



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Empoderamiento Psicológico en el Trabajo y Personalidad Proactiva en
Mujeres Trabajadoras de una UGEL de Lima-Metropolitana.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Nicolas De La Cruz, Yessica Faustina (orcid.org/0000-0002-8541-6958)

ASESOR:

Mgr. Cueva Rojas, Manuel Eduardo (orcid.org/0000-0002-0402-8583)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios por su bendición y protegerme siempre a lo largo de mi vida, en segundo lugar, a mi madre por ser mi motor, mi fuerza que desde el cielo guía mis pasos, a mi padre por ser el motivo constante de superación personal.

Agradecimiento

A mis nobles y competentes Maestros de la Universidad César vallejo, por sus consejos y por compartir desinteresadamente sus amplios conocimientos y experiencias en la ciencia de la salud integral y de la Investigación.

Índice de Contenido

Caratula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y Diseño de investigación.....	13
3.2. Operacionalización de las variables.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5 Procedimiento	20
3.6 Método de análisis de datos	21
3.7 Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS.....	23
V. DISCUSION	27
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS	40

Índice de tablas

Tabla 1 Datos descriptivos de las variables y sus componentes	23
Tabla 2 Prueba de normalidad.....	24
Tabla 3 Niveles de empoderamiento psicológico.....	24
Tabla 4 Niveles de personalidad proactiva	25
Tabla 5 Correlación entre empoderamiento psicológico y la personalidad proactiva	25
Tabla 6 Correlación entre dimensiones del empoderamiento psicológico y la personalidad proactiva	26

Resumen

La presente investigación planteó como objetivo determinar la relación entre el empoderamiento psicológico en el trabajo y personalidad proactiva en mujeres trabajadoras de una UGEL de Lima Metropolitana. La metodología desarrollada fue cuantitativa, básica, correlacional, no experimental de corte transversal, cuya muestra fue de 328 mujeres, siendo los instrumentos aplicados para la recolección de datos; la escala de empoderamiento psicológico en el trabajo y personalidad proactiva de Crant. Reflejándose como resultados que existía una relación positiva y considerable con significancia estadística (0.660 y $<.001$) entre las variables de estudio y un tamaño de efecto grande (0.435). Se concluyó que los resultados obtenidos permitieron aceptar la hipótesis de trabajo como verdadera, evidenciándose que a mayor empoderamiento psicológico del trabajador aumenta la personalidad proactiva. Se recomendó que se sugiere que dentro de la institución abordada se desarrollen planificaciones estratégicas de desarrollo organizacional y crecimiento personal para fortalecer el empoderamiento psicológico en el trabajo en pro de continuar potenciando la personalidad proactiva en mujeres trabajadoras.

Palabras clave: empoderamiento psicológico en el trabajo, personalidad proactiva y mujeres.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between psychological empowerment at work and proactive personality in women workers of a UGEL in Metropolitan Lima. The methodology developed was quantitative, basic, correlational, non-experimental, cross-sectional, whose sample was 328 women, being the instruments applied for data collection; Crant's Scale of Psychological Empowerment at Work and Proactive Personality. Reflecting as results that there was a positive and considerable relationship with statistical significance (0.643 and $<.001$) between the study variables and a large effect size (0.435). It was concluded that the results obtained allowed us to accept the working hypothesis as true, evidencing that the greater the psychological empowerment of the worker, the proactive personality increases. It was recommended that strategic planning for organizational development and personal growth be developed within the institution addressed to strengthen psychological empowerment at work in order to continue promoting the proactive personality in working women.

Keywords: psychological empowerment at work, proactive personality and women.

