeficiente Omega de McDonald y Alfa de Cronbach.</p> <p>Percentiles.</p> <p>K-2</p>	<p>Compuesta por 9 ítems y 3 dimensiones</p> <p>Generación de ideas</p> <p>Promoción de ideas</p> <p>Realización de ideas</p>

**Anexo 2.** Matriz de operacionalización de las variables.

Tabla 8

Variable de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Ítem	Escala de Medición
Comportamiento Laboral Innovador	Los comportamientos laborales innovadores, son acciones destinadas a mejorar o corregir una problemática del entorno laboral mediante la generación, promoción y realización de ideas. El proceso comienza con la generación de una idea relacionada a mejorar o corregir las características del entorno de trabajo, seguido por la búsqueda del apoyo de agentes organizacionales, por último, este proceso de innovación finaliza con la elaboración de un modelo capaz de ser evaluado y ponerlo en práctica (Janssen, 2000). Por lo cual, se relacionaría solo con la creatividad en la parte inicial del proceso, además, estos comportamientos son externos al rol esperado del colaborador (Salessi, 2021).	La Escala de Comportamiento Laboral Innovador (Jassen,2000) consta de 9 ítems, de los cuales los ítems 2, 3 y 9 pertenecen a los indicadores generación de ideas, los ítems 1, 6 y 7 pertenecen a los indicadores de promoción de ideas, por último, los ítems 4, 5 y 8 pertenecen a los indicadores de realización de ideas. La calificación es por escala de tipo Likert de 5 puntos, no cuenta con ítems inversos.	Generación de ideas	Conducta proactiva de búsqueda de novedades en métodos, técnicas o procesos de trabajo.	2	Ordinal con 5 valores categoriales: (1)Nunca (2)Raras veces (3)Algunas veces (4)Casi siempre (5)Siempre
			Promoción de ideas	Producción de nuevas ideas o enfoques frente a las problemáticas percibidas en el ambiente laboral.	3 9	
			Promoción de ideas	Conductas de persuasión y el logro del apoyo necesario de otros miembros de la organización.	1 6 7	
			Realización de ideas	La aplicación efectiva de la idea en una innovación concreta.	4 5	
				Reflexión o análisis crítico de las ideas realizadas.	8	

**Anexo 3.** Instrumento.

**ESCALA DE COMPORTAMIENTO LABORAL INNOVADOR**

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

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

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

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

Link: <https://forms.gle/3QcGwbxEbTdCk4acA>

## Print del instrumento Escala de Comportamiento Laboral Innovador



### Escala de Comportamiento Laboral Innovador: Propiedades psicométricas en personal de salud policial del distrito de Jesús María, 2021

Bienvenidos

Aquí les brindamos un cuestionario donde pondrán ser participes de un estudio científico netamente con fines académicos.

Con el debido respeto, nos presentamos ante usted: Nuestros nombres son Max Henry Fuentes Rivera - Solano Jáuregui, Milagros Kateryn, somos estudiantes de Psicología del X ciclo de la Universidad Cesar Vallejo, identificados con códigos de matrícula: 6700286120 - 6700279847. Nos encontramos realizando un Trabajo de investigación con la finalidad de obtener el grado académico de Licenciados en Psicología. El objetivo de éste es evaluar si la Escala de Comportamiento Laboral Innovador cuenta con adecuadas propiedades psicométricas para ser utilizado en personal policial de la DIRSAPOL. Para tales fines, y muy respetuosos de las normas sanitarias recomendadas por el Gobierno, es que se le invita a responder el siguiente formulario virtual a aquellas personas que tengan las siguientes características:

- 1) Ser personal policial del sector salud
- 2) Trabajar en Jesús María
- 3) Actualmente no se encuentre en un proceso psicoterapéutico

Ante lo ya expuesto agradecemos a todos su gran apoyo.

