



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Escala de comportamientos proactivos en el trabajo: evidencias
psicométricas en efectivos policiales de una unidad
especializada, Lima, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Juscamaita Lopez, Xiomara Anyela (ORCID: 0000-0002-5507-1784)

Silva Gil, Sheena Raquel (ORCID: 0000-0002-7244-9515)

ASESOR:

Mg. Pomahuacre Carhuayal, Juan Walter (ORCID: 0000-0002-6769-6706)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Psicométrica

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA –PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres por el apoyo incondicional e impulsó durante todos estos años de formación universitaria.

Xiomara Anyela Juscamaita López

A mi madre Albina, por brindarme su apoyo incondicional, pues sin su ayuda no lo hubiera logrado. A mi hijo Jesús Adrián, por ser ese motivo que me impulsa a superarme cada día y mi esposo Jesús Enrique, por darme fuerzas en todo momento.

Sheena Raquel Silva Gil

Agradecimiento

Agradecemos a Dios, por darnos fortaleza en todo momento de nuestra vida.

A nuestras familias, por ser el gran soporte que día a día nos impulsa a lograr alcanzar nuestras metas.

A nuestro asesor Juan Walter Pomahuacre Carhuayal, por su compromiso, exigencia y orientación, que nos ayudó a poder culminar esta investigación.

Finalmente agradecemos, a todas las personas que participaron en el desarrollo de esta investigación.

Índice

	Pág.
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y Diseño de investigación	14
3.2 Operacionalización de la variable	14
3.3 Población (criterios de selección), muestra y muestreo, unidad de análisis.	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5 Procedimiento.....	19
3.6 Métodos de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	51

Índice de Tablas

Tabla 1 Análisis estadístico de los ítems de la ECPT (n= 520.)	22
Tabla 2 Evidencias de validez basadas en el contenido de la ECPT	23
Tabla 3 Índices de ajuste para los modelos de la estructura factorial de la ECPT (n= 520)	24
Tabla 4 Evidencias de validez relacionadas a otras variables.....	26
Tabla 5 Índices de ajuste para el análisis de invarianza factorial para la ECPT...	27
Tabla 6 Evidencias de confiabilidad por consistencia interna de la ECPT (n=520)	28
Tabla 7 Normas de interpretación según sexo de la Escala de Comportamientos Proactivos en el Trabajo	29

Índice de Figuras

Figura 1 Modelo oblicuo de tres dimensiones correlacionadas de ECPT (10 reactivos)	25
--	----

Resumen

La presente investigación de tipo aplicada y diseño instrumental tuvo como objetivo general, analizar las evidencias psicométricas de la Escala de Comportamientos Proactivos en el Trabajo en efectivos policiales de una unidad especializada de Lima. Participaron 520 efectivos policiales (370 hombres, 150 mujeres), con edades entre 20 a 60 años ($M=43.33$, $DE=5.48$). Seguidamente, se analizó la estructura interna a través de un AFC, obteniéndose adecuados índices de ajuste para la estructura de 10 ítems: $\chi^2/gl= 4.11$; CFI= .987; TLI= .982; RMSEA= .077 y SRMR=.027. En tanto, a los resultados derivados del análisis de la validez de contenido sugieren una adecuada pertinencia, relevancia y claridad de los reactivos, analizados por 5 jueces expertos (V de Aiken $> .80$). Después, se analizó la validez en relación con otras variables, obteniéndose correlación directa con la Escala de Personalidad Proactiva ($r=.422$) e indirecta con el PAWS ($r=-.143$). Seguidamente, se reporta una adecuada fiabilidad de la escala general ($\omega=.96$) y valores superiores a ($\omega > .80$) para sus dimensiones. Finalmente, se analizó la invarianza factorial, lo que determinó que la prueba es variante según sexo. Por ende, se realizaron los datos normativos diferenciados, es decir, normas de interpretación para las puntuaciones tanto hombres y mujeres, específicamente.

Palabras clave: validez, fiabilidad, policías, equidad, comportamientos proactivos

Abstract

The present research of applied type and instrumental design had as a general objective, to analyze the psychometric evidence of the Scale of Proactive Behaviors at Work in police officers of a specialized unit in Lima. 520 police officers participated (369 men, 151 women), aged between 20 and 60 years ($M=43.33$, $SD=5.48$). Next, the results derived from the content validity analysis suggest an adequate pertinence, relevance and clarity of the items, analyzed by 5 expert judges (Aiken's $V > .80$). Meanwhile, the internal structure was analyzed through a CFA, obtaining adequate fit indexes for the 10-item structure: $\chi^2/df = 4.11$; CFI= .987; TLI= .982; RMSEA= .077 and SRMR=.027. Later, the validity was analyzed in relation to other variables, obtaining direct correlation with the Proactive Personality Scale ($r=.422$) and indirect correlation with the PAWS ($r=-.145$). Next, an adequate reliability of the general scale ($\omega=.96$) and values higher than ($\omega >.80$) for its dimensions are reported. Finally, the factorial invariance was analyzed, which determined that the test is variant according to sex. Therefore, differentiated normative data were made, that is, interpretation norms for the scores for both men and women, specifically.

Keywords: validity, reliability, police, equity, proactive behaviors

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, las empresas enfrentan cambios bastante raudos, producto de las características y demandas contemporáneas, manifestándose en el plan de trabajo interno y las relaciones interpersonales establecidas entre el personal (Arroyo, 2017). Esto conlleva a una adaptación casi inmediata y a cambios que sugieren los diferentes contextos en los que se desarrollen, así como la alta competitividad, tanto a nivel personal y grupal (Laufs y Waseem, 2020).

Hacia finales del siglo XX, el enfoque referente al comportamiento organizacional cambió su manera de abordar los conceptos de motivación y desempeño (DuBrin, 2014). Al mismo tiempo, el término proactividad empezó a utilizarse con la finalidad de referirse a conductas automotivadas que buscan un cambio positivo orientado hacia el futuro, considerando estos a nivel individual, grupal y organizacional (Grant y Ashford, 2008). De esta forma, los trabajadores empezaron a impulsar cambios significativos dentro de la organización, tomando en cuenta no solo su crecimiento profesional, sino, anteponer el de la empresa y considerarlo prioridad (Harrell et al., 2017).

En efecto, esta situación se ve reflejada en diferentes contextos a nivel mundial. Un ejemplo claro es el que se vive en España donde 7 de cada 10 personas trabajan para una PYME (pequeña y mediana empresa) y el 29% de estas microempresas logran mantenerse en actividad luego de 5 años, el 74% restante, no logra superar el año desde su fundación (OCDE, 2018). Ante esta situación, los especialistas refieren que es una situación subsanable y manejable, introduciendo de una manera adecuada la proactividad de los colaboradores en la organización (Dehnad, 2017).

Sin embargo, a pesar de que la temática de proactividad se remonta a muchos años atrás, el interés por los distintos especialistas del ámbito organizacional por abordarla es reciente (Solberg y Wong, 2016). Esta acentuada importancia puede deberse a factores asociados no solo a un tipo de satisfacción y compromiso con la organización, sino también de generar un alto nivel de competitividad dentro de la empresa. Por ende, repercute de manera positiva en la misma (Jiang et al., 2020).

Asimismo, la Organización Internacional del trabajo (OIT, 2022) sostiene que las organizaciones y los empleadores deberán financiar capacitaciones, incrementando su participación en el desarrollo profesional del equipo humano con el fin de cumplir los objetivos propuestos. Los trabajadores constantemente tendrán que renovar proactivamente sus competencias o obtener otras nuevas con la ayuda de la educación y el aprendizaje continuo.

Ahora bien, es cierto que cada organización experimenta demandas distintas, asociadas al rubro al que se dedican. Partiendo de este punto, la Policía Nacional como institución, no se encuentra exenta a repercusiones que devienen de la interacción vinculada a la ejecución de sus funciones como organización (Vargas et al., 2022). Tal es así que el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2020), indica que el 83,2% de los peruanos mayores a 15 años se percibe inseguro y tiene la sensación que puede ser víctima de un acto criminal. Sumado a ello, diversos foros realizados por directivos de la Policía Nacional refieren que el trabajo desorganizado, déficit de información y la escasa atención prestada a la capacidad profesional, proactividad e iniciativas propias generan incomodidad en los efectivos policiales (Ministerio del Interior [MININTER], 2021).

En tanto, dentro del presente estudio, se busca dar énfasis a la importancia de abordar la proactividad dentro del ámbito organizacional, específicamente, en efectivos policiales de una unidad especializada (Bauer et al., 2019). En ese sentido, el MININTER (2021) refiere que se aprobó el perfil del policía peruano con Resolución Ministerial n° 0590-2021-IN, donde destacan competencias específicas y genéricas, dentro de las cuales se enmarca la proactividad en distintas manifestaciones tales como: adaptabilidad a los cambios, efectividad y empatía en el trato con la ciudadanía, innovación de las funciones y el trabajo en equipo (Gudermann, 2010; Wong y Giessner, 2018). Entonces, resultaría de suma utilidad contar con un instrumento que se enmarque en la etapa previa de evaluación, específicamente, en los procesos de postulación para pertenecer al cuerpo policial del Perú, el cual pueda verificar algunas aptitudes y predisposición a ciertos comportamientos que se enmarquen en las funciones policiales esperadas (Montero et al., 2020).

En base a esta realidad, las organizaciones, indistinto del rubro al que se dediquen, deben centrar sus esfuerzos en incrementar su competitividad, contribuyendo a la construcción de un entorno acorde al desarrollo de comportamientos proactivos (Caesens et al., 2016). De hecho, la evidencia empírica sugiere que los colaboradores que tienen una percepción de la institución u organización que considera relevantes sus aportes y, además, esta muestra interés por su bienestar personal, evidencia en los colaboradores comportamientos proactivos más frecuentes, asociados a los pro organizacionales (Caesens et al., 2016; Parker y Wang, 2015).

Por otra parte, luego de una revisión detenida de la literatura especializada, se han podido encontrar algunos instrumentos orientados para medir esta variable. Este es el caso del instrumento Escala de Comportamientos Proactivos de los autores Parker y Collins (2010) y de la Escala de Comportamientos Proactivos en las Organizaciones de los autores Kamia y Barreiros (2011). Sin embargo, ambas son muy extensas, pues cuentan con más de 30 ítems. Finalmente, al no haber sido adaptadas a nuestro contexto ni presentar estudios actualizados, sugieren que su aplicación se replantee o se tome en cuenta el estudio de un instrumento mucho más breve.

Por este motivo, la presente investigación sugiere explorar las propiedades psicométricas de la Escala de Comportamientos Proactivos en el trabajo en efectivos policiales de una unidad especializada, la cual cuenta con 11 ítems agrupados en tres dimensiones. De esta manera, se busca contar con un instrumento idóneo que permita evaluar de manera adecuada el constructo, el cual podrá ser utilizado como parte del proceso de evaluación en las convocatorias para pertenecer al cuerpo policial y el ámbito organizacional en general.

En tanto, surge la siguiente interrogante: ¿Cuáles son las evidencias psicométricas de la Escala de Comportamientos Proactivos en el trabajo en efectivos policiales de una unidad especializada, Lima, 2022?

Por su parte, el estudio se justifica a nivel teórico ya que permitió poner en discusión la estructura factorial de la escala de comportamientos proactivos basado en un modelo teórico. Asimismo, servirá como antecedente para estudios futuros. Ahora

bien, a nivel metodológico, se busca entregar una escala con evidencias de confiabilidad y equidad, además de poner a prueba un modelo de medida multidimensional. Finalmente, a nivel práctico, esta escala, luego de ser analizada, y contar con evidencias de validez y confiabilidad adecuadas, servirá para ser utilizado en el campo organizacional, permitiendo evaluar los comportamientos proactivos de los colaboradores dentro de las empresas y/u otras organizaciones.

En tal sentido, el objetivo general del estudio es determinar las propiedades psicométricas de la Escala de Comportamientos Proactivos en el trabajo (ECPT) en efectivos policiales de una unidad especializada, Lima, 2022; en tanto, a los objetivos específicos se formularon los siguientes: En primera instancia, establecer el análisis preliminar de los ítems de la ECPT. Luego, identificar las evidencias de validez de contenido, evidencias de validez de estructura interna y evidencias de validez en relación con otras variables de la ECPT. Seguidamente, se buscó identificar las evidencias de equidad y, de igual manera, las evidencias de fiabilidad por consistencia interna de la ECPT. Por último, se elaboraron normas de interpretación para la ECPT.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a estudios realizados previamente a la presente investigación, se encontraron algunas que evidencian la validez y fiabilidad del instrumento.

En el ámbito nacional, Gamarra (2020) analizó las evidencias psicométricas de la ECPT. Para cumplir con los mismos, utilizó una muestra de 298 trabajadores de organizaciones públicas y privadas, comprendido entre las edades de 18 y 45 años ($M=27.21$). Se efectuó el AFC del modelo de tres factores correlacionados, el cual no obtuvo los índices de ajuste esperados ($\chi^2/g.l = 6.87$, $CFI = .63$, $TLI = .51$, $RMSEA = .14$, $SRMR = .10$, $AIC = 5660$). Por esta razón, se tomaron en cuenta criterios adecuados para una reespecificación del modelo, quedando una solución factorial de 7 reactivos, distribuidos de igual manera en tres dimensiones, obteniendo una mejora significativa en los índices bondad de ajuste ($\chi^2/g.l = 2.17$, $CFI = .96$, $TLI = .93$, $RMSEA = .06$, $SRMR = .03$, $AIC = 3482$). Finalmente, se procedió a analizar las evidencias de fiabilidad, encontrando valores superiores a .70 para el coeficiente alfa en la escala general y para el modelo de tres factores ($\alpha > .70$). Se determinó que la escala funciona de forma adecuada, bajo un modelo alternativo de 7 ítems.

En el ámbito internacional se han realizado algunos estudios, este es el caso de Salessi y Omar (2018) quienes realizaron una investigación en el contexto argentino, para adaptar y analizar las evidencias psicométricas de la Escala de Comportamientos Proactivos en el trabajo. Participaron 461 trabajadores argentinos de organizaciones públicas y privadas ($M = 36$ años, $DE = 10.84$), de los cuales 68% fueron mujeres y 32% varones. En tanto, se realizó el AFC para conocer las evidencias de validez de constructo. Se probaron dos modelos distintos, uno unidimensional y otro de tres factores correlacionados, siendo el segundo el que mejor resultados obtuvo, sin embargo, el reactivo 10 fue retirado en esta investigación por presentar una carga factorial muy baja. El modelo final quedó compuesto por 10 reactivos y una estructura factorial de tres dimensiones correlacionadas ($\chi^2/g.l = 1.79$, $CFI = .94$, $GFI = .95$, $IC 68\% [.04; 0.5]$, $RMSEA = .03$, $AIC = 112.68$). Por su parte, la prueba de equidad determinó la invarianza según sexo del instrumento ($\Delta RMSEA < .015$; $\Delta CFI < .010$). Finalmente, se analizó la fiabilidad, encontrándose un coeficiente alfa adecuado para la escala ($\alpha = .78$) y

valores superiores a ($\alpha > .80$) para la de tres dimensiones que la conforman. En resumen, la escala posee evidencias psicométricas idóneas para su aplicación.

En la India, Mittal et al (2018) desarrollaron y validaron una escala de ayuda proactiva, basado en el conocimiento. En un inicio tenía 32 ítems distribuidos en 5 Subescalas: desarrollo y formación, resolución de problemas, manejo de situaciones ambiguas, mentoría y coaching de tareas, sugerencias constructivas y correcciones. Después, de su primer estudio con 73 alumnos de un programa de MBA, calificando los ítems según su pertinencia, la escala se redujo a 21 ítems. En su segundo estudio con 104 profesionales en TI, la quinta subescala se eliminó por tener el α de Cronbach < 0.70 , así mismo, al realizar el análisis AFE se eliminaron los ítems con carga < 0.50 , reduciendo la escala a 12 ítems, en un modelo de 2 factores: Desarrollo profesional y Mitigación de problemas, apoyado también en el resultado del AFC, además, la AVE fue > 0.40 dentro de cada factor.