I. INTRODUCCIÓN

Las mujeres se encuentran activas en todos los ámbitos de la sociedad (Montalvo, 2020). No es extraño verlas cada vez más desempeñar cualquier tipo de trabajo, aunque aún sometidas a presiones sociales y estereotipos impuestos que marginan en gran medida su incorporación y desenvolvimiento laboral (Vieyra y Ortega, 2021). En relación a ello, se destaca que en áreas como las ciencias y tecnología existe una brecha muy marcada donde las mujeres representa solo un 28.8% de la fuerza laboral y los hombres el 71.2%, estimándose un periodo mayor de 10 años para que las femeninas puedan igualar a los masculinos en este contexto, expresándose que en estos entornos las mujeres que logran obtener un puesto gerencial suelen percibir un 10% menos del salario establecidos por gerentes masculinos (Needle, 2022). Resaltándose como ejemplo que en organizaciones tan importantes como Apple, Google, Amazon, Facebook y Microsoft las mujeres representan solo un 31% de sus colaboradores (Richter, 2021).

En América Latina y el Caribe se registra 117 millones de mujeres dentro de su población económicamente activa, cuya tasa de participación laboral alcanza el 50.2%, la cual es inferior a la de los hombres, quienes tiene mayores oportunidades laborales (Organización Internacional del trabajo [OIT], 2020). Planteamientos que dejan en evidencia la compleja realidad laboral a la que se enfrenta usualmente las mujeres, haciéndose necesario que a nivel organizativa estas tengan que desarrollar un proceso de empoderamiento psicológico en el trabajo para centrarse en el desarrollo de sus metas propuestas (OIT, 2018).

Al respecto, Comisión Económica Para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2019), destaca que el proceso de empoderamiento psicológico en el trabajo que ha tenido la mujer con respecto a su inserción en el área laboral puede explicar en un 78% el desarrollo productivo de la región. Destacándose que estas cifras son de interés al demostrarse en un escenario de variables macroeconómicas y sociales donde a pesar de la brecha de las diferencias del género y sus oportunidades el PIB podría tener un incremento del 7% para el 2030 por consecuencia del empoderamiento laboral de la mujer (CEPAL, 2019).

El empoderamiento psicológico en el trabajo refiere a la motivación y entusiasmo que expresan los trabajadores ante la realización de sus labores (Meng and Sun,

2019). También es visto como la capacidad de hacer uso de sus propias decisiones sin tener la necesidad de estar esperando aprobación continua de sus supervisores (Ruimei et al. 2019). En este sentido, una mujer con empoderamiento psicológico en el trabajo se encuentra siempre buscando lograr resultados positivos, puesto que ha construido una percepción propia y de su entorno laboral. Siendo esta un hecho que podría relacionarse con el desarrollo de la personalidad proactiva de las féminas (Monje et al, 2021).

En correspondencia la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019), destacó que tener un 30% mujeres con personalidad proactivas dentro de las empresas se asocia con un aumento del 15% de la rentabilidad. Al respecto García y Villavicencio (2019), en Ecuador desarrollaron un estudio referente a la personalidad proactiva de mujeres que laboraban de una institución pública, demostrando que en un 68% estas dejan al descubierto una actitud positiva para el fortalecimiento de su labor.

La personalidad proactiva, refiere a un rasgo característico de los individuos que lo mantiene de manera dinámico actuando para su mejora continua (Vermooten et al., 2019; Hsiao And Wang, 2020). En efecto esta se presenta como un atributo de corte individual que describe la capacidad de la autogestión personal que se manifiesta en un ser humano (Douglass et al., 2020). Este tipo de personalidad es la base para que los individuos desarrollen comportamientos positivos, dinámicos, auténticos y autodirigidos al logro (Hsiu and Chien, 2019; Mohamed and Ugur, 2021).

En Perú, Paitan (2019) desarrollo una investigación donde demostró que el nivel de empoderamiento psicológico en el trabajo de las mujeres era bajo en un 87.6% y que este se afectaba por la gestión administrativa de la empresa en la que laboraban, la cual no siempre suele ser receptiva con el género femenino pudiendo afectar su individualidad, iniciativa y elementos que describen las manifestaciones de la personalidad proactiva. Asimismo, Carbajal (2018), reflejo por medio de su estudio que la personalidad proactiva de las femeninas era promedio en un 50.8% y baja en un 42% al desarrollo de jornadas laborales full time.