Gracias

**\*Obligatorio**

Correo \*

Tu dirección de correo electrónico

**Anexo 4.** Carta de presentación de la Escuela firmada por la coordinadora para el estudio piloto.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

Los Olivos, 3 de junio de 2021

**CARTA INV.N°1199 -2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN**

Sr.  
CMDTE SPNP BARQUERO RIOS ELIZABETH  
**C.H LUIS N SAENZ - DIRSAPOL**  
AV. BRASIL CUADRA 26- JESUS MARIA

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para el Sr. **FUENTES RIVERA, MAX HENRY** y la Srta. **SOLANO JAUREGUI, MILAGROS KATERYN** con **DNI N° 75420590 - 72721855** estudiantes de la carrera de psicología, con código de matrícula **N° 6700286120 - 6700279847** quien desea realizar un estudio piloto para realizar su trabajo de investigación y optar el título de licenciado en Psicología titulado: "**Escala de Comportamiento Laboral Innovador: Propiedades psicométricas en personal de salud policial del distrito de Jesús María, 2021**" Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

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

Atentamente,



**Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte

**Anexo 5.** Carta de presentación para la Escuela firmada por la coordinadora para la muestra final.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

Los Olivos, 3 de junio de 2021

**CARTA INV.N°1201 -2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN**

Sr.  
CMDTE SPNP BARQUERO RIOS ELIZABETH  
**C.H LUIS N SAENZ - DIRSAPOL**  
AV. BRASIL CUADRA 26- JESUS MARIA

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para el Sr. **FUENTES RIVERA, MAX HENRY** y la Srta. **SOLANO JAUREGUI, MILAGROS KATERYN** con **DNI N° 75420590 - 72721855** estudiantes de la carrera de psicología, con código de matrícula **N° 6700286120 - 6700279847** quien desea realizar la recolección de datos en nuestra muestra final y realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: "**Escala de Comportamiento Laboral Innovador: Propiedades psicométricas en personal de salud policial del distrito de Jesús María, 2021**" Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

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

Atentamente,



**Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte



**Anexo 6.** Carta de autorización por la autoridad del centro para el estudio piloto.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

Los Olivos, 3 de junio de 2021

**CARTA INV.N°1199 -2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN**

Sr.  
CMDTE SPNP BARQUERO RIOS ELIZABETH  
**C.H LUIS N SAENZ - DIRSAPOL**  
AV. BRASIL CUADRA 26- JESUS MARIA

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para el Sr. **FUENTES RIVERA, MAX HENRY** y la Srta. **SOLANO JAUREGUI, MILAGROS KATERYN** con **DNI N° 75420590 - 72721855** estudiantes de la carrera de psicología, con código de matrícula **N° 6700286120 - 6700279847** quien desea realizar un estudio piloto para realizar su trabajo de investigación y optar el título de licenciado en Psicología titulado: "**Escala de Comportamiento Laboral Innovador: Propiedades psicométricas en personal de salud policial del distrito de Jesús María, 2021**" Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

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

Atentamente,

**Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte

**Anexo 7.** Carta de autorización por la autoridad del centro donde se ejecutó la muestra final.



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

Los Olivos, 3 de junio de 2021

**CARTA INV.N°1201 -2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN**

Sr.  
CMDTE SPNP BARQUERO RIOS ELIZABETH  
**C.H LUIS N SAENZ - DIRSAPOL**  
AV. BRASIL CUADRA 26- JESUS MARIA

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para el Sr. **FUENTES RIVERA, MAX HENRY** y la Srta. **SOLANO JAUREGUI, MILAGROS KATERYN** con **DNI N° 75420590 - 72721855** estudiantes de la carrera de psicología, con código de matrícula **N° 6700286120 - 6700279847** quien desea realizar la recolección de datos en nuestra muestra final y realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: **"Escala de Comportamiento Laboral Innovador: Propiedades psicométricas en personal de salud policial del distrito de Jesús María, 2021"** Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

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

Atentamente,



**Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte



RECIBIDO  
PS - 208778  
CARRERA: SPNP - ENF ASIST  
CL. DE. - CH. PNP LNS  
CEP. 73576

Recibido: 21-06-21

**Anexo 8.** Carta de solicitud para la autorización de uso del instrumento remitido por la Escuela de psicología.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