Asimismo, OP den Kamp et al (2018) crearon su escala de Gestión Proactiva de la vitalidad (PVM) en Holanda con 813 participantes. En un inicio la escala contaba con 18 ítems, al realizar el AFE se redujo a 8 ítems con 1 factor, el cual explicaba el 51.5 % de la varianza, asimismo, tenía un valor propio de 4.12, además, las cargas factoriales oscilan entre 0.67 hasta 0.78. Confirmando lo anterior se realiza el AFC, obteniendo valores aceptables < 0.80 en SRMR y > 0.90 en CFI, TLI y GFI, para el modelo de 1 factor con 8 ítems. (CFI= 0.94, SRMR= 0.044, GFI= 0.95 y TLI= 0.92).

Posteriormente, Kanten y Alparslan (2013) en Turquía, analizaron las evidencias psicométricas del instrumento de medida basado en la Escala de los autores Belshack y Den Hartog (2010). Para ello, participaron 250 participantes, empleados de hospitales privados de una ciudad de Turquía, edades entre 17 a 40 años ($M=27,5$), de los cuales el 53% fueron mujeres y el 43% varones. En cuanto a los principales resultados, luego de aplicarse el AFC, la estructura factorial con mayor parsimonia quedó conformada por 11 reactivos distribuidos en tres factores correlacionados, obteniendo índices de bondad de ajuste adecuados ($\chi^2/gl = 2.58$, CFI=.94, RMSEA=.07, GFI=.88). Asimismo, se efectuó el análisis de fiabilidad mediante el coeficiente alfa, encontrándose resultados superiores a .80 en las tres

dimensiones del instrumento y .90 para su escala general. Se concluye que la escala es precisa para medir el constructo comportamiento proactivo.

Finalmente, en Países Bajos por Belshack y Den Hartog (2010), quienes diseñaron el instrumento Escala de Comportamientos Proactivos. El estudio tuvo una muestra conformada por 234 trabajadores de 18 empresas holandesas, entre públicas y privadas. Además, las edades estuvieron comprendidas entre 18 y 50 años, de los cuales el 53 % de los evaluados fueron hombres. Se analizó la estructura interna del instrumento propuesto, probando distintas estructuras factoriales tales como: modelo unifactorial, de dos dimensiones y de tres dimensiones correlacionados, posteriormente al realizar AFC, los resultados del modelo de tres factores correlacionados presentan mejores índices de bondad de ajuste ($\chi^2= 80.7$, TLI=.92 CFI=.94, RMSEA= .08), además de obtenerse cargas factoriales superiores a .50 en los 11 reactivos que conforman la escala. Se determinó que la ECPT presentó adecuadas evidencias psicométricas en el contexto holandés.

Cabe resaltar que, luego de una búsqueda rigurosa de investigaciones nacionales y revisión de la literatura especializada en revistas de alto impacto y bases de datos de prestigio tales como Scisearch, Scielo, Ebsco, ProQuest, Scopus, etc, además de repositorios institucionales con los términos claves tales como: comportamiento proactivo, validez y confiabilidad, evidencias psicométricas, no se encontraron más estudios instrumentales respecto a la escala.

Por otra parte, resulta necesario precisar la terminología del constructo en cuestión. Para lo cual la Real Academia Española (RAE), refiere que el término “comportar” proviene del vocablo latín *comportare*, teniendo varias acepciones, sin embargo, se consideran dos de ellas. La primera la define como “actuar de una manera determinada” y la segunda como “actuar bien o de manera correcta” (2021). En tanto, el término “proactivo” según la RAE deviene del inglés *proactive*, que significa “dominar activamente el control, para decidir qué hacer en cada momento o circunstancia, con la finalidad de anticiparse a acontecimientos” (2021). Estas definiciones podrían complementarse y hacer referencia a la intervención y al actuar activo de la persona u organización frente a situaciones de su interés que pueden traer consigo repercusiones positivas para la organización.

Asimismo, algunos teóricos han desarrollado conceptos similares al de comportamiento proactivo, uno de los más conocidos es el de personalidad proactiva, término que se entiende mejor como rasgo estable de personalidad (Bateman y Crant, 1993). Estos autores refieren que, la personalidad proactiva se ejecuta como una tendencia relativamente perenne a realizar diversas modificaciones en el contexto, dejando de lado las condiciones de esta, es decir, influyendo sobre ella, de allí se considera como componente disposicional (Crant et al., 2017). Este constructo resulta muy parecido al del presente estudio, incluso pueden confundirse a la hora de conceptualizarse, sin embargo, la principal diferencia radica en los diferentes enfoques en los que se encuadran: mientras uno se entiende más como un rasgo estable, el otro procura explicarse a través de un enfoque netamente situacional (Parker y Bindl, 2017).

Al mismo tiempo, el significado del constructo comportamiento proactivo ha sido desarrollado por distintos expertos, quienes han considerado oportuno su abordaje, conceptualizándolo y explicando sus manifestaciones en la realidad (Van-Wingerden et al., 2016).

Por ejemplo, Parker (2000) define los comportamientos proactivos como acciones anticipatorias, proyectadas y con la finalidad de generar un cambio significativo, además de que las personas con este tipo de comportamientos se caracterizan por siempre tomar la iniciativa, ser persistentes y activos, tomando las riendas de situaciones complejas constantemente. Estas características ofrecen una ventaja respecto a otros empleados, destacando por su flexibilidad e iniciativa individual, destacando el trabajo en equipo y, sobre todo, establecer relaciones interpersonales productivas (Roczniewska y Bakker, 2016).

En la misma línea, Crant (2000) define comportamiento proactivo como “tomar decisiones para mejorar las situaciones actuales y crear nuevas, incluyendo el desafiar todos los status para adaptarse a diferentes condiciones actuales” (p. 36). Bajo esta definición, resulta factible vincular los comportamientos proactivos con los valores individuales, al manifestar un conflicto interno entre mantener una situación que puede ser perjudicial dentro de la organización y evitar acciones o, por el contrario, afrontarlo y dar apertura al cambio (Rudolph et al., 2016).

Dentro del mismo marco, Grant y Ashford (2008) definen el comportamiento proactivo como acciones anticipatorias de los trabajadores para impresionarse a ellos y su entorno laboral. Asimismo, el comportamiento proactivo es considerado como anticipatorio y consciente, y para lo cual los trabajadores actúan y planifican sus comportamientos con la finalidad de obtener reconocimientos visibles en su trabajo.

En tanto, la presente investigación toma como referencia la definición de comportamientos proactivos hecha por Belshack y Den Hartog (2010), quienes indican que son “conductas auto motivadas u orientadas a los cambios, que influyen en el entorno, buscando alcanzar metas individuales, de equipo y organizacionales” (p. 34). Esta definición ayuda a entender cómo el estudio de la proactividad se ha posicionado como un tema de sumo interés para especialistas del comportamiento y desempeño organizacional. En suma, el interés radica en el abordaje adecuado, logrando optimizar la competitividad dentro del ámbito organizacional (Thomas et al., 2010)

Por otro lado, existen algunas teorías propuestas que buscan explicar el constructo de comportamiento proactivo, enseguida se desarrollan diversos modelos teóricos para un mayor conocimiento. Bajo la teoría de la dimensión proactiva de la personalidad, se analiza la proactividad desde un enfoque de rasgos, entendida como una disposición medianamente estable de la personalidad (Bateman y Crant, 1993). Esta teoría destaca la disposición de cada individuo para actuar proactivamente dentro del ámbito laboral, influyendo en el ambiente e identificando situaciones que ameriten un cambio, demostrando así iniciativa, automotivación y procesos orientados al cambio (Parker y Wang, 2015). De esta manera, el concepto de personalidad proactiva, bajo esta explicación, va a depender específicamente de las diferencias interpersonales y la iniciativa propia del sujeto de influenciar sobre el contexto y, sobre todo, de generar cambios en situaciones críticas, sin tomar en cuenta las características de estas (Salessi y Omar, 2018).

En tanto, resulta importante entender que bajo la perspectiva de Bateman y Crant (1993), la proactividad resulta ser una disposición endógena y relativamente estable, sin embargo, el segundo enfoque la concibe como un comportamiento

variante, que depende de las situaciones y demandas (Moench y López, 2020), además, de evidenciar la variedad intrapersonal del comportamiento de los trabajadores a través del tiempo (McCormick et al., 2018; Sonnentag, 2003).

Por otro lado, la teoría de las expectativas (Vroom, 1964) surge con la necesidad de explicar el grado de motivación de los sujetos en el ámbito laboral. En otras palabras, el sujeto llevará a cabo comportamientos y acciones al saber que los mismos lo van a dirigir a la consecución de un desempeño exitoso, el cual deviene en resultados positivos (Ramírez y Nazar, 2019). El compromiso que se establece con la obtención de un fin determinado dentro de la organización se vincula con un bienestar inherente a la obtención o cumplimiento del objetivo trazado inicialmente (Van Eerde y Thierry, 1996). Desde esta perspectiva, los trabajadores que se sienten comprometidos con la organización se involucran a través de comportamientos cada vez más proactivos, buscando el beneficio de la organización (comportamientos proactivos pro organizacionales) y los que se sienten parte de su equipo adoptan comportamientos interpersonales proactivos buscando el beneficio general para los miembros del mismo (Isaac et al., 2001; Ruíz, 2021).

Así también, cabe resaltar que los niveles elevados de desempeño laboral eficaz transcurren con mayor frecuencia y nitidez en ambientes motivacionales que fomentan las conductas proactivas en los trabajadores, llegando a cumplir las expectativas de los jefes inmediatos, superando en muchas ocasiones las creencias sobre las propias destrezas que posee el colaborador (Gatewood et al., 2002).

De lo anterior, se desprende que algunas teorías, tras denodados esfuerzos, han intentado explicar el comportamiento proactivo, sin embargo, la presente investigación se apoya estrictamente en la teoría social cognitiva (Bandura, 2001), basada en un concepto fundamental, el de autoeficacia. La autoeficacia hace alusión a los juicios propios de los sujetos respecto a sus destrezas para la realización de labores y ocupaciones específicas (Bandura, 1987), además, se ha ido posicionando como cimiento fundamental para la motivación dentro de las empresas.

Así pues, los comportamientos proactivos se han vinculado de manera directa y positiva con altos niveles de motivación intrínseca y condiciones favorables del entorno (Cooper et al., 2014). La motivación, en gran parte deviene de la autopercepción del sujeto acerca de sus propias capacidades, haciendo posible la manifestación de conductas proactivas (Yagil y Oren, 2021), vinculadas a un comportamiento individual que aumente la competitividad dentro de las organizaciones (Parker y Collins, 2010).

En efecto, Bandura (2001) explica que las autopercepciones de eficacia aumentan en gran medida los comportamientos proactivos, contando con un grado de motivación idóneo, para llevar a cabo labores que se perciban como retos. En tal sentido, algunas características de las conductas proactivas hacen referencia a comportamientos voluntarios que responden a motivaciones internas (Meyers, 2019). Asimismo, están orientadas hacia el futuro, anticipando situaciones para sacar provecho de las oportunidades que las mismas presenten o de lo contrario, resolver problemas que se susciten. Por último, estos comportamientos tienen la finalidad de establecer cambios a nivel personal, en otros colaboradores y en el entorno (Tornau y Frese, 2013).

En paralelo, otros especialistas sugieren clasificar los comportamientos proactivos tomando en cuenta a quienes se direccionan y, sin perder el foco de los objetivos de la organización (Buil et al., 2018). La presente investigación adopta esta clasificación, asumiendo que el constructo se puede explicar a través de tres dimensiones, las mismas que guardan estrecha relación y se complementan para medir la variable de comportamientos proactivos. En primer lugar, se encuentra el factor de proactividad pro-individual, orientada a mejorar la eficacia y desempeño laboral del mismo trabajador; la proactividad pro-social, asociada a la maximización del trabajo en equipo, optimizando la ejecución de sus funciones y la proactividad pro-organizacional, centrada en la empresa y a contribuir constantemente a la consecución de las metas trazadas (Belshack y Den Hartog, 2010).

Por otro lado, resulta necesario precisar parte de la teoría psicométrica utilizada dentro de la presente investigación.

En primer lugar, la psicometría se desprende como una rama de la psicología. En tanto, se define como la disciplina abocada al desarrollo de técnicas, métodos y teorías propicias que dan sustento al desarrollo y la construcción de los instrumentos de medida dentro del campo de la psicología, garantizando una medida objetiva de estos fenómenos (Meneses et al., 2013).

La obra conjunta de la American Educational Research Association [AERA], American Psychological Association [APA] y el National Council on Measurement in Education [NCME] (2018) mencionan que el término validez se vincula con el grado o precisión en que la evidencia y teoría dan soporte a las interpretaciones de los puntajes obtenidos al aplicarse un instrumento y cumple con el objetivo preliminar, por el cual fue construido, además, constituye el paso o consideración más fundamental a la hora de crear pruebas, en este caso, en el ámbito psicológico (Clark y Watson, 2019).

Respecto a este punto, cabe destacar que existen diversos tipos de validez (de contenido, en relación con otras variables, de estructura interna, etc.). El análisis de estas evidencias son propuestas por el investigador, obedeciendo a los objetivos que persigue el estudio y que logran alcanzarse con metodologías y técnicas precisas. Esto permite acumular evidencia pertinente para generar un sustento científico base que permita la comprensión precisa de las puntuaciones obtenidas y que obedezca a los usos propuestos inicialmente al crear el instrumento (AERA, APA, NCME, 2018); Meneses et al., 2013).

Simultáneamente, dentro de la medición psicométrica se ha popularizado el análisis de ítems o reactivos. Este analiza las cualidades sustantivas y formales de los elementos de un instrumento de medida. Dentro de estas evaluaciones, las más habituales incluyen la distribución univariada de las respuestas de los participantes y la segunda se vincula con la relación entre los reactivos, índices comúnmente reportados en la literatura psicométrica especializada (Elosua y Egaña, 2020).

Además, la primera parte puede complementarse con estadísticos que den cuenta de la distribución de las respuestas: porcentaje, desviación estándar, asimetría y curtosis. En tal sentido, la literatura especializada refiere que estos índices se aproximan a la evaluación de la normalidad univariada y ahondan en

especificaciones sensatas de los ítems (Ho y Carol, 2014; Ferrando y Lorenzo-Seva, 2014), considerándose rangos aceptables para la asimetría y la curtosis, los valores entre -1 y +1 o incluso -2 y +2 (Ferrando y Anguino-Carrasco, 2010).

En cuanto a la confiabilidad o también llamada, fiabilidad, se precisa como la consistencia de los puntajes de los evaluados y pretende estimar hasta qué punto los errores influyen en el proceso de medición, ayudando a predecir la fluctuación en la puntuación de un individuo, derivado de factores externos ajenos al investigador (AERA, APA, NCME, 2018). De hecho, existen varios diseños para calcular coeficientes de fiabilidad, destacando entre ellos: formas paralelas, test retest y consistencia interna. Este último, basado en la aplicación del test en un solo periodo de tiempo, indicando el grado de covariación de los ítems y que se entiende como un coeficiente de consistencia interna (Elosua y Egaña, 2020).