En lima metropolitana Palacios y Salazar (2021), desarrollaron un estudio donde establecieron la relación del empoderamiento psicológico del trabajo y la personalidad proactiva demostrando que una relación positiva y significativa entre las variables ($RHO = .342$), la cual es muy compleja al conocer que esta se va

fortaleciendo de acuerdo a los años de labores que tenga el trabajador dentro de la empresa. En este orden de ideas se plantea el caso de una UGEL, donde las mujeres trabajadoras de esta organización, parecieran que su empoderamiento psicológico en el trabajo es una capacidad que podría estar siendo afectada por la incidencia del medio laboral, sobre carga de trabajo, falta de estímulos y reconocimientos, entre otras, lo cual podría tener incidencia en el desarrollo de la personalidad proactiva de las trabajadoras.

En virtud a la realidad planteada, surge la idea de desarrollar la presente investigación enfocada en el empoderamiento psicológico en el trabajo y personalidad proactiva en mujeres trabajadoras de una UGEL de Lima-Metropolitana. Generándose como interrogante principal: ¿Cuál será la relación entre el empoderamiento psicológico en el trabajo y personalidad proactiva en mujeres trabajadoras de una UGEL de Lima Metropolitana?

Esta es una investigación que en su desarrollo se justifica teóricamente porque está dirigida a generar conocimientos sobre las variables de estudios, lo cual se materializará por medio de un material bibliográfica que servirá de apoyo para futuras investigaciones, a la vez que podrá crear interrogantes para nuevos estudios, al destacarse que referente a este tema existe un vacío teórico que se ha podido conocer durante el proceso investigativo en cuestión. A nivel práctico la investigación se justifica porque permitirá el diseño de un proceso de atención motivacional hacia las trabajadoras que presentan un nivel medio de empoderamiento psicológico en el trabajo. Asimismo, estimulo la confianza y autonomía en el trabajo en colaboradas que presentan un nivel medio de personalidad proactiva. En cuanto a la justificación metodológica se resalta que esta permitirá proponer estrategias, técnicas y procedimientos, con relación a la temática, así mismo la investigación será respaldada por ejecutarse siguiendo los pasos del método científico el cual le atribuye confiabilidad, objetividad y validez.

Seguidamente se planteó el objetivo general: Determinar la relación entre el empoderamiento psicológico en el trabajo y personalidad proactiva en mujeres trabajadoras de una UGEL de Lima Metropolitana. Y objetivos específicos: Identificar el nivel del empoderamiento psicológico en el trabajo en mujeres de Lima Metropolitana, Describir el nivel de personalidad proactiva en mujeres trabajadoras de una UGEL de Lima Metropolitana, y Precisar la relación entre las dimensiones

del empoderamiento psicológico en el trabajo (significado, competencia, autodeterminación e impacto) y personalidad proactiva en mujeres trabajadoras de una UGEL de Lima Metropolitana.

Siendo la hipótesis general: Existe relación significativa entre el empoderamiento psicológico en el trabajo y personalidad proactiva en trabajadoras de una UGEL de Lima Metropolitana y la hipótesis específica; Existe relación significativa entre las dimensiones del empoderamiento psicológico en el trabajo (significado, competencia, autodeterminación e impacto) y personalidad proactiva mujeres trabajadoras de una UGEL de Lima Metropolitana.

II. MARCO TEÓRICO

Para hacer posible el desarrollo de este apartado, se ha llevado a cabo una profunda revisión bibliográfica, lo que ha posibilitado construir sustentos teóricos para la presente investigación, obteniéndose la determinación de antecedentes y bases teóricas respectivas. En correspondencia, se resaltan los siguientes antecedentes internacionales:

Juyumaya et al., (2021), en Chile, realizó una investigación cuantitativa, explicativa, no experimental, transversal, con el objetivo de determinar el efecto del empoderamiento sobre el rendimiento de los empleados, donde la muestra fue de 200 empleados, siendo los instrumentos aplicados; la escala de empoderamiento psicológico y escala de rendimiento laboral. Entre los resultados se encontró que el empoderamiento obtuvo una $M=3.69$ y el rendimiento laboral una $M= 3.43$, donde se conoció que la variable independiente tiene un efecto directo, positivo y significativo en el rendimiento laboral de los trabajadores ($Rho=0.82$; $p<.05$). Al respecto se vislumbra la relevancia del empoderamiento psicológico de los trabajadores, el cual es un proceso que ejerce influencia directa en el desarrollo del rendimiento laboral.