"Año del bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

**CARTA N°1200 - 2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN**

*Los Olivos 3 de junio de 2021*

**Autor:**

**Dra. Solana Magaly Salessi**

**Presente.-**

*De nuestra consideración:*

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle al Sr. **FUENTES RIVERA, MAX HENRY** y la Srta. **SOLANO JAUREGUI, MILAGROS KATERYN** con **DNI N° 75420590 - 72721855** estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° **6700286120 - 6700279847**, quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciados en Psicología titulado: "**Escala de Comportamiento Laboral Innovador: Propiedades psicométricas en personal de salud policial del distrito de Jesús María, 2021**", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento **Escala de Comportamiento Laboral Innovador; adaptado por su persona en Argentina**, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

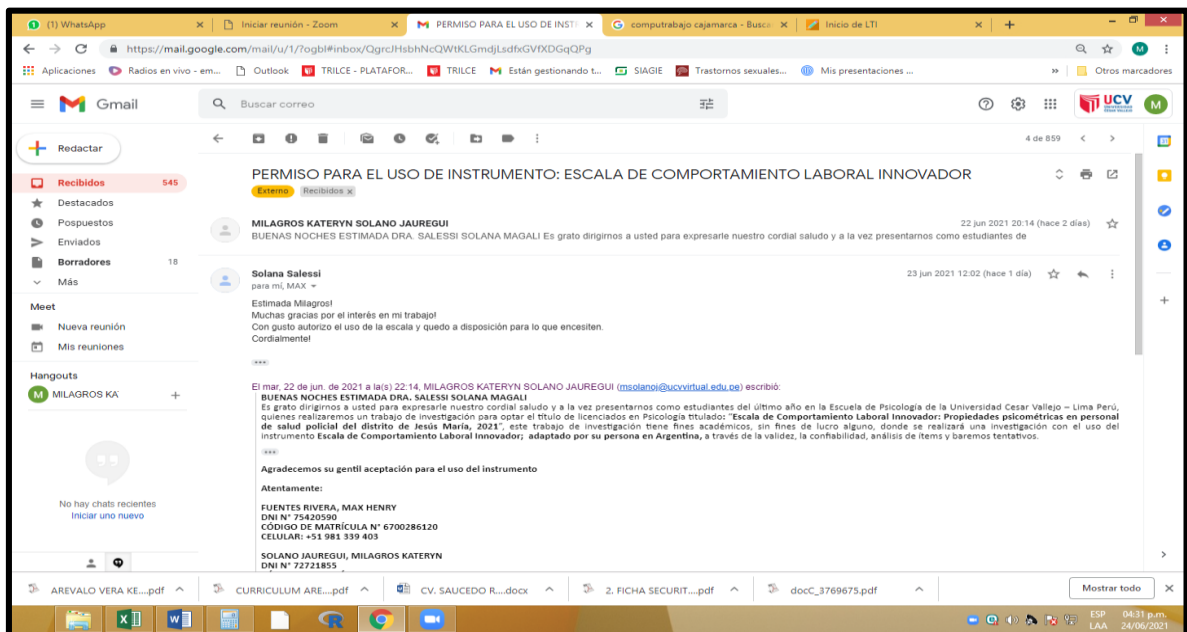
En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,




**Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte

## Anexo 9. Autorización para el uso del instrumento por parte del autor original vía correo electrónico con el autor del instrumento.