Asimismo, un tópico relevante en el proceso de medición es que este debe medir de manera precisa y equivalente la variable, tomando en cuenta que posteriormente se busque comparar los grupos, incluso en contextos culturales distintos (Putnick y Borsntein, 2016). De esta forma, si el instrumento presenta esta característica, puede concluirse que los puntajes son invariantes. Demostrar esta propiedad implica que los individuos evaluados, pertenecientes a distintos grupos sociodemográficos o culturales, entienden e interpretan de forma muy semejante los reactivos que responden a una variable o constructo (Byrne, 2008)

Por último, el presente estudio hizo uso del instrumento Escala de Comportamientos Proactivos en el trabajo en su versión adaptada por Salessi y Omar (2018), conformada por 11 ítems directos que evalúan tres dimensiones referentes a conductas proactivas. Se utilizó la técnica del autoinforme, siendo que los participantes respondieron de acuerdo con su propia percepción. Finalmente, diversos especialistas en el estudio del constructo han corroborado la validez y fiabilidad del instrumento en otros contextos, buscando conocer las propiedades psicométricas del instrumento en el contexto de Perú.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de investigación

3.1.1 Tipo

La investigación fue de tipo aplicada, dado que, se encontró orientada a resolver una necesidad social práctica o planteamiento específico basándose en los conocimientos científicos generados por la investigación básica para su aplicación (Esteban, 2018). Asimismo, fue tecnológica, enmarcándose de manera precisa dentro de la tecnología social, siendo un estudio dentro del campo de la psicología (Ñaupas et al., 2018).

3.1.2 Diseño

La investigación es de diseño instrumental, cuyo propósito es analizar propiedades psicométricas de un instrumento de corte psicológico (Ato et al., 2013). Específicamente, se enmarca dentro de la investigación psicométrica, pues busca facilitar a los profesionales un instrumento útil como predictor del comportamiento (Montero y León 2007)

3.2 Operacionalización de la variable

Definición conceptual

Los comportamientos proactivos en el trabajo se definen según Belshack y Den Hartog (2010) como “conductas auto motivadas u orientadas a los cambios, que influyen en el entorno, buscando alcanzar metas individuales, de equipo y organizacionales” (p. 34).

Definición Operacional

En el estudio se medirá la variable de Comportamiento Proactivos en el trabajo para lo que se usará la adaptación argentina (Salessi y Omar, 2018). El instrumento cuenta con 11 ítems y con escala ordinal de tipo Likert con 5 valores para sus categorías que van del (1) Totalmente en desacuerdo al (5) Totalmente de acuerdo. Asimismo, presenta una estructura de dimensiones: 1) comportamientos orientados a la organización, conformada por los ítems 1, 2 y 3; 2) comportamientos orientados hacia los demás, que agrupa los ítems 4, 5, 6 y 7 y finalmente 3) comportamientos

orientados hacia uno mismo, que contiene a los ítems 8, 9, 10 y 11. Por último, la puntuación directa del instrumento puede encontrarse entre 11 y 55, siendo que un puntaje más elevado es indicador de mayor comportamiento proactivo.

3.3 Población (criterios de selección), muestra y muestreo, unidad de análisis.

3.3.1 Población

Se define como población al conjunto de elementos que presentan características similares, en un tiempo y contexto específico (Bologna, 2013). En tanto, la población del estudio se conformó por 132 000 efectivos del orden pertenecientes a la Policía Nacional del Perú [MININTER], (2020).

Criterios de inclusión

- Efectivos policiales que radiquen en Lima Metropolitana
- Efectivos policiales que cooperen voluntariamente
- Efectivos policiales que completen de manera adecuada los cuestionarios de evaluación.

Criterios de exclusión

- Efectivos policiales que no radiquen en Lima Metropolitana
- Efectivos policiales que no cooperen voluntariamente
- Efectivos policiales que no completen de manera adecuada los cuestionarios de evaluación.

3.2.2 Muestra

La muestra es una parte o subconjunto de la población, que cuenta con características comunes y de los que se extrae información específica (Otzen y Manterola, 2017). De esta forma, se estimó la cantidad de 520 participantes para validar la medición, teniendo en cuenta que esta cantidad es considerada muy adecuada para análisis psicométricos (Arafat et al., 2016)

3.3.2 Muestreo

El muestreo será no probabilístico a conveniencia, porque se seleccionarán a todos los individuos, que decidieron participar voluntariamente y contaron con determinados criterios de inclusión (Etikan et al., 2016).

Unidad de análisis

Un efectivo policial

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Respecto a la técnica, se utilizó la encuesta, en su forma de cuestionario autoadministrado, tomando en cuenta ciertas preguntas, con el objetivo de recopilar información determinada sobre un grupo de personas (Fidias, 2012). Asimismo, para el estudio se hizo uso de una encuesta virtual, la cual permitió una agilización en la obtención de datos, además, de ahorro de tiempo y recursos (Martínez et al., 2005).

Instrumentos

Escala de comportamientos proactivos en el Trabajo (ECPT)

Elaborada originalmente por Belshack y Den Hartog (2010), fue traducida y adaptada al contexto latinoamericano por Salessi y Omar (2018), cuenta con 11 reactivos distribuidos en tres dimensiones.

La ECPT es un instrumento de autoinforme, puede ser aplicado de forma individual o colectiva con el objetivo de medir los comportamientos proactivos en el ámbito laboral y está dirigido a colaboradores de empresas. En tanto, tiene un tiempo de duración estimado de 10 a 15 minutos y cuenta con cinco opciones de respuesta ordinal de tipo Likert.

Propiedades psicométricas de la adaptación argentina

Presentó índices de bondad de ajuste adecuados, bajo la estructura oblicua de tres factores correlacionadas a través de un análisis factorial confirmatorio: $\chi^2/gl = 1.79$, GFI = .95, CFI = .94, AIC= 112.68, RMSEA = .030. Además, se analizó la fiabilidad de la escala total por el método de consistencia interna, obteniendo un ($\alpha = .78$). En tanto las tres dimensiones del instrumento presentaron valores superiores a ($\alpha = .70$), considerado como valores aceptables, corroborando su adecuada confiabilidad.

Propiedades Psicométricas del estudio piloto

Realizado con 174 participantes, se hizo un análisis AFC, arrojando adecuados valores de índices de ajuste: $\chi^2/gl = 1.14$, TLI = .996, CFI = .997, RMSEA = .028, SRMR = .016. Luego, se analizó la fiabilidad mediante el coeficiente alfa y omega ($\alpha = .95$ y $\omega = .96$) y sus dimensiones, obteniendo en todos los casos valores superiores a ($\alpha = .80$; $\omega = .80$), corroborando su adecuada confiabilidad.

Escala de Personalidad Proactiva (EPP)

Elaborada originalmente por Bateman y Crant (1993) y comprendido por 17 reactivos, luego, fue traducida y adaptada por Salessi y Omar (2021) al contexto latinoamericano, quienes redujeron la versión a una escala de 6 ítems, bajo una estructura unifactorial. Es una escala de autoinforme, puede ser aplicado de forma individual o colectiva en el ámbito organizacional, clínico y social, con la intención de medir la personalidad proactiva de los evaluados. Asimismo, puede tener una duración de 10 a 15 minutos, cuenta con cinco opciones de respuesta ordinal de tipo Likert.

Propiedades psicométricas de la adaptación argentina

Presentó adecuados índices de ajuste bajo la estructura unifactorial: $\chi^2/gl = 2.01$, GFI = .98, CFI = .94, RMSEA = .04. Posteriormente, se calculó el coeficiente omega

para la escala total ($\omega = .80$), encontrándose un valor aceptable, corroborando la adecuada fiabilidad del instrumento. Finalmente, se analizó la validez en relación con otras variables, obteniéndose correlaciones directas y moderadas para las variables implicación en el trabajo ($r=.40$) y satisfacción laboral ($r=.42$).

Propiedades Psicométricas del estudio piloto

Se realizó un estudio con 174 participantes y se analizó la validez por estructura interna bajo un modelo unifactorial de 6 ítems, encontrando índices de bondad de ajuste adecuados: $\chi^2/g.l = 2.11$, TLI = .925, CFI = .955, RMSEA = .078, SRMR = .046. Seguidamente, se buscó conocer la fiabilidad del instrumento por medio del método de consistencia interna. Para ello, se tuvo en cuenta los coeficientes alfa ($\alpha = .85$) y omega ($\omega = .86$), obteniendo adecuadas evidencias de fiabilidad.

Escala de Procrastinación Laboral (PAWS)

Realizada por Metin et al., (2016), comprendido por 12 reactivos los cuales están distribuidos en dos dimensiones. El PAWS es instrumento de autoinforme, puede ser aplicado de forma individual o colectivamente en el ámbito organizacional con la finalidad de conocer y/o medir la procrastinación de los colaboradores dentro del contexto laboral. Cuenta con 7 opciones de respuesta que van desde 1= nunca hasta 7= siempre, con una duración aproximada en su aplicación de 15 a 20 minutos.

Propiedades psicométricas originales

La escala fue analizada a través de un AFC para conocer la validez del constructo. Se probaron dos modelos, siendo el de dos factores (soldado y ciberpereza) correlacionados el que mejor estructura e índices de bondad de ajuste presentó: $\chi^2 = 290.9$, TLI= .94, CFI= .96, RMSEA= .07, SRMR= .06. En tanto, la carga interfactorial entre ambas dimensiones fue de .54, dejando en evidencia la relación entre ambas. Finalmente, la validez en relación con otras variables arrojó la relación inversa y significativa para la dimensión soldado de la Escala Paws con las

dimensiones compromiso organizacional ($r = -.36$) y vigor ($r = -.39$) del engagement en el trabajo, corroborando la validez del instrumento.

Propiedades Psicométricas de la adaptación peruana

Guzmán y Rosales (2017) analizaron la estructura interna del PAWS en 255 trabajadores de diferentes empresas, siendo 128 hombres (50.2%) y 127 (49,8%) mujeres. Se analizó la validez a través de un AFE, verificándose que se cumpla con los supuestos correspondientes: prueba de prueba de esfericidad de Bartlett= 1533.8 ($df = 66$, $p < 0.01$) y KMO= .88, lo que determinó que la matriz es factorizable. Los ítems se agruparon en dos factores, ciberpereza y sentido de servicio, con cargas factoriales superiores a .30 en todos los casos. Finalmente, se realiza un análisis de la fiabilidad por consistencia interna teniendo en cuenta los coeficientes alfa y omega, obteniendo valores superiores a .70 para ambos factores.

3.5 Procedimiento

Para empezar, se gestionaron los permisos de los autores que corresponden a los instrumentos de medida, de la ECPT, Escala de Personalidad Proactiva para la validez convergente y la escala PAWS, que mide procrastinación y sirvió para la validez divergente, paso seguido se solicitó el permiso al coronel de la unidad especializada donde se desarrolló la aplicación del estudio piloto y la muestra final.

Seguidamente, se realizó la recopilación a través de un formulario en la plataforma virtual Google Drive. Para ello, dentro del formulario se incorporó el objetivo de la investigación y se pidió a los efectivos policiales su consentimiento informado para su participación voluntaria dentro del estudio. Seguidamente, se agrega una ficha breve que incluye datos sociodemográficos, en la cual se solicitó edad, sexo y la unidad especializada a la que pertenecen. Una vez incluidos los instrumentos, se compartió el formulario a través de los grupos de WhatsApp para obtener la información requerida. Finalmente, los datos obtenidos fueron descargados en un documento de Microsoft Excel, donde se descartaron a los que no cumplieron con los criterios necesarios establecidos. Por último, se exportó al paquete estadístico SPSS v. 26.

3.6 Métodos de análisis de datos

Primero, se analizó estadísticamente los reactivos del instrumento, tomando en consideración lo siguiente: frecuencia de respuesta, media aritmética, desviación estándar, curtosis, asimetría y, por último, los índices de homogeneidad, comunalidad y de discriminación (Bologna, 2013). Posterior a ello, se aplicó el método de juicio experto y luego se promediaron los resultados de los mismos, siendo plasmado en el coeficiente V de Aiken (Escurra, 1988).

Asimismo, se realizó un AFC con el programa gratuito Rstudio, con la finalidad de analizar la estructura del instrumento. Se utilizó matrices policóricas y un estimador robusto denominado mínimo cuadrado no ponderados con una media y varianza ajustada (WLSMV), partiendo del supuesto que los ítems tienen una escala de medición ordinal (Cheng- Hsien, 2016). De tal manera, se estimaron y reportaron los índices de ajuste recomendados por la literatura especializada: χ^2 , gl, TLI, CFI, RMSEA y SRMR (Hu y Bentler, 1999; Hooper et al., 2008).

Enseguida, se procedió al análisis de validez en relación con otras variables, estableciendo correlación entre la ECPT con Escala de Personalidad Proactiva y el PAWS (instrumento que mide la procrastinación laboral), a través del coeficiente de correlación Pearson (Hernández et al., 2018;).

Posterior a ello, se analizaron las evidencias de equidad. Para ello, se realizó el análisis de la invarianza factorial, considerando la variable sociodemográfica de sexo (Byrne, 2008). Se tomaron en consideración las variaciones en el CFI (Δ CFI $<$.010) y RMSEA (Δ RMSEA $<$.015) (Cheung y Rensvold, 2002; Putnick y Borstein, 2016), para saber si el instrumento cuenta con la propiedad de equidad. A continuación, se examinó la confiabilidad del instrumento y sus dimensiones, a través del análisis de la consistencia interna mediante los coeficientes alfa y omega (Caycho y Ventura, 2017).

Por último, se elaboraron los datos normativos del instrumento. Luego, se efectuó el análisis de la distribución de los datos por medio de la prueba de normalidad de Shapiro Wilk (Ghasemi y Zahediasl, 2012). Posterior a esto, se calcularon los percentiles: PC25, PC50 y PC90. Además, se examinó la fiabilidad de los puntos

de corte, utilizando coeficiente de K2 (Livingston, 1972), para finalmente poder establecer las normas de interpretación del instrumento.

3.7 Aspectos éticos

Ahora bien, para cumplir con la veracidad de los resultados y, además, del conocimiento científico, no se manipuló ni alteró la información recolectada, dando cuenta de que las conclusiones derivadas de los resultados son fehacientes. En tanto, para preservar los derechos intelectuales, se tomaron en cuenta las normas internacionales referentes a los derechos de autor y el uso adecuado de estos principios de información, citando adecuadamente y obedeciendo el estilo de redacción establecida por la American Psychology Association (APA, 2020).

De igual manera, se protegió la veracidad y los derechos de los participantes de la investigación, quienes llenaron un consentimiento para su participación voluntaria, además, de informarles desde un primer momento que los datos obtenidos serán tratados de manera confidencial y bajo anonimato, con la finalidad de cumplir lo establecido en el código de ética por el Colegio de Psicólogos del Perú (CDCP, 2017).

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Análisis estadístico de los ítems de la ECPT (n= 520.)

Dimensiones	Ítems	FR					M	DE	g ¹	g ²	IHC	h ²	Id	Aceptable
		1	2	3	4	5								
Comportamientos orientados a la organización	P1	2.3	2.7	3.3	57.3	34.4	4.19	0.81	-1.70	4.51	.58	.42	.00	Sí
	P2	2.1	1.3	3.5	54.4	38.7	4.26	0.77	-1.76	5.34	.67	.53	.00	Sí
	P3	1.7	0.8	3.1	54.8	39.6	4.30	0.72	-1.74	5.97	.73	.61	.00	Sí
	P4	1.2	0.4	1.3	46.2	51.0	4.45	0.66	-1.85	7.09	.74	.65	.00	Sí
Comportamientos orientados a los demás	P5	0.8	2.5	5.0	55.2	36.5	4.24	0.72	-1.28	3.27	.68	.56	.00	Sí
	P6	1.3	1.0	0.6	48.3	48.8	4.42	0.69	-1.95	7.16	.73	.64	.00	Sí
	P7	1.0	1.5	3.5	57.7	36.3	4.27	0.68	-1.40	4.64	.72	.61	.00	Sí
	P8	1.2	1.0	0.4	46.9	50.6	4.45	0.67	-1.92	7.19	.73	.63	.00	Sí
Comportamientos orientados a uno mismo	P9	1.5	0.6	3.5	50.2	44.2	4.35	0.71	-1.72	5.76	.69	.57	.00	Sí
	P10	1.9	2.1	1.5	42.9	51.5	4.40	0.79	-2.02	5.69	.52	.35	.00	Sí
	P11	1.7	0.4	1.5	48.8	47.5	4.40	0.70	-1.98	7.31	.71	.59	.00	Sí

En la tabla 1, se analizaron estadísticamente 11 reactivos de la ECPT. Se examinó la frecuencia de las respuestas y en ninguna de las opciones se supera el 80%, lo que señala que no existió deseabilidad social a la hora de responder. Asimismo, en la media aritmética de las respuestas se observa que, los evaluados tienden a marcar entre 4 y 5, además, la desviación estándar es menor a 1 en todos los casos, dejando evidencia de la baja dispersión de los datos. En tanto, en la asimetría los valores están próximos a +/-1.5 (Forero et al., 2009), sin embargo, en la curtosis algunos de los valores superan el 3 valor absoluto (Bándalos y Finney, 2010), indicando que estos datos se alejan de la normalidad univariada. Luego, se analizó el IHC, obteniéndose en todos los casos, valores superiores a >.30, lo que deja en claro que los reactivos miden el mismo constructo (Shieh y Wu, 2014). En tanto, los valores de las comunalidades en los 11 reactivos superan el >.30, demostrando que están relacionados entre sí y con sus respectivas dimensiones (Lloret et al., 2014). Finalmente, el Id fue significativo en todos los casos ($p < .05$), corroborándose que los reactivos discriminan entre puntuaciones bajas y altas (Cohen y Swerdlik, 2002).