Noboa et al., (2020), en Ecuador, realizaron un estudio cuantitativo, no experimental, transversal, con el fin de describir la relación entre Lenguaje motivacional y empoderamiento psicológico, se investigó en una muestra de 87 empleados, aplicando instrumentos como; escala de Lenguaje motivacional y escala de empoderamiento psicológico. El nivel de lenguaje motivacional asumido dentro de la empresa fue calificado como bueno (54%), asimismo se estimó que el empoderamiento psicológico era bueno (76%), al establecerse la interrelación de las variables se resaltó que las mismas presentaba significancia estadística ($r=0.56$; $p<0,05$). Determinándose que el lenguaje motivacional es un aspecto fundamental dentro del espacio laboral, siendo que el mismo se correlaciona con el empoderamiento psicológico de los trabajadores.

Ahmed y Malik (2019), en Pakistán, desarrollaron un estudio bajo un enfoque cuantitativo, básico, correlacional, no experimental, transversal, que se propuso investigar la interrelación entre el empoderamiento psicológico y el bienestar psicológico, teniendo como muestra a 261 trabajadores, los instrumentos aplicados

fueron; la escala de empoderamiento psicológico y el cuestionario de bienestar social. Entre los resultados se conoció que el empoderamiento psicológico de los empleados convocados se consideró como alto (88,7%) y el bienestar psicológico como alto (76%), también se conoció que las variables objeto de estudio guardan relación directa y significativa ($Rho= 067, p<0,01$), evidenciándose la aceptación de la hipótesis de trabajo. El empoderamiento psicológico del individuo, es un aspecto de relevancia para incentivar el buen desenvolvimiento de los empleados y este se fundamenta a su vez del bienestar psicológico de los mismo.

Meng y Sun (2019), en China, realizaron un estudio cuantitativo, correlacional, no experimental y trasversal, donde refirió como propósito establecer la interrelación entre las variables empoderamiento psicológico y el compromiso laboral, cuya muestra fue de 162 trabajadores, cuyos instrumentos empleados fueron los siguientes; la escala de empoderamiento psicológico y la escala de compromiso laboral. Entre los resultados se conoció que el empoderamiento psicológico de los trabajadores se halló como moderado ($M= 3.72$), en cuanto al compromiso laboral se conoció que fue valorado como alto ($M= 3.79$), al calcular la interrelación entre las variables se determinó una relación significativa entre las variables de estudio ($Rho= 0,773^{**}; P < 0,01$). Lo cual ha permitido hacer notar que entre mayor sea el empoderamiento psicológico de los trabajadores mayor será el compromiso asumido por ellos y viceversa.

Hu et al., (2018), en China, desarrollaron un estudio cuantitativo, explicativo, no experimental, trasversal, con la finalidad de establecer como se relaciona la Creatividad, personalidad proactiva e intención empresarial, con una muestra de 735 empleados, siendo los instrumentos utilizados los siguientes; escala de creatividad, escala de personalidad proactiva y escala de intención empresarial. Entre los resultados se destacó que la personalidad proactiva de los trabajadores se relaciona de manera directa y significativa con la creatividad ($\beta = 0,50, p < 0,001$), asimismo se determinó que la personalidad proactiva presento relacionamiento significativo con respecto a la intención emprendedora ($\beta = 0.20, p < 0.001$), lo cual permite hacer notorio que la personalidad proactiva del trabajador es un elemento de relevancia dentro de la dinámica laboral, puesto que impulsa la creatividad y a su vez es capaz de incidir en su intención emprendedora.