## Print de la Revista Sistema de Información Científica Redalyc Instrumento Escala de Comportamiento Laboral Innovador



**Interdisciplinaria**  
ISSN: 0325-8203  
ISSN: 1668-7027  
interdisciplinaria@fibercorp.com.ar  
Centro Interamericano de Investigaciones Psicológicas y Ciencias Afines  
Argentina

Salessi, Solana  
Comportamiento innovador en el trabajo: Análisis factorial confirmatorio de la Escala de Janssen  
Interdisciplinaria, vol. 38, núm. 1, 2021, -, pp. 7-21  
Centro Interamericano de Investigaciones Psicológicas y Ciencias Afines  
Buenos Aires, Argentina

DOI: <https://doi.org/10.16888/interd.2021.38.1.1>

Disponble en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18065114001>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en redalyc.org



Sistema de Información Científica Redalyc  
Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal  
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

## Anexo 10. Consentimiento informado.

### Consentimiento informado

Declaro haber leído detenidamente los detalles del presente estudio de investigación: "Escala de Comportamiento Laboral Innovador: Propiedades psicométricas en personal de salud policial del distrito de Jesús María, 2021", que dirigen el Sr. Max Henry Fuentes Rivera y la Srta. Solano Jáuregui, Milagros Kateryn. Entiendo el carácter voluntario de la invitación a participar y el uso de la información para fines netamente académicos.

Por lo expuesto, expreso mi respuesta ante la pregunta siguiente:

¿Acepta participar de la investigación?

Sí, ( ) acepto participar con plena conciencia de mi decisión.

Sección 2 de 5

## Consentimiento Informado

Declaro haber leído detenidamente los detalles del Trabajo de Investigación: "Escala de Comportamiento Laboral Innovador: Propiedades psicométricas en personal de salud policial del distrito de Jesús María, 2021", que dirigen el Sr. Max Henry Fuentes Rivera y la Srta. Solano Jáuregui, Milagros Kateryn. Entiendo el carácter VOLUNTARIO de la invitación a participar y el uso de la información para fines netamente ACADÉMICOS.

Por lo expuesto, expreso mi respuesta ante la pregunta siguiente:

¿ Acepta participar de la investigación? \*

sí, acepto participar con plena conciencia de mi decisión

**Anexo 11.** Resultados de la Validez y confiabilidad previas a la investigación.

Tabla. 9

*Validez V de Aiken*

Ítem	PERTINENCIA				RELEVANCIA				CLARIDAD				Valor	Aceptable
	J1	J2	J3	J4	J1	J2	J3	J4	J1	J2	J3	J4		
P1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0.92	Sí
P2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	Sí
P3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Sí
P4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Sí
P5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Sí
P6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0.92	Sí
P7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0.92	Sí
P8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Sí
P9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Sí

*Fuente: Elaboración propia*

Finalmente, se indicó en el estudio piloto que participaron 82 colaboradores del Hospital de Salud Policial siendo 23 varones y 59 mujeres que oscilaron entre los 22 a 53 años de edad.

Tabla. 10

*Confiabilidad de alfa y omega*

	$\alpha$	$\omega$	N° de elementos
<b>Comportamiento laboral</b>			
Innovador	0.911	0.913	82
Generación de ideas	0.821	0.826	82
Promoción de ideas	0.687	0.698	82
Realización de ideas	0.803	0.809	82

*Fuente: Elaboración propia*

**Anexo 12.** Escaneo de los criterios de jueces expertos.

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPORTAMIENTO LABORAL INNOVADOR**

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR: Dr. /Mg. /Lic.: ANDRÉ ALBERTO ARIAS LUJÁN  
 DNI: 45129097  
 FECHA ACTUAL: 10/06/2021


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


	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	PSICOLOGIA	2005-2010
02	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BARCELONA	TERAPIA FAMILIAR SISTEMICA	2012-2014

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	POLICIA NACIONAL DEL PERÚ	PSICOLOGO	LIMA	2016- ACTUALIDAD	PSICOLOGO ASISTENCIAL
02	INABIF-MIMP	PSICOLOGO	LIMA	2015-2016	PSICOLOGO ASISTENCIAL
03	ESSALUD	PSICOLOGO	LIMA	2013-2015	PSICOLOGO ASISTENCIAL

**OBSERVACIONES:**  
**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**    Aplicable [ X ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

  
**ARIAS LUJÁN ANDRÉ ALBERTO**  
 C.P.S.P. 17483

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPORTAMIENTO LABORAL INNOVADOR**

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: GREGORIO ERNESTO TOMÁS QUISPE  
 DNI:09366493