Tabla 2*Evidencias de validez basadas en el contenido de la ECPT*

Ítem	1º Juez			2º Juez			3º Juez			4º Juez			5º Juez			Aciertos	V. de Aiken	Aceptable
	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	15	100%	Sí
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí

Nota: No está de acuerdo = 0, sí está de acuerdo = 1; P = pertinencia, R = relevancia, C = claridad

La tabla 2 evidencia el análisis de contenido de la ECPT. Para ello, se solicitó a 5 especialistas con la finalidad de evaluar pertinencia, relevancia y la claridad de los reactivos. En cuanto al grado de acuerdo entre estos, se cuantificó mediante el coeficiente V de Aiken. Los resultados refieren que la ECPT presenta adecuadas evidencias de validez basadas en el contenido ($V > .80$) (Escurrea, 1988).

Tabla 3*Índices de ajuste para los modelos de la estructura factorial de la ECPT (n= 520)*

Modelos	χ^2	gl	χ^2/gl	CFI	TLI	RMSEA	SRMR	WRMR
M1: Unifactorial	441.2	44	10.02	.950	.938	.132	.051	1.454
M2: Oblicuo con 11 reactivos (Belshack y Den Hartog, 2010)	147.1	41	3.58	.987	.982	.071	.027	.744
M3: Oblicuo con 10 reactivos (Salessi y Omar, 2018)	131.6	32	4.11	.987	.982	.077	.027	.743

Nota: χ^2/df : Chi-cuadrado/grados de libertad; CFI: Índice de bondad de ajuste comparativo; TLI: Índice de Tucker-Lewis, RMSEA: Error cuadrático de la aproximación; SRMR: Raíz media estandarizada residual cuadrática; WRMR: raíz ponderada media residual

La tabla 3 evidencia los resultados del AFC para conocer la validez de constructo de la ECPT. Se desarrolló la prueba con tres modelos de medida, tomando en cuenta la literatura científica especializada en el constructo. El primer modelo responde a una estructura unifactorial con 11 reactivos, el segundo y el tercero a una estructura oblicua de 3 factores correlacionados, diferenciándose solo en la cantidad de ítems. Bajo estos criterios, se tomó en cuenta el Modelo 3, el mismo que presenta 10 reactivos bajo una estructura oblicua. Este modelo, propuesto por Salessi y Omar (2018), reporta un menor WRMR=.743 en comparación a los otros dos. Además es adecuado, pues es menor a 1 (Di Stefano et al., 2017). Asimismo, los índices específicos de bondad de ajuste son óptimos y dan cuenta de la buena solución factorial de la estructura: $\chi^2/\text{gl}= 4.11$; CFI= .987; TLI= .982; RMSEA= .077 y SRMR=.027 (Hu y Bentler, 1998). En tanto, las cargas factoriales en todos los reactivos superaron el (>.70), lo cual deja en evidencia que los mismos, contribuyen de manera adecuada y eficiente en la medición del constructo, además de relacionarse de manera idónea en su factor específico. (Ver figura 1).

Figura 1

Modelo oblicuo de tres dimensiones correlacionadas de ECPT (10 reactivos)

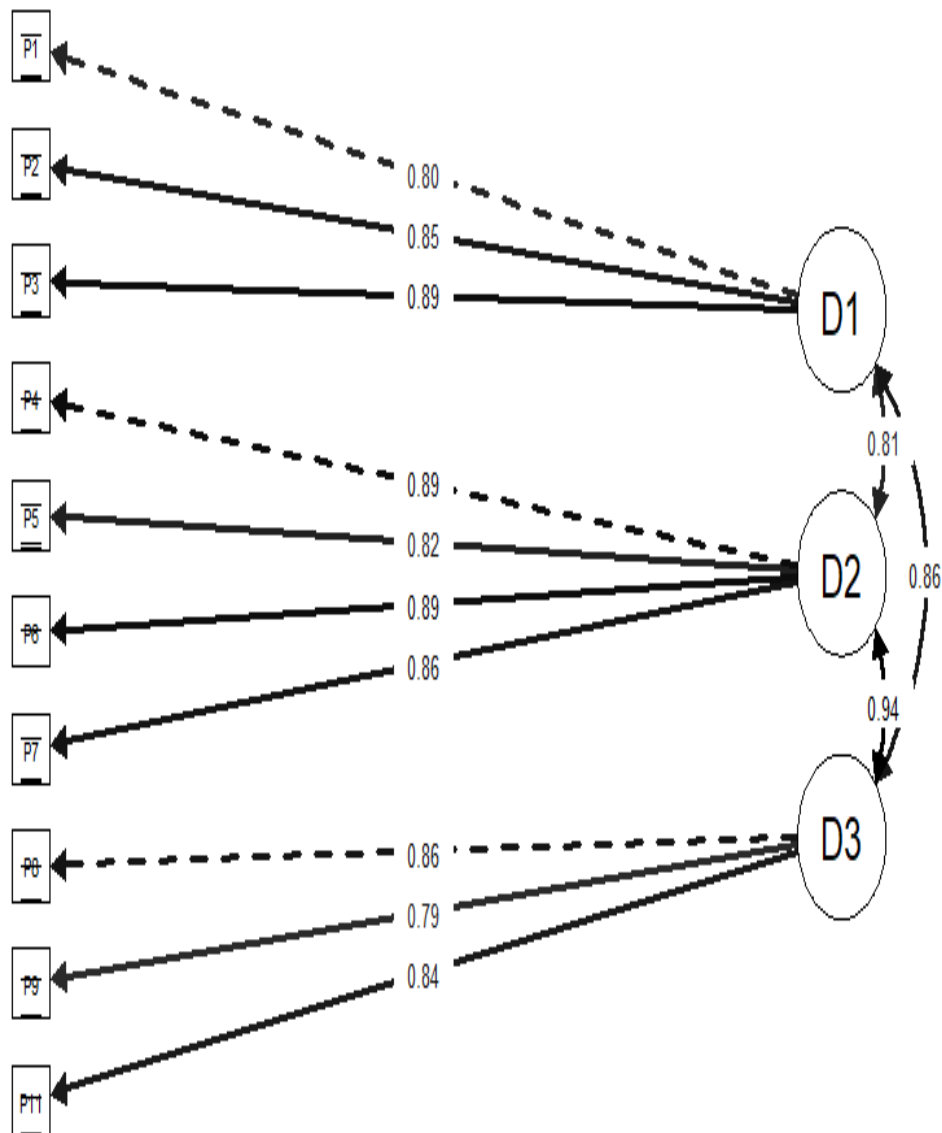


Tabla 4*Evidencias de validez relacionadas a otras variables*

		Escala de Personalidad Proactiva	Escala de Procrastinación Laboral (PAWS)
ECPT	r	.422	-.143
	r ²	.178	.020
	Sig. (bilateral)	.00	.00
	n	520	418

La tabla 4 evidencia resultados de correlación entre la ECPT y la EPP, encontrándose una relación directa y significativa ($r=.422$, $p<.05$) (Cohen, 1988), corroborando la validez convergente del instrumento. Después, se analizó la relación con la Escala PAWS, hallándose que es inversa y significativa ($r= -.143$, $p< .05$) (Cohen, 1988), lo cual coincide con lo descrito en la literatura especializada de ambos constructos (Salessi y Omar, 2018). En tanto, el tamaño del efecto en la primera correlación es mediano ($r^2=.178$) asimismo, en la segunda correlación es pequeño ($r^2=.021$) (Domínguez 2017).

Tabla 5*Índices de ajuste para el análisis de invarianza factorial para la ECPT*

Según sexo	X ²	Δ X ²	gl	Δ gl	p	CFI	Δ CFI	RMSEA	Δ RMSEA
1.-Configural	171.21	...	64	...	***	.966080	...
2.-Métrica	182.53	11.32	71	7	***	.964	.001	.078	.003
3.-Fuerte	197.04	14.50	78	7	***	.962	.002	.077	.001
4.-Estricta	258.84	61.79	88	10	***	.945	.017	.086	.010

La tabla 5 evidencia el análisis de invarianza factorial. Apreciando que las variaciones del RMSEA ($\Delta RMSEA > .015$) cumplen con lo esperado (Chen, 2007), sin embargo, los cambios en el ΔCFI en el nivel estricto son superiores a lo aceptable para considerar la escala como invariante según sexo ($\Delta CFI > .010$) (Putnick y Bornstein, 2016). De esto se desprende que, tanto hombres como mujeres interpretan de manera diferenciada los reactivos de la escala, siendo necesario elaborar normas de interpretación específicas para cada grupo.

Tabla 6*Evidencias de confiabilidad por consistencia interna de la ECPT (n=520)*

	Alfa Ordinal	Omega Ordinal	N de elementos
Comportamiento Proactivo	.949	.962	10
CP. orientados a la organización	.882	.886	3
CP. orientados a los demás	.923	.937	4
CP. Orientados a uno mismo	.869	.871	3

La tabla 6 evidencia resultados del análisis de fiabilidad de ECPT y en sus tres dimensiones, considerando los coeficientes alfa y omega ordinal. Observando que los valores de la escala general son de $\alpha=.949$ y $\omega=.962$ respectivamente, lo que se considera como valores muy buenos (Viladrich et al., 2017). En tanto, las dimensiones obtienen coeficientes superiores a .80 en todos los casos, dejando evidenciado la adecuada confiabilidad de la escala.

Tabla 7*Normas de interpretación según sexo de la Escala de Comportamientos**Proactivos en el Trabajo*

Percentiles	Hombres		Mujeres		Niveles
	Coeficiente K-2	PD	Coeficiente K-2	PD	
25	.961	10-42	.967	10-43	Bajo
50	.949	43-47	.949	44-46	Promedio
90	.979	48-50	.975	47-50	Alto

La tabla 7 presenta las normas de interpretación para la ECPT, las puntuaciones directas de hombres entre 10 - 42 y mujeres entre 10 - 43, sugieren un nivel bajo de comportamientos proactivos en el trabajo, caracterizado por colaborar muy poco con la organización y los compañeros, esfuerzo mínimo por desarrollarse dentro de la empresa y desinterés por capacitarse. En tanto, puntuaciones directas en hombres de 43 - 47 y en mujeres de 44 - 46 se ubican en una categoría promedio, refiriéndose a personas que intentan adaptarse de manera adecuada a la organización y buscan cumplir con los objetivos propuestos dentro del trabajo de manera individual y colectiva. Finalmente, los examinados que puntúen entre 48 - 50 y las mujeres que lo hagan entre 47 - 50, son personas que colaboran efectivamente a la consecución de objetivos de la organización, proponen alternativas de solución ante situaciones complejas, se adaptan con facilidad a diversas situaciones y rescatan aprendizajes significativas ante experiencias complejas.

V. DISCUSIÓN

La investigación, enmarcada dentro del tipo aplicado y de diseño instrumental, tuvo la finalidad, analizar las propiedades psicométricas y elaborar los datos normativos, entendidos también como normas de interpretación, de la Escala de Comportamientos Proactivos en el trabajo en efectivos policiales de una unidad especializada de la ciudad de Lima. Además, se trabajó sobre una muestra de 520 efectivos policiales de una unidad especializada de Lima.

Ahora bien, la investigación surge por la necesidad de contar con un instrumento breve y que evalúe los comportamientos proactivos en un contexto laboral, específicamente, en efectivos policiales. De hecho, las competencias genéricas y específicas vinculadas a la proactividad en los policías, tales como la adaptación a los cambios y el trabajo en equipo, resultan sumamente necesarias en el desempeño de sus funciones (Wong y Giessner, 2018).

Ante esto, un estudio realizado por el INEI (2020), señala que un 83% de la población peruana se percibe insegura, lo que podría deberse a la casi nula atención que se les presta a las características profesionales que deben destacar en los policías, las mismas que deben evaluarse durante el proceso de admisión para formar parte de la institución (MININTER, 2021). Además, una reciente Resolución Ministerial, sustenta como base del perfil del policía peruano, la proactividad, manifestada a través de adaptación a los cambios, innovación de las funciones y buen trato hacia la ciudadanía (MININTER, 2021).

Estos motivos impulsan la necesidad de contar con nuevos y recientes instrumentos de medida en el contexto latinoamericano, ya que es imprescindible, pues aportan a la investigación y al contexto organizacional, específicamente. Enseguida, se discuten los principales hallazgos reportados.

Como primer paso, se evaluó estadísticamente los ítems que conforman la ECPT. Los análisis individuales de los mismos indicaron adecuadas frecuencias de respuesta, sin superar el 80% en ningún caso. Asimismo, los valores obtenidos del índice de homogeneidad (IHC) y comunalidades de los ítems, superaron los valores mínimos esperados, dando cuenta del estrecho vínculo de los reactivos con sus factores específicos y de igual manera, su aporte individual en la medición del

constructo (Shieh y Wu, 2014; Lloret et al., 2014). Cabe resaltar que, a pesar de superar el umbral establecido, el reactivo 10 reportó la menor correlación ítem- test.

Paralelamente, Salessi y Omar (2018) mencionan que los resultados descriptivos reportan medias entre 3 y 4 en todos los reactivos analizados, similar a lo que se halló en la presente investigación, con una desviación estándar cercana a 1, dejando en evidencia la baja dispersión de las respuestas. Del mismo modo, las correlaciones ítem- test en el estudio de Salessi y Omar (2018) refieren valores superiores a .40, siendo el ítem 10 el ítem 10 presentó el coeficiente más bajo. Esto coincide con el presente estudio, siendo este reactivo el que presenta menor índice de IHC y comunalidad.

Seguidamente, para reportar las evidencias psicométricas del instrumento, se tuvo en cuenta analizar la evidencia de validez de contenido de la ECPT. Para este apartado, se hizo uso del coeficiente V de Aiken (Escurra, 1988), el mismo que reportó el análisis de la pertinencia, relevancia y claridad de los ítems del instrumento, mediante cinco especialistas en psicología organizacional. Los resultados refieren que la ECPT cuenta con adecuadas evidencias de validez de contenido ($V > .80$). Tales hallazgos, armonizan con lo reportado por Gamarra (2020), quien en su estudio analizó el contenido del instrumento también con cinco jueces expertos, reportando un coeficiente V de Aiken de .92, indicando que los reactivos son entendibles en nuestro contexto.

Ahora bien, la validez de estructura interna del instrumento se efectuó haciendo uso de un análisis factorial confirmatorio, el mismo que responde al tercer objetivo propuesto (Ruiz et al., 2010). En ese sentido, se utilizó matrices policóricas y un método de estimación llamado WLSMV, debido al carácter asimétrico de los datos y que los ítems presentan una escala de medición ordinal. Tomando en cuenta estas consideraciones, se pusieron a prueba distintos modelos de medida: un modelo unifactorial, un modelo oblicuo de tres factores correlacionados con 11 reactivos, propuesto inicialmente por los creadores de la escala en el contexto holandés (Belshack y Den Hartog, 2010) y finalmente, el modelo propuesto por Salessi y Omar (2018), de 10 ítems distribuidos en una estructura oblicua de tres factores correlacionados, el mismo que funcionó de manera idónea en el contexto

argentino, eliminando el reactivo 10, por presentar una baja saturación en su factor específico.

Los resultados indicaron que el mejor modelo fue el de 10 ítems, el mismo que reportó índices de ajuste muy buenos: $\chi^2 / gl = 4.11$; CFI= .987; TLI= .982; RMSEA= .077 y SRMR=.027 (Hu y Bentler, 1999), además de reportar un WRMR=.743, siendo el menor en comparación con las demás soluciones factoriales propuestas en la investigación. Cabe resaltar que, se reportaron las cargas factoriales estandarizadas, las mismas que fueron superiores a .70 en todos los reactivos, expresando la fuerte relación que guardan con su factor específico y el aporte significativo a la medición del constructo. Estos hallazgos difieren de lo reportado por Gamarra (2020), puesto que, en su estudio, se realizó una reducción factorial de la escala, al presentar índices de ajuste bastante por debajo de lo mínimo aceptable, bajo la estructura oblicua de 11 reactivos, propuesta inicialmente por Belshack y Den Hartog (2010). Sin embargo, lo reportado por Salessi y Omar (2018) se encuentra en armonía con los hallazgos del estudio, estableciendo el adecuado funcionamiento del instrumento bajo tres dimensiones y 10 ítems. En síntesis, los factores propuestos inicialmente por Belshack y Den Hartog (2010), parecen explicar de manera bastante precisa el constructo de comportamientos proactivos, distinguiéndose comportamientos pro individuales, comportamientos orientados hacia los demás y comportamientos orientados a la organización, buscando cubrir los objetivos de esta, descritos en la misión y visión de la organización (Buil et al., 2018).

Posteriormente, se efectuó el análisis de la validez en relación con otras variables. Para este propósito se utilizaron dos escalas alternas para la validez convergente y discriminante, específicamente: Escala de Personalidad Proactiva (Salessi y Omar, 2021) y la Escala de Procrastinación Laboral (PAWS- 14) (Metin et al., 2016). Obteniendo resultados que indicaron una relación directa y significativa de la escala ECPT con la Escala de Personalidad Proactiva ($r=.422$, $p<.05$), coincidiendo con lo descrito en la literatura especializada, la misma que precisa que a pesar de que una se entiende mejor como una perspectiva de rasgo (Bateman y Crant, 1993), y la otra se encuadra de manera precisa en un enfoque netamente situacional (Parker y Bindl, 2017), estas asociaciones positivas refieren la predisposición de querer

modificar y controlar el contexto, y a su vez, manifestar comportamientos conscientes, orientados a la adaptación hacia situaciones relativamente nuevas (Thomas et al., 2010).

Entre tanto, referente a la validez discriminante, la relación con la escala PAWS fue inversa y significativa ($r=-.145$, $p<.05$), resultado que se encuentra dentro de lo esperado, puesto que la bibliografía sugiere que la procrastinación prevalente en el trabajo se explica bajo factores situacionales tales como autonomía limitada, baja retroalimentación y ausencia de conductas proactivas para generar un cambio significativo en el contexto laboral y, por ende, percibirlo de manera más positiva (Parker, 2000). Análogamente, Salessi y Omar (2018) también reportan evidencias de validez convergente, vinculando la ECPT con variables como implicación en el trabajo, satisfacción laboral y personalidad proactiva, obteniendo relaciones superiores a .40 entre esta última con las dimensiones que forman parte de los comportamientos proactivos.

Así también, el análisis de la equidad determinó la ausencia de la propiedad de equidad del instrumento, considerando la variable sociodemográfica de sexo. Si bien las variaciones en el RMSEA se encontraron dentro del rango aceptable (Δ RMSEA < .015), en el CFI se hallaron variaciones superiores a lo admitido como adecuado (Δ CFI > .010) en el nivel estricto (Putnick y Bornstein, 2016). De esto se desprende que, tanto hombres como mujeres, no interpretan de la misma forma los ítems de la escala. Sin embargo, la investigación de Salessi y Omar (2018) reporta análisis de la invarianza factorial, obteniendo resultados favorables respecto al sexo de los participantes sin presentar variaciones significativas entre varones y mujeres.

Respecto a las evidencias de confiabilidad, esta se analizó por el método de consistencia interna, expresados por los coeficientes alfa y omega ordinal, tomando en cuenta que los ítems de la escala son ordinales (Viladrich et al., 2017). Cabe destacar que el presente estudio es el primero que hace uso de coeficientes ordinales para reportar la fiabilidad del instrumento, superando los valores reportados en la investigación de Kanten y Alparslan (2013), reportando índices de fiabilidad superiores a ($\alpha= .80$) para los tres factores y ($\alpha= .90$) para la escala general, dando cuenta de sus buenas evidencias de confiabilidad. En tanto, los datos del estudio superan lo reportado por los investigadores turcos, precisando

coeficientes superiores a .90 para la ECPT y mayores a .85 para los factores específicos, precisando una fiabilidad muy buena.

Después de haber anteriormente el análisis de equidad, se elaboraron los datos normativos del instrumento. Se consideraron percentiles diferenciados según sexo, tomando en cuenta que la escala es variante, calculando los percentiles 25, 50 y 90 en ambos grupos (hombres y mujeres). Además, se tuvo en cuenta el cálculo de la fiabilidad para cada punto de corte a partir del coeficiente K2 (Livingston, 1972). Seguidamente, se elaboró la interpretación cualitativa de los rangos obtenidos para cada grupo, clasificando los comportamientos proactivos en tres niveles, que responden a las categorías: bajo, medio y alto.

No obstante, si bien los resultados reportados sugieren buenas evidencias psicométricas de la escala ECPT, la investigación como tal, no deja de estar exenta de limitaciones metodológicas. Una de ellas, se basa en la cantidad de la unidad de análisis con las que contó el estudio y el diseño muestral utilizado obedeció a un muestreo no probabilístico, aspectos que podrían limitar en cierta medida la generalización de los resultados. Asimismo, se utilizó un cuestionario de autoreporte, los mismos que pueden representar una fuente potencial de sesgo, cuando los participantes no responden con sinceridad, tratan de embellecer respuestas, hacer uso de la memoria selectiva o dejarse guiar por la deseabilidad social o encajar en el perfil de lo que se asume como correcto. Así también, las escasas de antecedentes o estudios previos relevantes, tanto en el contexto nacional como internacional, sugieren una debilidad a la hora de contrastar resultados, específicamente en la discusión y a la hora de establecer conclusiones generales, que se amparen en datos empíricos y teóricos.

Por otro lado, se sugiere proponer en próximos estudios que abarquen los comportamientos proactivos en el trabajo enfatizar en las evidencias de validez convergente, relacionándolo con otros constructos, así como, implicación en el trabajo y satisfacción laboral genérica (Belshack y Den Hartog, 2010; Salessi y Omar, 2018).

También, se propone analizar la fiabilidad del instrumento de manera longitudinal, a través de una prueba test-retest, con la intención de contrastar los buenos indicios

de fiabilidad por consistencia interna del instrumento y verificar si las puntuaciones son precisas a lo largo del tiempo. Para finalizar, se sugiere que se pongan a prueba nuevamente los modelos de medida propuestos por los antecedentes y del presente estudio, para así evaluar la estructura factorial de la ECPT en distintas unidades de análisis.

VI. CONCLUSIONES

1. Se encontraron adecuadas propiedades psicométricas de la ECPT y por lo cual se realizaron normas de interpretación para su aplicación en efectivos policiales del contexto peruano, lo que permitió confirmar el objetivo principal de la investigación.
2. Se evaluó estadísticamente los reactivos de la ECPT de manera individual, demostrando tendencias hacia las puntuaciones altas (4 y 5), lo cual no afectó la distribución. Asimismo, los índices de IHC demostraron ser aceptables en cada dimensión, la comunalidad y índice de discriminación indicaron valores óptimos.
3. Se obtuvieron adecuados resultados de evidencias de validez de contenido de la ECPT por medio de la V de Aiken ($V > .80$), posterior al análisis de ítems por 5 especialistas, teniendo en cuenta los criterios de pertinencia, relevancia y claridad.
4. En cuanto a la validez de estructura interna, para lo cual se realizó a través de análisis factorial confirmatorio, determinándose que la ECPT posee un funcionamiento idóneo, obteniendo adecuados índices de ajuste, bajo la estructura de 10 ítems, distribuidos en tres factores correlacionados.
5. Se confirmó la validez en relación con otras variables de la ECPT, encontrándose una correlación directa y moderada con la Escala de Personalidad Proactiva y una correlación inversa y baja con el PAWS, que mide la procrastinación laboral.

6. El análisis de invarianza factorial, indicó que la escala no es equivalente teniendo en cuenta la variable sociodemográfica de sexo, presentando variaciones superiores a lo establecido por la literatura especializada.
7. Se halló una adecuada consistencia interna del instrumento, la misma que se analizó por medio de los coeficientes alfa y omega ordinal, obteniendo resultados óptimos, tanto en la escala general como en sus tres factores.
8. Se elaboraron datos normativos diferenciados por sexo, usando como puntos de corte los percentiles 25,50,90 para su interpretación de las puntuaciones de la ECPT en efectivos policiales de una unidad especializada de Lima Metropolitana.

VII. RECOMENDACIONES

1. El recojo transversal de información no permite evaluar la estabilidad temporal del instrumento, por ende, se recomienda hacer uso del test- retest para corroborar la fiabilidad de la escala en momentos o periodos de tiempo distintos.
2. Se sugiere continuar con el estudio en muestras heterogéneas, más grandes y en distintos contextos, tanto nacionales como internacionales, con el afán de seguir recopilando evidencia del buen funcionamiento del instrumento.
3. Es recomendable probar distintos modelos de medida que sugieran una estructura factorial idónea, que permita evaluar el constructo de comportamientos proactivos en el trabajo de manera más precisa.
4. Futuras investigaciones deben indagar en la validez en relación con otras variables, tomando como punto de referencia la literatura especializada para correlacionar la escala con otras, que evalúen constructos con los que guarde relación y verificar la direccionalidad de las puntuaciones.
5. Se recomienda replicar el análisis de invarianza factorial, tomando en cuenta distintas variables sociodemográficas de acuerdo a su relevancia, las mismas que deben contar con una cantidad similar de participantes en cada subgrupo.
6. Identificar psicólogos organizacionales que puedan ayudar en futuras investigaciones con la validez de contenido y creación de nuevos instrumentos.

REFERENCIAS

- American Educational Research Association, American Psychological Association, y National Council on Measurement in Education. (2018). *Estándares para pruebas educativas y psicológicas* (M. Lieve, Trans.). Washington, DC: American Educational Research Association. (Original work published 2014)
- American Psychological Association. (2020). *Publication manual of the American Psychological Association* (7th ed.). <https://apastyle.apa.org/products/publication-manual-7th-edition-introduction.pdf>
- Arafat, S., Chowdhury, H., Shalauddin, M. y Hafez, M. (2016). Cross-cultural adaptation and psychometric validation of research instruments: A *methodological review*, 5(3), 129-136
- Arroyo, A. (2017). *Personalidad proactiva y compromiso organizacional en personal civil de una institución militar peruana del Callao, 2017*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11240/Arroyo_VAJ.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Ato, M., López-García, J. y Benavente, A. (2013). *Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología*. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Bandalos, D. L. y Finney, S. J. (2010). Factor Analysis: Exploratory and Confirmatory. En G. R. Hancock y R. O. Mueller (Eds.), *Reviewer's guide to quantitative methods*. Routledge: New York.
- Bandura, A. (1987). *Teoría del Aprendizaje Social*. Editorial Espasa-Calpe. https://nanopdf.com/download/teoria-del-aprendizaje-social-albert-bandura_pdf
- 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>

- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational-behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103-118. doi:10.1002/job.4030140202
- Bauer, T., Perrot, S., Liden, R. y Erdogan, B. (2019). Understanding the consequences of newcomer proactive behaviors: The moderating contextual role of servant leadership. *Journal of Vocational Behavior*. 19, 1-41. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.05.001>
- Belschak, F. D., y Den Hartog, D. N. (2010). *Pro-self, prosocial, and pro-organizational foci of proactive behaviour: Differential antecedents and consequences*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 475-498. doi: 10.1348/096317909x439208
- Bologna, E. (2013). *Estadística para psicología y educación*. (3ª ed.). Brujas.
- Buil, I., Martínez, E. y Matute, J. (2018). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*. 37, 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>
- Byrne, B. (2008). Testing for multigroup equivalence of a measuring instrument: A walk through the process. *Psicothema* 20(4), 872-882. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72720455.pdf>
- Caesens, G., Marique, G., Hanin, D. y Stinglhamber, F. (2016). The relationship between perceived organizational support and proactive behaviour directed towards the organization. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 25(3), 398-411. doi:10.1080/1359432X.2015.1092960
- Caycho, T. y Ventura, J. (2017). El coeficiente omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud* 15 (1), 625-627. <https://www.redalyc.org/pdf/773/77349627039.pdf>
- Chen, F. (2007). Sensitivity of goodness of fit indexes to lack of measurement invariance. *Structural Equation Modeling: a multidisciplinary Journal*, 14(3), 464-504. <https://doi.org/10.1080/10705510701301834>

- Cheng- Hsien, L. (2016). Confirmatory factor analysis with ordinal data: Comparing robust maximum likelihood and diagonally weighted least squares. *Behavior Research Methods*. 48, 936-949. DOI 10.3758/s13428-015-0619-7
- Cheung, G. y Rensvold, R. (2002). Evaluating Goodness-of-Fit Indexes for Testing Measurement Invariance, *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal* 9 (2), 233-255.
- Clark, L. y Watson, D. (2019). Constructing validity: New developments in creating objective measuring instruments. *Psychological Assessment*, 31(12), 1412–1427. <https://doi.org/10.1037/pas0000626>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed). Lawrence Erlbaum Associates.
- Cohen, R. y Swerdlick, M. (2002). *Pruebas y Evaluación Psicológicas. Introducción a las Pruebas y a la Medición* (6ta ed). McGraw Hill.
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). *Código de ética del psicólogo peruano*. Lima: Consejo directivo nacional. <https://sipsych.org/wp-content/uploads/2015/09/Peru -Codigo de Etica.pdf>
- Cooper-Thomas, H. D., Paterson, N., Stadler, M., y Saks, L. (2014). The relative importance of proactive behaviours and outcomes for predicting newcomer learning, well-being, and work engagement. *Journal of Vocational behaviour*, 84(3), 318-331. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.02.007>
- Crant, J. M. (2000). Proactive Behavior in Organizations. *Journal of Management*, 26, 435-462. <http://dx.doi.org/10.1177/014920630002600304>
- Crant, M. Hu, J., y Jiang, K. (2017). *Proactive personality: A twenty-year review*. In S. Parker, & U. Bindl, (Eds.), *Proactivity at work: Making things happen in organizations* (pp. 194-225). New York, NY: Routledg
- Dehnad, V. (2017). A Proactive Model to Control Reactive Behaviors. *World Journal of Education*. 7 (4), 24-31. doi:10.5430/wje.v7n4p24
- Di Stefano, C., Liu, J., Jiang, N. y Shi, D. (2017). Examination of the Weighted Root Mean Square Residual: Evidence for Trustworthiness. *Structural Equation*

Modeling: A Multidisciplinary Journal, 0, 1-14.
<https://doi.org/10.1080/10705511.2017.1390394>

Dominguez, L. S. (2017). Magnitud del efecto, una guía rápida. *Educación Médica*, 19(4) 251-254 <http://dx.doi.org/10.1016/j.edumed.2017.07.002>

DuBrin, A. (2014). *Proactive personality and behavior for individual and organizational productivity*. Edward Elgar Publishing.
doi:10.4337/9781782549352