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	USMP	PSICOLOGIA	1990-1996
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	UCV	DOCENTE	LIMA-NORTE	2017-2021	DTC
02					
03					

\*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

Firma y sello

  
**Gregorio Ernesto Tomás Quispe**  
**PSICOTERAPEUTA**  
**C.P.S.P. 7249**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPORTAMIENTO LABORAL INNOVADOR**

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR:** Dr. / Mg. / Lic.: Iván Alfonso La Rosa Ravelo  
**DNI:** 1581262  
**FECHA ACTUAL:** 09/06/2021

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Alas Peruanas	Psicología Clínica	2007-2011
02	Universidad de Lima	Ingeniería Industrial	1983 - 1989

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Profuturo AEP	Gestor Potencial Humano	Lima	1996 - 2000	
02	Trasciende Peruano				
03					

**OBSERVACIONES:**

**OPINION DE APLICABILIDAD:** Aplicable  Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Firma y sello

Iván Alfonso La Rosa Ravelo  
 Psicólogo  
 C.Ps.P. 18887

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPORTAMIENTO LABORAL INNOVADOR**

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR:** Dr. / Mg. / Lic.: JOELITZA CRISBE GOÑI CARRANZA  
**DNI:** 71748343  
**FECHA ACTUAL:** 11/06/2021

**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	2010 - 2016
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	Lazo Human Talent S.A.C.	Jefe de Gestión y Talento Humano	Surquillo	2019 hasta la actualidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsable de cuentas en la gestión de Administrativos.</li> <li>- Encargada del equipo de Reclutamiento y Selección de las Sedes de Lima y Provincia.</li> <li>- Diseño de MOF.</li> <li>- Evaluación de clima laboral en las empresas.</li> <li>- Capacitaciones.</li> </ul>
02	Montiel & Asociados Consultores S.A.C.	Consultora de Reclutamiento y Selección	Miraflores	2017 - 2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsable de cuentas en la gestión de reclutamiento y selección.</li> <li>- Aplicación de pruebas psicométricas y de personalidad.</li> <li>- Entrevistas por competencias.</li> <li>- Redacción de informes psicoprofesionales.</li> <li>- Evaluación de clima laboral en las empresas.</li> </ul>

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
03	Colegio San Pio X	Psicóloga Educativa	Los Olivos	2016 - 2017	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluación Psicológica a los alumnos de inicial, primaria y secundaria.</li> <li>- Entrevistas con padres de familia.</li> <li>- Aplicación de pruebas psicométricas y de personalidad.</li> <li>- Coordinación de reuniones de padres de familia.</li> <li>- Dictar clases de tutoría con alumnos de los tres niveles.</li> </ul>

**OBSERVACIONES:**

**OPINION DE APLICABILIDAD:** Aplicable  Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

LAZO HUMAN TALENT S.A.C.  
 JOELITZA CRISBE GOÑI CARRANZA  
 PSICÓLOGA INSTITUCIONAL  
 FIRMA Y SELLO





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPORTAMIENTO LABORAL INNOVADOR**

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR: Dr. / Mg. / Lic.: César A. Bocanegra Velásquez

DNI: 06158241

FECHA ACTUAL: 06/09/2021

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Gestión Pública	2015 - 2017.
02	Universidad Nacional Jorge de S. Alvarado	Psicología	1981 - 1986.

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Instituto Tecnológico de Lima	Psicólogo	Lima	1996 - Actual.	Especialista
02	Universidad César Vallejo	Docente	Lima	2015 - Actual.	Psicología Social - Profesor de Seminario, Prácticas
03					

OBSERVACIONES:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable  / Aplicable después de corregir  / No aplicable

César A. Bocanegra Velásquez  
C.Ps.P. 2620

Firma y sello

Activar Win  
Ve a Configura



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPORTAMIENTO LABORAL INNOVADOR**

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR: Dr. / Mg. / Lic.: ANGEL RUBEN HONORIO ANTICONA