Elosua, P. y Egaña, M. (2020). *Psicometría aplicada: guía para el análisis de datos y escalas con Jamovi*. Universidad del País Vasco.
<http://hdl.handle.net/10810/43054>

Esteban, N. (2018). *Tipos de investigación*. Universidad Santo Domingo de Gúzman. <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>

Escurre, L. (1988). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. *Revista de Psicología de la PUCP*, 6(1-2), 103-111.
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/4555>

Etikan, I., Abubakar, S., y Sunisi, R. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American journal of theoretical and applied statistics*, 5(1), 1-4. <https://doi.org/1.11648/j.ajtas.20160501.11>

Ferrando, P. y Anguiano-Carrasco, C. (2010). El análisis factorial como técnica de investigación en psicología. *Papeles del Psicólogo*, 31, 18-33.
<https://www.redalyc.org/pdf/778/77812441003.pdf>

Ferrando, P. y Lorenzo-Seva, U. (2014). El análisis exploratorio de los ítems: algunas consideraciones adicionales. *Anales de psicología*, 1170-1175.
<http://dx.doi.org/10.6018/analesps.30.3.199991>

Fidias, G. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica* (6ta ed.). Editorial Episteme.
https://www.researchgate.net/publication/301894369_EL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_6a_EDICION

- Forero, C., Gallardo- Pujol, D y Maydeu, A. (2009). Factor analysis with ordinal indicators: A monte Carlo study comparing Dwls and ULS estimation. *Structural Equation Modeling*, 16 (1), 625- 641.
- Gamarra, J. (2020). *Evaluación psicométrica de la escala de comportamientos proactivos en trabajadores de Lima Metropolitana*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49645>
- Gatewood, E., Shaver, K., Powers, J. y Gartner, W. (2002). Entrepreneurial expectancy, task effort, and performance. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 27(2), 187-206
- Ghasemi, A., y Zahediasl, S. (2012). Normality tests for statistical analysis: A guide for non-statisticians. *International Journal of Endocrinology and Metabolism*, 10 (2), 486-489.
- Grant, A. M., y Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behaviour*, 28, 3-34. doi: 10.1016/j.riob.2008.04.002
- Gudermann, M. (2010). *The relationship between proactive personality, affective commitment and the role of job stressors*. Enschede, Países bajos. Obtenido de http://essay.utwente.nl/59941/1/BSc_M_Gudermann.pdf
- Guzman, M., y Rosales, C. (2017). *Validación de la escala de procrastinación en el trabajo (PAWS) al habla hispana* (Doctoral dissertation, Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola). <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/2765>
- Harrell-Cook, G., Levitt, K., y Grimm, J. (2017). From engagement to commitment: A new perspective on the employee attitude-firm performance relationship. *International Leadership Journal*, 9(1), 3-29.
- Hernández, J., Espinosa, J., Peñaloza, E., Rodríguez, J., Chacón, J., Toloza, C., Arenas, K., Carrillo, S. y Bermúdez, V. (2018). Sobre el uso adecuado del coeficiente de correlación de Pearson: definición, propiedades y suposiciones. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 37(5), 587-595.

https://www.revistaavft.com/images/revistas/2018/avft_5_2018/25sobre_uso_adecuado_coeficiente.pdf

- Ho, A. D. y Carol, C. Y. (2014). Descriptive statistics for modern test score distributions skewness, kurtosis, discreteness, and ceiling effects. *Educational and Psychological Measurement*, 75, 365-388. https://scholar.harvard.edu/files/andrewho/files/ho_and_yu_-_descriptive_statistics_for_modern_score_distributions_-_v2.pdf
- Hooper, D., Coughlan, J., y Mullen, R. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *Electronic journal of business research methods*, 6(1), 53-60.
- Hu, L., y Bentler, P. M. (1998). Fit indices in covariance structure modeling: sensitivity to under parameterized model misspecification. *Psychological Methods*, 3 (4), 424-453. <http://psycnet.apa.org/buy/1998-11538-003>
- Hu, L., y 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:10.1080/10705519909540118>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2020). *Victimización en el Perú 2010 – 2020: Percepción de Inseguridad*. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1813/cap04.pdf.
- Isaac, R., Zerbe, W. y Pitt, D. (2001). Leadership and motivation: The effective application of expectancy theory. *Journal of Managerial Issues*, 212-226.
- Jiang, F., Lu, S., Wang, H., Zhu, X. y Lin, W. (2020). The roles of leader empowering behaviour and employee practivity un daily job crafting: A compensatory model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. DOI: 10.1080/1359432X.2020.1813110
- Kamia, M. y Barreiros, J. (2011). Comportamento Proativo nas Organizações: O Efeito dos Valores Pessoais. *Psicologia: Ciência y Profissão*. 31 (3), 456-467.

<https://www.scielo.br/j/pcp/a/srmzsJwH5dRchzxXnNDcFnf/?format=pdf&lang=pt>

Kanten, P. y Alparslan, A. (2013). *Proactive Behavior Scale: A Study of Validity and Reliability*. 16, 21-41.

https://www.academia.edu/11547747/Proactive_Behavior_Scale_A_Study_of_Validity_and_Reliability

Laufs, J. y Waseem, Z. (2020). Policing in pandemics: A systematic review and best practices for police response to COVID-19. *International Journal of Disaster Risk Reduction*. 51, 1-17. <https://doi.org/10.1016/j.ijdrr.2020.101812>

Livingston, S. A. (1972). Criterion-referenced applications of classical test theory. *Journal of Educational Measurement*, 9 (1), 13-26.

Lloret, S., Ferreres, A., Hernández, A. y Tomás, M. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Revista Anales de Psicología*, 30 (3), 1151-1169. <https://www.redalyc.org/pdf/167/16731690031.pdf>

Martínez, R. Mateo, M. y Albert, G. (2005). *El uso de técnicas de investigación en línea: desde el análisis de logs hasta la encuesta electrónica*. https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/2744/1/Martinez_Mateo_Albert_III_CongresoMetodologiaEncuesta.pdf

McCormick, B., Guay, R., Colbert, A. y Stewart, G. (2018). Proactive personality and proactive behaviour: Perspectives on person–situation interactions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 11, 1-22. DOI:10.1111/joop.12234.

Meneses, J., Barrios, M., Bonillo, A., Cosculluela, A., Lozano, L., Turbany, J. y Valero, S. (2013). *Psicometría* (1ª ed.). Editorial UOC

Metin, U. B., Taris, T. W., y Peeters, M. C. W. (2016). Measuring procrastination at work and its associated workplace aspects. *Personality and Individual Differences*, 101, 254–263. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.06.006>

- Meyers, M. (2019). The neglected role of talent proactivity behavior into talent-management theorizing. *Human Resource Management Review*, 1 – 13. <https://doi.org/10.1016/j.hrnr.2019.100703>
- Ministerio del Interior (2020). *Más de 2400 se suman al patrullaje preventivo en Lima y Callao*. <https://www.gob.pe/institucion/mininter/noticias/85152-mas-de-2-400-policias-se-suman-al-patrullaje-preventivo-en-lima-y-callao>
- Ministerio del Interior (2021). *Bases para el fortalecimiento y modernización de la Policía Nacional del Perú*. <https://www.gob.pe/es/institucion/mininter/informes-publicaciones/1722538-bases-para-el-fortalecimiento-y-modernizacion-de-la-pnp>
- Ministerio del Interior (2021). *Perfil policial peruano permitirá contar con mejor formados y especializados*. <https://www.gob.pe/institucion/mininter/noticias/508779-perfil-policial-peruano-permitira-contar-con-agentes-mejor-formados-y-especializados>
- Mittal, S., Sengupta, A., Agrawal, N. y Gupta, S. (2018). Developing and validating a scale and process model of knowledge-based proactive helping. *Journal of Management & Organization*. 26 (4). 625-650. <https://search.proquest.com/openview/52fadcd2e7591488831cee76e2f63003/1?pq-origsite=gscholar&cbl=38879>
- Moench, E. y López, O. (2020). La formación de una cultura laboral: El ethos managerial performativo entre los agentes telefónicos de call centers. *Controversias y concurrencias latinoamericanas*, 11 (20), 157 – 178. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=588663787009>
- Montero, I. y León, O. (2007). Guía para nombrar los estudios de investigación en psicología. *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud*, 7(3), 847-862. <https://tinyurl.com/y9j7jar5>
- Montero, K., Cortés G. y Hernández A. (2020). Síndrome del burnout en policías de Colombia y su relación con el sistema de beneficios e incentivos. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, 12(2), 32-43.

- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. (5ª ed.). Ediciones de la U.
- Op den Kamp, E., Tims, M., Bakker, A. y Demerouti, E. (2018). Proactive vitality management in the work context: development and validation of a new instrument. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27 (4), 493-505 paginas. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1483915>
- Organización Internacional del Trabajo. (1996-2022). *Conocimientos teóricos y prácticos y empleabilidad*. <https://www.ilo.org/global/topics/skills-knowledge-and-employability/lang--es/index.htm>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2018). *La proactividad es la clave para pymes y autónomos*. <https://www.ticpymes.es/autonomos/noticias/1108064025204/proactividad-clave-supervivencia-de-pymes-y-autonomos.1.html>
- Otzen, T y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población de estudio. *Int J. Morphol*, 35 (1), 227-232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Parker, S. (2000). From passive to proactive motivation: The importance of flexible role orientations and role breadth self-efficacy. *Applied psychology: an international review*, 200, 49 (3), 447-469
- Parker, S. K., & Collins, C. (2010). Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. *Journal of Management*, 36(3), 633- 662. doi:10.1177/0149206308321554
- Parker, S. K., y Wang, Y. (2015). Helping people to 'make things happen': A framework for proactivity at work. *International Coaching Psychology Review*, 10(1), 62-75.
- Parker, SK and Bindl, UK. (2017) Proactivity at work: A big picture perspective on a construct that matters. In SK Parker & UK Bindl (Eds). *Proactivity at Work: Making Things Happen in Organisations*. Routledge, London: UK.

- Putnick, D., y Bornstein, M. (2016). Measurement invariance conventions and reporting: The state of the art and future directions for psychological research. *Developmental Review*, 41, 71–90. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0273229716300351?via%3Dihub>
- Ramírez, R. y Nazar, G. (2019). Factores motivacionales de diseños del trabajo y su relación con desempeño laboral. *Revista Psicología: Organizações e Trabalho*, 19 (4), 791 – 799. doi: 10.17652/rpot/2019.4.17517
- Real Academia Española. (RAE, 2021). *En el Diccionario de la Lengua Española*, 23.^a ed., [consulta en línea]. <https://dle.rae.es/comportar?m=form>
- Roczniewska, M. y Bakker, A. (2016). Who seeks job resources and who avoids job demands? The link between dark personality traits and job crafting. *The Journal of Psychology*, 0 (0), 1 - 20. doi: 10.1080/00223980.2016.1235537
- Rudolph, C., Katz, I., Lavigne, K. y Zacher, H. (2016). Job crafting: A meta análisis of relationships with individual differences job characteristics and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 1- 83. doi: 10.1016/j.jvb.2017.05.008
- Ruíz, L. (2021). Tipos de habilidades gerenciales, una opción para el desarrollo empresarial proactivo. *Revista Reflexiones y Saberes*. 14, 41-52. <https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaRyS/article/view/1311>
- Ruiz, M., Pardo, A. y San Martín, R. (2010). Modelos de Ecuaciones Estructurales. *Papeles del Psicólogo*, 31 (1), 34-45. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77812441004.pdf>
- Salessi, S., y Omar, A. (2018). Comportamientos proactivos en el trabajo: validación y análisis psicométrico de una escala. *Actualidades en Psicología*, 32(124), 33-49. doi: 10.15517/ap.v32i124.30642
- Salessi, S. y Omar, A. (2021). Propiedades psicométricas de la versión argentina de la Escala de Personalidad Proactiva. *Psico-USF*, 26(2), 203-214. <https://doi.org/10.1590/1413-82712021260201>

- Shieh, J. y Wu, H-H. (2014). Measures of Consistency for DEMATEL Method. *Communications in Statistics - Simulation and Computation*, 45(3), 781–790. <https://doi.org/10.1080/03610918.2013.875564>
- Solberg, E. y Wong, S. (2016). Crafting one's job to take charge of role overload: When proactivity requires adaptivity across levels, *The Leadership Quarterly*, 1- 13. <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.03.001>
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: a new look at the interface between nonwork and work. *Journal of applied psychology*, 88(3), 518.
- Thomas, J., Whitman, D., y Viswesvaran, C. (2010) Employee proactivity in organizations: A comparative meta-analysis of emergent proactive constructs. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 83, 275-300. doi: 10.1348/09637910X502359
- Tornau, K. y Frese, M. (2013). Construct clean-up in proactivity research: A metaanalysis on the nomological net of work-related proactivity concepts and their incremental validities. *Applied Psychology: An International Review*, 62, 44-96. doi: 10.1111/j.1464-0597.201200514.x
- Van Eerde, W. y Thierry, H. (1996). Vroom's Expectancy Models and Work Related Criteria: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 81 (5), 575-586.
- Van Wingerden, J., Bakker, A. y Derks, D. (2016). The longitudinal impact of a job crafting intervention. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1 - 13. doi: 10.1080/1359432X.2016.1224233
- Vargas, L., Ibañez, R., Norza, E. y Casilimas, E. (2022). Enfoque de policía proactiva en los cambios recientes del crimen durante el escenario de pandemia del Covid- 19. *Revista de Criminalidad*. 64 (1), 95-108. <https://doi.org/10.47741/17943108.334>.
- Viladrich, C., Ángulo, A. y Doval, E. (2017). Un viaje alrededor de alfa y omega para estimar la fiabilidad de consistencia interna. *Anales de Psicología*. 33 (3), 755-782. <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.33.3.268401>

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.

Wong, S. y Giessner, S. (2018). The thin line between empowering and laissez-faire leadership: An expectancy-match perspective. *Journal of Management*, 44(2), 757–783. <https://doi.org/10.1177/0149206315574597>

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

ANEXOS

Anexo1: Matriz de Consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	METODO	INSTRUMENTO
	General	General	Tipo y diseño	Comportamientos Proactivos
Escala de comportamientos proactivos en el trabajo: evidencias psicométricas en efectivos policiales de una unidad especializada, Lima, 2022		Determinar las propiedades psicométricas de la Escala de Comportamientos Proactivos en el Trabajo (ECPT) en efectivos policiales de una unidad especializada, Lima, 2022	Tipo: Aplicada Diseño: Instrumental	Escala Comportamientos Proactivos en el Trabajo (ECPT)
	¿Cuáles son las evidencias psicométricas de la Escala de Comportamientos Proactivos en el Trabajo en efectivos policiales de una unidad especializada, Lima, 2022?	Específicos . a) Establecer el análisis preliminar de los ítems de la Escala ECPT. . b) Identificar las evidencias de validez de contenido. . c) Identificar evidencias de validez de estructura interna. . d) Identificar evidencias de validez en relación con otras variables de la Escala ECPT. . e) Identificar las evidencias de equidad. . f) Identificar las evidencias de fiabilidad por consistencia interna de la ECPT . g) Elaborar normas de interpretación para la Escala ECPT.	Población M: 132 000 efectivos policiales Muestra n= 520 efectivos policiales	Dimensiones: 3 dimensiones N.º de ítems: 10 Escala de medición: ordinal

Anexo 2: Operacionalización de la variable de Comportamientos proactivos en el trabajo

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICION
Comportamientos proactivos	Conductas automotivadas y orientadas al cambio, que pretenden influir en el ambiente con el fin de lograr ciertos objetivos individuales, grupales u organizacionales. (Belschak y Den Hartog, 2010),	La medición de variable se realizó con la Escala de Comportamientos Proactivos (Belschak y Den Hartog, 2010), conformada por 11 ítems con respuesta en escala ordinal de tipo Likert de 5 puntos, los cuales se dividen en tres dimensiones, siendo del ítem 1 al 3 la primera dimensión, del 4 al 7 la segunda dimensión y del 8 al 11 la tercera.	Comportamientos proactivos orientados a la organización	Comportamientos focalizados en contribuir al logro de la misión y de la visión organizacional	1,2,3,	Ordinal Politómica
			Comportamientos proactivos orientados a los demás	Comportamientos direccionados a potenciar el rendimiento de los compañeros y, en última instancia, del equipo.	4, 5,6,7	
			Comportamientos proactivos orientados a uno mismo	Comportamientos centrados en mejorar el propio desempeño	8,9,10,11	

Anexo 3: Instrumento

Escala de Comportamientos proactivos en el Trabajo

(Bleischak y Den Hautog, 2010, adaptado por Salessi y Omar, 2018)

Nombre:..... Sexo: Masculino Femenino

Edad: Unidad: Fecha:

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 = Totalmente en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Indiferente, 4 = De acuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo

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

Escala de Personalidad Proactiva

(Bateman y Crant, 1993, adaptado por Salessi y Omar, 2021)

Nombres..... Sexo: M F

Edad: Unidad: Fecha:

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

1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Indiferente, 4 = De acuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo

1. Si algo no me gusta trato de cambiarlo					
2. Si creo en algo lo hago posible, aún contra todas las probabilidades.					
3. Me gusta defender mis ideas cuando los demás se oponen.					
4. Soy muy bueno identificando oportunidades.					
5. Siempre estoy buscando formas de hacer mejor las cosas.					
6. Si creo en una idea, ningún obstáculo me impedirá concretarla.					

Formulario virtual para la recolección de datos

Escala de comportamientos proactivos en el trabajo: evidencias psicométricas en efectivos policiales de una unidad especializada, Lima, 2022



Bienvenido estimado (a) participante, nos es grato dirigirnos a usted y contar con su participación, reciba nuestro cordial saludo, somos estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Salud, de la Escuela Profesional de Psicología del XI ciclo de la Universidad Cesar Vallejo. Nos encontramos realizando la presente investigación referente al "Comportamientos proactivos en el trabajo" con la finalidad de obtener el título profesional de Licenciados en Psicología.

Debido al contexto que nos encontramos y en respeto al distanciamiento social obligatorio decretado, se le invita a participar de esta investigación completando este cuestionario virtual.

Así mismo, informarle que los datos obtenidos serán estrictamente confidenciales, de uso académico y no ajenos a la investigación.

Agradeciendo cordialmente su participación
Atte.

Sheena Raquel Silva Gil
Xiomara Anyela Juscamaita López

 raquelsilvag1810@gmail.com (no se comparten) 

[Cambiar cuenta](#)

***Obligatorio**

Correo *

Tu respuesta

Enlace del formulario:

Link piloto: <https://forms.gle/Yrkp8ksojCUD9ZQk6>

Link Muestra final: <https://forms.gle/5qd1595f4EAq3u6TA>

Anexo 4: Ficha sociodemográfica

Ficha Sociodemográfica

Los datos recabados se mantendrán en reserva

Sexo *

1. Hombre

2. Mujer

Edad *

Tu respuesta _____

Unidad *

Tu respuesta _____

[Atrás](#) [Siguiente](#) [Borrar formulario](#)

Anexo 5: Cartas de presentación de la escuela firmadas para el piloto (Si lo realizara en una institución)



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Los Olivos, 22 de Marzo de 2022

CARTA INV. N°0133-2022/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.
Denny Rodríguez Bardales
General
DIRANDRO PNP
Calle los Cisnes N° 594- San Isidro-Lima

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigimos a usted, para expresarle nuestro cordial saludo y a la vez solicitarle autorización para la Srta. Xiomara Anyela Juscamaíta López con DNI N° 70045218, con código de matrícula N° 7001054943 y Srta. Sheena Raquel, Silva Gil con DNI N° 46593612, con código de matrícula N° 7001140250, estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios, quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciadas en Psicología titulado: "Escala de Comportamientos Proactivos: Evidencias psicométricas en efectivos policiales San Isidro, 2022" 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: Cartas de presentación de la escuela firmada para la muestra final
(Si lo realizara en una institución)**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Los Olivos, 22 de Marzo de 2022

CARTA INV. N°0133-2022/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.
Denny Rodríguez Bardales
General
DIRANDRO PNP
Calle los Cisnes N° 594- San Isidro-Lima

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigimos a usted, para expresarle nuestro cordial saludo y a la vez solicitarle autorización para la Srta. Xiomara Anyela Juscamaita López con DNI N° 70045218, con código de matrícula N° 7001054943 y Srta. Sheena Raquel, Silva Gil con DNI N° 46593612, con código de matrícula N° 7001140250, estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios, quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciadas en Psicología titulado: "Escala de Comportamientos Proactivos: Evidencias psicométricas en efectivos policiales San Isidro, 2022" 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: Cartas de autorización de la empresa para el estudio piloto (Si lo realizara en una institución)

	PERÚ	Ministerio del Interior	Policía Nacional del Perú	Dirección de Investigación Criminal	Dirección Antidrogas
---	-------------	-------------------------	---------------------------	-------------------------------------	----------------------

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

San Isidro, 25 de marzo del 2022.

OFICIO N° 241-03-2022-DIRNIC-PNP/DIRANDRO-DIVITIO



SEÑORA : MG. SANDRA PATRICIA CESPEDES VARGAS MACHUCA
COORDINADORA DE LA ESCUELA DE PSICOLOGIA
FILIAL LIMA- CAMPUS LIMA NORTE

ASUNTO : Comunica autorización para trabajo de Investigación, por motivo que se indica.


REF. : CARTA INV. N° 0133-2022/EP/PSI.LUCV LIMA -LN

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., en atención al documento de la referencia, para hacer de su conocimiento que esta División Especializada autoriza la aplicación del instrumento **"Escala de Comportamientos Proactivos en el Trabajo"** a la Srta. Xiomara Anyela Juscamaíta López con DNI N° 70045218 y Srta. Sheena Raquel, Silva Gil con DNI N° 48593812, estudiantes del último año de la Escuela de Psicología; quienes han sido acreditadas para desarrollar dicha investigación al personal PNP, con fines académicos.

Es propicia la ocasión para reiterarle los sentimientos de mi especial consideración y deferente eslima personal.



04-22481
Pety RAMIREZ CORBERA
CORONEL PNP
JEFE DIVITIO DIRANDRO PNP

Anexo 8: Cartas de autorización de la empresa para la muestra final Si lo realizara en una institución)

	PERÚ	Ministerio del Interior	Policía Nacional del Perú	Dirección de Investigación Criminal	Dirección Antidrogas
---	-------------	-------------------------	---------------------------	-------------------------------------	----------------------

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

San Isidro, 31 de marzo del 2022.

OFICIO N° 255-03-2022-DIRNIC-PNP/DIRANDRO-DIVITID

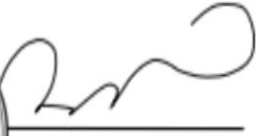

SEÑORA : MG. SANDRA PATRICIA CESPEDES VARGAS MACHUCA
COORDINADORA DE LA ESCUELA DE PSICOLOGIA
FILIAL LIMA- CAMPUS LIMA NORTE

ASUNTO : Comunica autorización para trabajo de Investigación, por motivo que se indica.

REF. : CARTA INV. N° 0419-2022/EP/PSI.UCV LIMA -LN


Tengo el agrado de dirigirme a Ud., en atención al documento de la referencia, para hacer de su conocimiento que esta División Especializada autoriza la aplicación del instrumento **"Escala de Comportamientos Proactivos en el Trabajo"** a la Srta. Xiomara Anyela Juscamaita López con DNI N° 70045218 y Srta. Sheena Raquel, Silva Gil con DNI N° 46593612, estudiantes del último año de la Escuela de Psicología; quienes han sido acreditadas para desarrollar dicha investigación al personal PNP, con fines académicos.

Es propicia la ocasión para reiterarle los sentimientos de mi especial consideración y deferente estima personal.



0A-224801
Popy RAMIREZ CORBERA
CORONEL PNP
JEFE DIVITID-DIRANDRO-PNP

Anexo 9: Carta de solicitud de autorización de uso de instrumentos remitido por la Universidad.

Escala de Comportamientos Proactivos

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CARTA N°0134-2022/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 22 de Marzo de 2022

Autor:

- **Dr. Frank D. Belschak**



Presente.-
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srtas. Silva Gil, Sheena Raquel, con DNI 46593612 con código de matrícula N° 7001140250 y Juscamaita López, Xiomara Anyela, con DNI 70045218 con código de matrícula N°7001054943, estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios, quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciadas en Psicología titulado: **"Escala de Comportamientos Proactivos: Evidencias psicométricas en efectivos policiales San Isidro, 2022"**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento **"Scale of Proactive Behaviors"**, 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 renovar 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

Adaptación Escala Comportamientos Proactivos en el Trabajo



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CARTA N°0136- 2022/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 22 de Marzo de 2022

Autora:

- **Dr. Solana Magali Salessi**

Presente -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srtas. Silva Gil, Sheena Raquel, con DNI 46593612 con código de matrícula N° 7001140250 y Juscamaita López, Xiomara Anyela, con DNI 70045218 con código de matrícula N°7001054943, estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios, quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciadas en Psicología titulado: "Escala de Comportamientos Proactivos: Evidencias psicométricas en efectivos policiales San Isidro, 2022", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento "Escala comportamientos proactivos en el trabajo", 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 renovar 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 Nort

Escala de Personalidad Proactiva



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CARTA N°0135- 2022/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 22 de Marzo de 2022

Autor:

- Dr. J Michael Crant

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srtas. Silva Gil, Sheena Raquel, con DNI 46593612 con código de matrícula N° 7001140250 y Juscamaíta Lopez, Xiomara Anyela, con DNI 70045218 con código de matrícula N°7001054943, estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios, quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciadas en Psicología titulado: "**Escala de Comportamientos Proactivos: Evidencias psicométricas en efectivos policiales San Isidro, 2022**", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento "**Scale of Proactive Personality**", 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

Adaptación de la Escala de Personalidad Proactiva



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CARTA N°0138- 2022/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 22 de Marzo de 2022

Autora:

- **Dr. Solana Magali Salessi**

Presente -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srtas. Silva Gil, Sheena Raquel, con DNI 46593612 con código de matrícula N° 7001140250 y Juscamaita López, Xiomara Anyela, con DNI 70045218 con código de matrícula N°7001054943, estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios, quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciadas en Psicología titulado: **"Escala de Comportamientos Proactivos: Evidencias psicométricas en efectivos policiales San Isidro, 2022"**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento **"Escala de personalidad proactiva"**, 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 Nort

Escala de Procrastinación Laboral



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CARTA N° 0145- 2022/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 25 de Marzo de 2022

Autor:

- Baran Metin

Presente -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srtas. **Silva Gil, Sheena Raquel**, con DNI 46593612 con código de matrícula N° 7001140250 y **Juscamaíta Lopez, Xiomara Anyela**, con DNI 70045218 con código de matrícula N°7001054943, estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios, quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciadas en Psicología titulado: **"Escala de Comportamientos Proactivos: Evidencias psicométricas en efectivos policiales San Isidro, 2022"**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento **"Procrastination at Work Scale"**, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

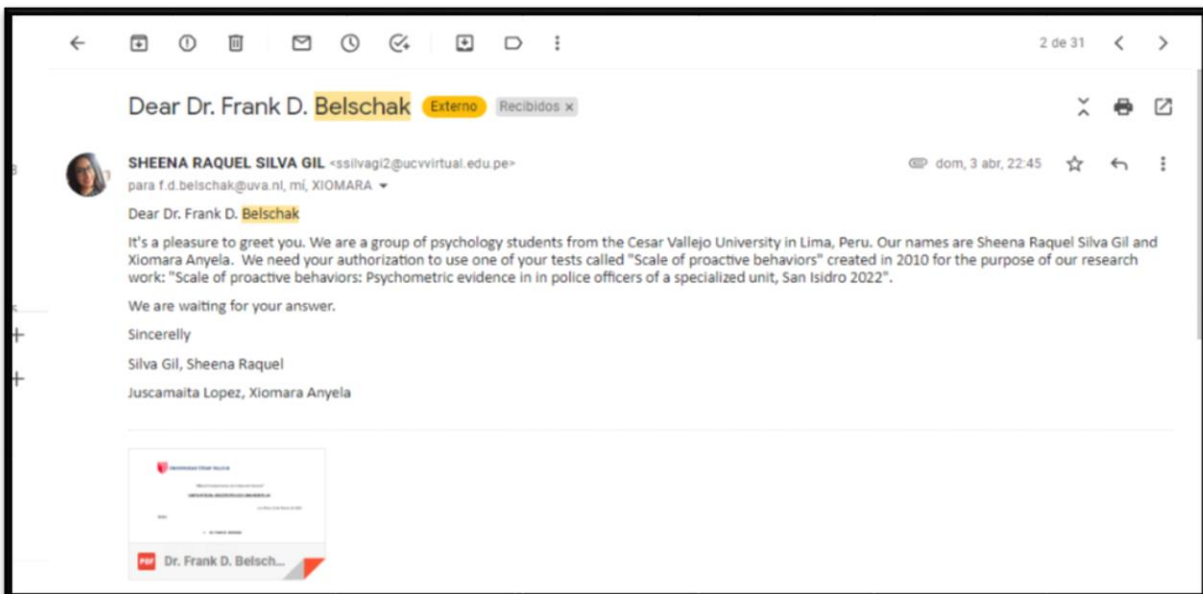
Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar 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 10: Autorización de uso del instrumento Comportamientos proactivos



Autorización de uso del instrumento Personalidad Proactiva

 **Mike Crant**
para mí, XIOMARA ▾ mar, 22 mar, 12:53 ☆ ↶ ⋮

🌐 Inglés ▾ > español ▾ Traducir mensaje Desactivar para: inglés ✕

Dear Sheena,

You have permission to use the proactive personality scale in your research. Good luck with your project.