DNI: 18221082

FECHA ACTUAL: \_\_\_\_\_

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	LIC. PSICOLOGIA	5.5 AÑOS
02	UNIVERSIDAD PARTICULAR ANTENOR ORREGO	MG. EN EDUCACION - CON MENCION EN PROBLEMAS DE APRENDIZAJE	2 AÑOS

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	TRUJILLO	6 AÑOS	DOCENCIA UNIVERSITARIA
02	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	DOCENTE	PIURA	2 AÑOS	DOCENCIA UNIVERSITARIA
03					

OBSERVACIONES:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable  / Aplicable después de corregir  / No aplicable

Firma y sello



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPORTAMIENTO LABORAL INNOVADOR**

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR:** Mg. Valero Alamo, Santiago Lizandro  
**DNI:** 07179408  
**FECHA ACTUAL:** 22/07/2021

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Particular Ricardo Palma	Licenciado en psicología	1975 - 1981
02	Universidad Inca Garcilaso de la Vaga	Maestría en Psicología	1987 - 1989

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	MININTER	DIRTECTOR	LIMA	1997 - 2012	Director de Movilización y Defensa Civil , Oficina General de Seguridad y Defensa Nacional
02	PNP	JEFE	LIMA	2013 - 2017	Jefe del Centro de prevención y control de emergencias y desastres de la sanidad PNP
03	Cuerpo de Bomberos	DIRECTOR	LIMA	2017 - 2018	Director General de Operaciones

**OBSERVACIONES:**

**OPINION DE APLICABILIDAD:** Aplicable [] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Mg. Ps. Santiago Valero Alamo  
C.Ps.P. 0947



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPORTAMIENTO LABORAL INNOVADOR**

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR:** Dr. / Mg. / Lic.: Lic. Dionicio Ferreyra, Diana Yandhira  
**DNI:** 46312963  
**FECHA ACTUAL:** 30/08/2021

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Peruana Cayetano Heredia	Licenciada en Psicología Organizacional	2007 - 2011
02	Universidad Peruana Cayetano Heredia	Egresada de Maestría en Comportamiento Organizacional	2018 - 2019

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Corporación E. Wong	Analista de Selección	Lima	2019 - 2021	- Ejecutar el proceso de selección desde la publicación hasta el ingreso del colaborador. - Realizar entrevistas por Competencias - Realizar la evaluación de potencial de colaboradores para cambio de puesto/negocio
02	Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre - SERFOR	Analista de Selección	Lima	2017 - 2019	- Ejecutar procesos de selección CAS, cumplimiento la norma vigente - Formar parte del comité de selección CAS - Elaboración de perfiles de puestos
03	Instituto de Gestión de Servicios de Salud - IGSS	Analista de Selección	Lima	2015 - 2016	- Ejecutar procesos de selección CAS, cumplimiento la norma vigente - Formar parte del comité de selección CAS - Elaboración de perfiles de puestos

**OBSERVACIONES:** En la Dimensión "Generación de ideas" se ha contemplado la búsqueda de proactiva de métodos/técnicas/instrumentos y la propuesta de soluciones/ideas ante una problemática/tema complicado. Sin embargo, dentro de la definición de la variable también contempla como Comportamiento Laboral Innovador la acción de mejorar un proceso; en el instrumento no se visualiza un ítem que contemple la disposición de la persona para proponer una mejora a un proceso a fin de optimizarlo para generar valor, los ítems 3 y 9 se enfocan en la generación de ideas o soluciones pero en un contexto donde se identificó un problema o un tema complicado.

**OPINION DE APLICABILIDAD:** Aplicable [ ] Aplicable después de corregir [] No aplicable [ ]

Firma y sello

Ac  
Ve



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPORTAMIENTO LABORAL INNOVADOR**

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR:** Dr. / Mg. / Lic.: Lic. Lucy Sánchez Carmona  
**DNI:** 44814848  
**FECHA ACTUAL:** 03/08/2021

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

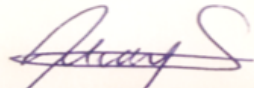
	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	Psicología	2006 - 2011
02	Universidad Tecnológica del Perú	Liderazgo con Legos <del>Scrum</del> / <del>KPIs</del> en RRHH	2018

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	<del>Manpower Group</del>	<del>Senior Business Professional Recruiter</del>	Lima	2018 - actualidad	Encargada de los procesos de reclutamiento y selección de procesos ejecutivos y gerenciales en rubros industriales, minero, hidrocarburos, construcción y energía eléctrica
02	GRUPO SSOMA PERU	Analista De Capacitación y Desarrollo	Lima	2016 - 2018	Evaluación de Riesgos psicosociales y capacitaciones psicológicas en empresas
03	AVIATION SECURITY GROUP	Jefa de Selección y contratación	Lima	2014 - 2016	Responsable de la Gestión de los procesos de Reclutamiento, Selección, capacitación y Promoción del Talento Humano de mundo medio y operativos

**OBSERVACIONES:**

**OPINION DE APLICABILIDAD:** Aplicable [  ] Aplicable después de corregir [  ] No aplicable [  ]

  
 Lucy Angelica Sanchez Carmona  
 PSICÓLOGA  
 C.Ps.P. 32062

Firma y sello

Ac  
 Ve



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPORTAMIENTO LABORAL INNOVADOR**

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR:** Mg. Nathaly Stefany Figueroa Pimentel  
**DNI:** 72180525  
**FECHA ACTUAL:** 15/10/2021

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Psicología	2008-2013
02	Universidad César Vallejo	Maestra en Gestión del Talento Humano	2015-2017


**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	Coordinadora	Bolsa de Trabajo	2014-2018	Elaboración de P.O Organización de Talleres, Programas, Ferias Laborales Reclutamiento y Selección Anuncios de Convocatorio Vincular Empresas-Estudiantes
02					
03					

**OBSERVACIONES:**

**OPINION DE APLICABILIDAD:** Aplicable [  ] Aplicable después de corregir [  ] No aplicable [  ]

Firma y sello

  
 Mg. Nathaly S. Figueroa Pimentel  
 PSICÓLOGA  
 CPSP 23132

### **Anexo 13.** Sintaxis del programa usado o códigos de R Studio.

#### SINTAXIS DE RSTUDIO

```
library("foreign")
```

```
library("psych")
```

```
library("lavaan")
```

```
library("semTools")
```

```
library("semPlot")
```

```
library("mirt")
```

```
library("SBSDiff")
```

```
library("haven")
```

```
library("GPArotation")
```

```
library("Rcmdr")
```

```
library("ggplot2")
```

```
library("tidyverse")
```

```
names(BASE_COMPORTEAMIENTO)
```

```
da=BASE_COMPORTEAMIENTO
```

```
My_model<- 'D1=~P1+P2+P3+P4+P5+P6+P7+P8+P9'
```

```
My_model<- 'D1=~P2+P3+P9'
```

```
D2=~P1+P6+P7
```

```
D3=~P4+P5+P8'
```

```
My_model<- 'D1=~P2+P3+P9'
```

```
D2=~P1+P6+P7
```

```
D3=~P4+P5+P8
```

```
D4=~D1+D2+D3'
```

```
fit<-cfa(model = My_model, data = da, estimator="WLSMV", ordered =names (da))
```

```
summary(fit, fit.measures = TRUE, standardized=T)
```

```
fitMeasures(fit, c("cfi", "tli", "rmsea", "srmr", "wrmsr"))
```

```
semPaths(fit,what="std",intercepts=FALSE, residuals=FALSE, nCharNodes = 0,edge.label.cex =  
0.8,optimizeLatRes=TRUE,groups="lat",paste=TRUE,exoVar=FALSE,sizeInt=5,edge.color =  
"black",esize=6,label.plop=2,sizeLat=6,"std",legend=FALSE)
```

```
modindices(fit,sort=TRUE, maximum.number = 20)
```

```
measurementInvariance(model=My_model,data=da,group="Sexo", strict = T)
```