Regards,

Mike **Crant**

J. Michael Crant
Mary Jo and Richard M. Kovacevich Professor of Excellence in Leadership Instruction
Professor of Management and Organization
Mendoza College of Business
University of Notre Dame

Google Scholar page: https://scholar.google.com/citations?user=Ci3g_28AAAAJ&hl=en&oi=ao
ResearchGate page: https://www.researchgate.net/profile/J_Crant
LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/j-michael-crant-b4a5a6117/>

 **SHEENA RAQUEL SILVA GIL**
mar, 22 mar, 12:35 ☆

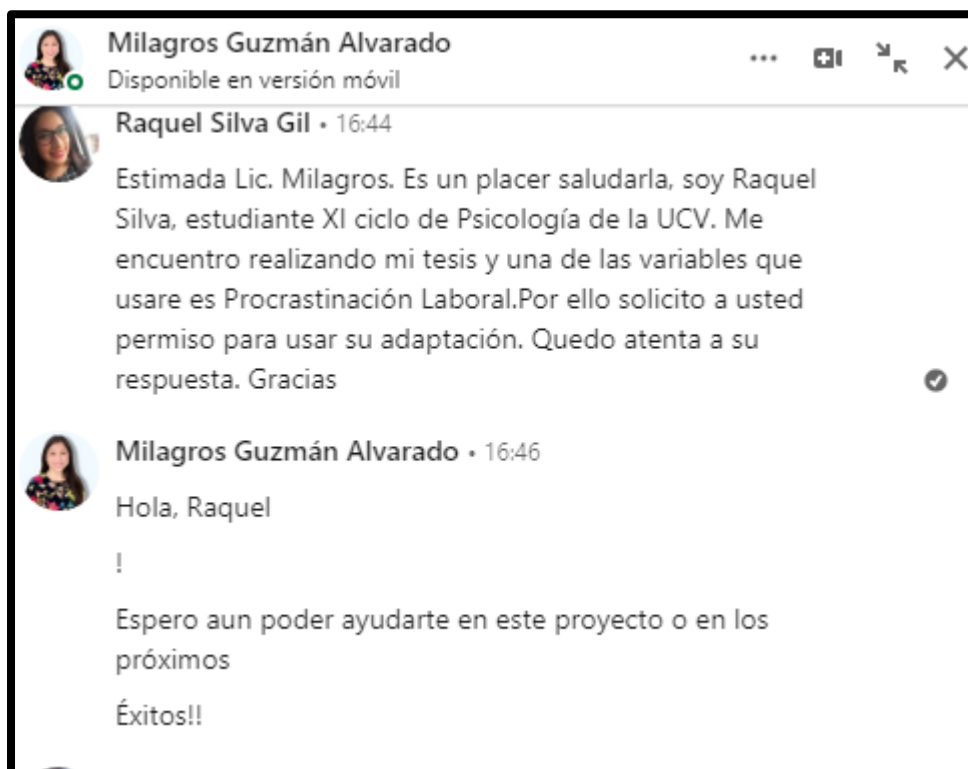
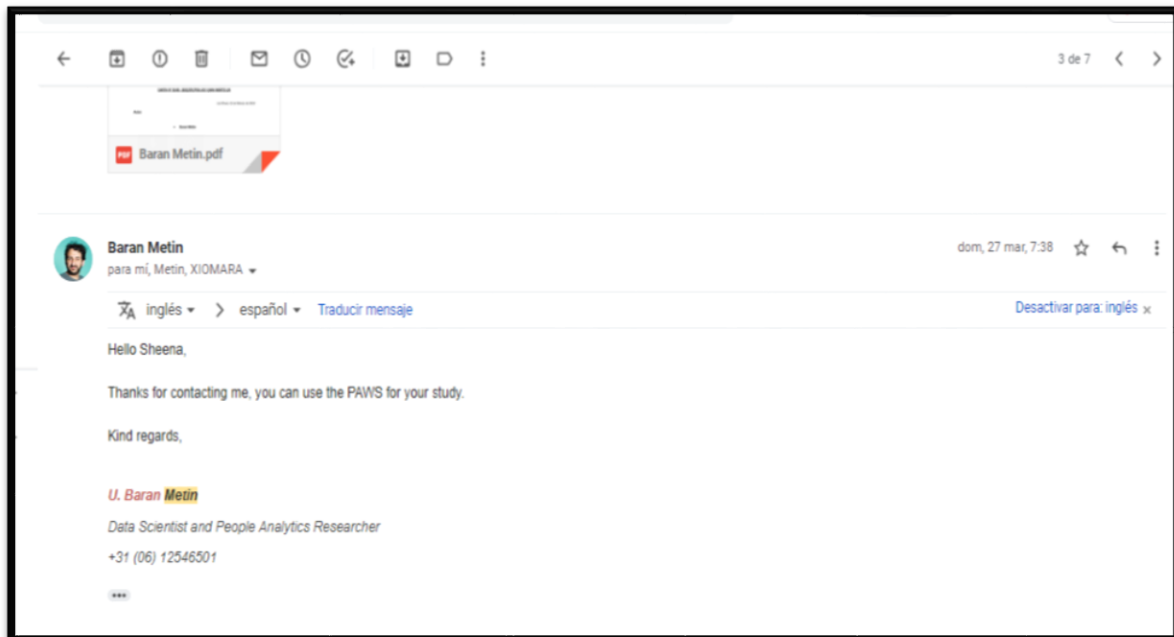
Buenas Tardes Estimada, es un gusto saludarle. La presente es para solicitar el uso de las adaptaciones de sus instrumentos: 1. Escala de Comportamiento...

 **Solana Salessi**
para mí, solanasalessi, solanasalessi, XIOMARA ▾ mar, 22 mar, 13:26 ☆ ↶ ⋮

Estimada Sheena:
Un gusto saludarte!
Gracias por tu interés en mi trabajo!
Autorizo el uso de las escalas.
Suerte con tu investigación!
Abrazo,

--
Dra. Solana Salessi
Consejo Nac. de Investigaciones Científicas y Técnicas
CIT Rafaela
Universidad Nacional de Rafaela

Autorización del uso de instrumento Procrastinación Laboral



Anexo 11: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES EN INVESTIGACIÓN

Estimado/a participante:

.....

En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre el tema: “Escala de comportamientos proactivos en el trabajo: evidencias psicométricas en efectivos policiales de una unidad especializada, Lima, 2022”; para lo cual quisiera contar con su valiosa colaboración. Por lo que mediante el presente documento se le solicita su consentimiento informado. El proceso consiste en la aplicación de algunos cuestionarios que deberán ser completados por los efectivos policiales en un tiempo de 10 a 15 minutos. Los datos recogidos serán tratados confidencialmente y utilizados únicamente para fines de este estudio.

En caso tenga alguna duda con respecto a la evaluación puede solicitar la aclaración respectiva contactando con las investigadoras responsables: Sheena Raquel Silva Gil y Xiomara Anyela, Juscamaita López, al correo electrónico: ssilvagi2@ucvvirtual.edu.pe

De aceptar la participación en la investigación, debe firmar este documento como evidencia de haber sido informado sobre los procedimientos de la investigación.

Gracias por su colaboración.

Yo,, identificado/a con DNI n°

....., Unidad:

declaro haber sido informado/a del objetivo de este estudio, los procedimientos que se seguirán para el recojo de la información y el manejo de los datos obtenidos. En ese sentido, acepto voluntariamente que mi menor hijo/a participe en la investigación y autorizo la aplicación de los mencionados cuestionarios para estos fines.

Fecha:

Firma

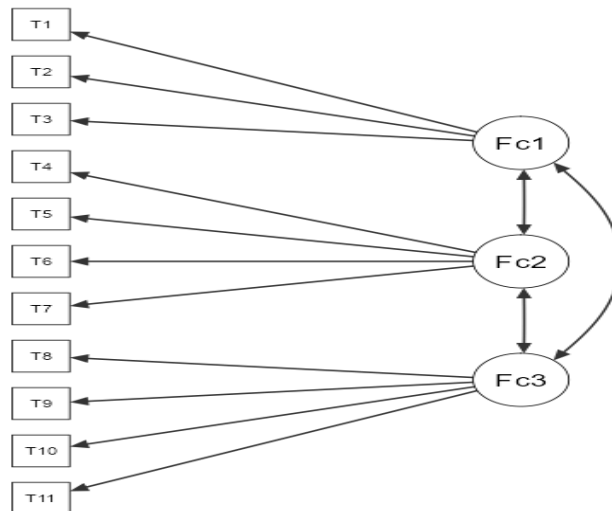
Anexo 12: Resultados del piloto

Tabla 1

Evidencias psicométricas de la Escala de Comportamientos Proactivos en el Trabajo (ECPT)

Ajuste	Empírico	Teórico	Interpretación
X^2/df	1.141	< 3	Ajuste
CFI	.997	>.95	Ajuste
TLI	.996	>.95	Ajuste
RMSEA	.028	<.080	Ajuste
SRMR	.016	<.080	Ajuste

En la tabla 1 se observan los resultados de la ejecución del análisis factorial confirmatorio, el cual se llevó a cabo con la finalidad de obtener las evidencias validez de constructo del instrumento. Se replicó la estructura factorial de tres factores correlacionados, hallándose índices de bondad de ajuste óptimos: $X^2/gf = 1.141$, CFI = .997, TLI = .996, SRMR = .016, RMSEA = .028 (Hu y Bentler, 1988; Ruiz et al., 2010).



Validez de constructo por análisis factorial confirmatorio (AFC)

Tabla 2

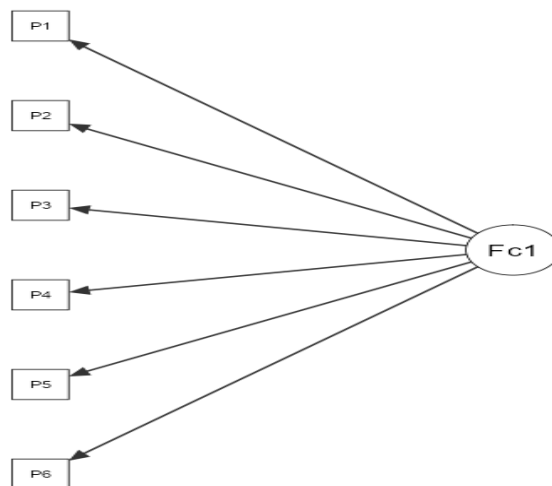
Confiabilidad por consistencia interna de la del Escala de Comportamientos Proactivos en el Trabajo (ECPT)

Estadísticas de fiabilidad			
	Alfa de Cronbach	Omega de Mc Donald	N de elementos
Comportamiento Proactivo	.959	.963	11
CP. orientados a la organización	.845	.868	3
CP. orientados a los demás	.914	.916	4
CP. Orientados a uno mismo	.939	.940	4

n= 174

La tabla 2 presenta las evidencias de confiabilidad de la escala general y sus dimensiones, mediante los coeficientes alfa y omega. De esta manera, se corrobora la fiabilidad de la escala general, presentando valores superiores a .90 en ambos coeficientes. En tanto, los coeficientes hallados para los tres factores superan el .80 en todos los casos (Caycho y Ventura, 2017; Hoekstra et al., 2018).

Evidencias psicométricas de la versión argentina de la Escala de Personalidad Proactiva (EPP)



Validez de constructo por análisis factorial confirmatorio (AFC)

Índices de ajuste del modelo unifactorial: $X^2/gl = 2.11$, CFI = .955, TLI = .925, SRMR = .046, RMSEA = .078

Tabla 3


Confiabilidad por consistencia interna de la versión argentina de la Escala de Personalidad Proactiva (EPP)

Estadísticas de fiabilidad			
	Alfa de Cronbach	Omega de Mc Donald	N de elementos
Personalidad Proactiva	.85	.86	6

n= 174

En la tabla 3 se corroboran las evidencias de confiabilidad, a través del método de consistencia interna. Se utilizaron los coeficiente alfa y omega (McDonald, 1999), encontrándose valores considerados como muy adecuados para la escala general ($\alpha=.85$; $\Omega=.86$), los que precisan la fiabilidad de la escala (Caycho y Ventura, 2017; Hoekstra, 2018)

Anexo 13: Escaneo de criterio de los jueces

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PROACTIVIDAD
ESCALA TRIDIMENSIONAL DE COMPORTAMIENTOS PROACTIVOS**

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR: Dr. / Mg. David Silva Moreno
DNI: 08122864
FECHA ACTUAL: 31 de marzo de 2022


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


	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Complutense de Madrid	Psicología Organizacional	2013
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	MINSA	Coordinador	Lima	2013 a la fecha	Experto en gestión del talento humano
02					
03					

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


Dr. David Homero Silva Moreno
 CPsP 10029

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PROACTIVIDAD
ESCALA TRIDIMENSIONAL DE COMPORTAMIENTOS LABORALES PROACTIVOS**

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR: Dr. / Mg. Céspedes Vargas Machuca Sandra Patricia
DNI: 40912591
FECHA ACTUAL: 19 de abril del 2022


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	Mg. Gestión del Talento Humano	2015 - 2017
02	Universidad César Vallejo	Lic. en Psicología	1998 - 2003

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad César Vallejo	Docente	Lima	2013 - actualidad	Dictado de cursos de Psicología Organizacional
02	Tecnofast Ato	Analista	Lima	2012 - 2013	Selección, capacitación y evaluación del desempeño
03	Manpower	Free lance	Lima	2011	Evaluación y selección de personal

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

Firma y sello

Mg. SANDRA P. CÉSPEDES VARGAS MACHUCA
 C.Ps.P. 10668



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PROACTIVIDAD
ESCALA TRIDIMENSIONAL DE COMPORTAMIENTOS PROACTIVOS**

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR: Dr. (Mg) Hugo Ricardo Gutarate Ponce

DNI: 10421528

FECHA ACTUAL: 02 de abril de 2022

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	Psicólogo	1995 - 2001
02	Universidad Ricardo Palma	Recursos Humanos	2008 - 2009

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	2013 - 2017	Docente de la Escuela de Psicología – Área Organizacional
02	S.F.B. COORPORATIVO S.A.	ASISTENTE SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS	LIMA	2013	Responsable de los procesos de reclutamiento, selección y capacitación de personal.
03					

OBSERVACIONES:

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

Firma y sello

C.Ps.P. N° 10241



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PROACTIVIDAD
ESCALA TRIDIMENSIONAL DE COMPORTAMIENTOS PROACTIVOS**

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR: Mg. Elvis Pinedo Yzaguirre

DNI: 41178215

FECHA ACTUAL: 03 de abril de 2022

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Santa María	Maestría Gerencia Empresarial	2014/2016
02	Universidad Central De Venezuela	Licenciado en Psicología	1998/2005

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 Privada del Norte	Docente tiempo completo	Lima-Perú	2018-2020	Docente de diversos cursos del Departamento de Humanidades
02	Universidad Tecnológica del Perú	Docente tiempo completo	Lima-Perú	2021-actual	Docente de diversos cursos de la escuela de Psicología
03					

OBSERVACIONES:

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

Firma y sello



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PROACTIVIDAD
ESCALA TRIDIMENSIONAL DE COMPORTAMIENTOS PROACTIVOS**

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR: Dr. Jose Luis Pereyra Quiñones
DNI: 08004265
FECHA ACTUAL: 30/03/22 de marzo de 2022

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	USMDP Universidad San Martín de Porres	Investigación estadística	2014
02	Escuela Nacional de Estadísticas e informática	Manejo de SPSS	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 Cesar Vallejo	Docente	Lima Norte	2013- actualidad	Docente investigador
02	NEOTEST	Director	Lima	2000-hasta ahora	Diseñador de instrumentos
03	UCV Lima Norte	Docente	Lima	2017-19	Docente de Psicometría

OBSERVACIONES:

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


JOSE LUIS PEREYRA QUIÑONES
MEMBER OF COLLEGE 4334

Jueces expertos

JUEZ	NOMBRE	GRADO	CARGO
1	David Silva Moreno C.Ps.P. 10029	Magister	Coordinador en el MINSa – experto en gestión del talento humano. Ejerce cátedra universitaria.
2	Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca C.Ps.P. 10988	Magister	Ejerce cátedra universitaria como docente de psicología organizacional
3	Hugo Ricardo Gutarate Ponce C.Ps.P. 10241	Magister	Docente de Psicología – Área Organizacional
4	José Luis Pereyra Quiñones C.Ps.P. 4539	Doctor	Ejerce cátedra universitaria como docente investigador. Diseñador de Pruebas psicológicas.
5	Elvis Pinedo Izaguirre DNI: 41178215	Magister	Docente de Psicología – Área Organizacional

Anexo 16: Evidencia de aprobación del curso de conducta responsable de investigación



JUSCAMAITA LOPEZ XIOMARA ANYELA



Fecha de última actualización: 12-05-2022

ORCID

 0000-0002-5507-1784



Conducta
Responsable en
Investigación

Fecha: 05/10/2021



SILVA GIL SHEENA RAQUEL



Fecha de última actualización: 11-05-2022

ORCID

 0000-0002-7244-9515



Conducta
Responsable en
Investigación

Fecha: 05/10/2021



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, POMAHUACRE CARHUAYAL JUAN WALTER, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "ESCALA DE COMPORTAMIENTOS PROACTIVOS EN EL TRABAJO: EVIDENCIAS PSICOMÉTRICAS EN EFECTIVOS POLICIALES DE UNA UNIDAD ESPECIALIZADA, LIMA, 2022", cuyos autores son JUSCAMAITA LOPEZ XIOMARA ANYELA, SILVA GIL SHEENA RAQUEL, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 07 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
POMAHUACRE CARHUAYAL JUAN WALTER DNI: 41866762 ORCID 0000-0002-6769-6706	Firmado digitalmente por: JUPOMACAR el 10-07- 2022 09:10:12

Código documento Trilce: TRI - 0326433