Dentro del contexto nacional se han asumido como antecedentes las investigaciones realizadas por autores como: Palacios y Salazar (2021), en Lima, realizó un estudio cuantitativo, básico, correlacional, con la finalidad de determinar la relación entre el empoderamiento psicológico y personalidad proactiva en trabajadores, cuya muestra fue de 210 personas, los instrumentos aplicados para hacer posible la recolección de datos fueron; Escala de empoderamiento psicológico en el trabajo y Escala de Personalidad Proactiva de Crant. Entre los resultados se reflejó que existe una interrelación entre las variables de estudio, expresada en un $RHO = .342$ y un p valor de < 0.05 , resaltándose una interrelación moderada positiva y significativa, en cuanto a las combinaciones de la variable Personalidad Proactiva y las dimensiones del empoderamiento psicológico; Significado se obtuvo un $Rho = .291^{**}$, Competencia reflejo un $Rho = .371^{**}$, Autodeterminación indico un $Rho = .302^{**}$ e Impacto arrojó un $Rho = .336^{**}$, todas con un $p = .000$. Se estableció por medio de los resultados que el empoderamiento psicológico se relaciona de manera satisfactoria con la personalidad proactiva de los trabajadores, puesto que en cuanto más empoderamiento muestren los colaboradores serán más proactivos.

Rengifo (2020), en Trujillo, planteó un estudio cuantitativo, básico, correlacional, no experimental, con el propósito de determinar la interrelación entre el empoderamiento del colaborador y su compromiso con la empresa, la muestra fue de 56 empleados, los instrumentos aplicados fueron; Cuestionario sobre Empoderamiento y el Cuestionario de Compromiso Organizacional. Entre los resultados se conoció que el empoderamiento manifestado por los trabajadores fue valorado como alto (96%), en cuanto a sus dimensiones se estableció; significado en un nivel alto (98%), competencia alto (100%), autodeterminación alto (84%) e impacto (84%), asimismo se demostró una interrelación positiva fuerte y con significancia estadística entre las variables de estudio ($Rho = 0.715$; $p < 0.01$). Evidenciándose que el empoderamiento del trabajador es una importante función psicológica capaz de incidir de manera positiva en su rendimiento, proactividad y compromiso laboral.

Aspajo y Oblitas (2021), implementaron una investigación cuantitativa, correlacional, básica, no experimental, donde se formuló el propósito de establecer la interrelación entre el liderazgo y empoderamiento del trabajador, con una

muestra de 108 trabajadores, los cuestionarios aplicados fueron de liderazgo y de empoderamiento en el trabajo. Entre los resultados se conoció que el 51% de los encuestados fueron mujeres, describiéndose que el liderazgo fue valorado como moderado (65%) y el empoderamiento psicológico también fue establecido como moderado (53%), al relacionarse las variables de estudio se determinó una interconexión considerable y significativamente estadística entre las estas ($Rho=0.744$ y $p<0.01$), asumiéndose que si existe una interrelación estadísticamente significativa entre ambas. Se demuestra que el liderazgo dentro de la empresa es un elemento determinante en el empoderamiento personal del colaborador.

Quiñones (2019), ejecutó un trabajo de investigación cuantitativo, básico, correlacional, no experimental, donde se buscó establecer la correlación entre las variables Personalidad proactiva y procrastinación laboral, con un tamaño muestral de 137 empleados, empleándose como instrumentos; Escala de personalidad proactiva de Crant y la Escala de procrastinación en el Trabajo. Entre los resultados se demostró que en la población objeto de estudio la personalidad proactiva es considerada como muy alta (71,5%) y la procrastinación laboral fue calificada como un nivel bajo (13%), asimismo se determinó que existía una relación inversa y significativa entre las variables de estudio ($-0,360^{**}$, $p<0.01$). Evidenciándose que a mayor presencia de niveles de Personalidad proactiva en los trabajadores se ven minorizados los niveles de procrastinación laboral.

Espinoza (2018) realizó una investigación cuantitativa, correlacional, transversal, cuyo objetivo se enfocó en establecer la interrelación entre la personalidad proactiva y procrastinación laboral, con tamaño muestral de 145 personas, se emplearon los cuestionarios; escala de personalidad proactiva y escala de procrastinación en el trabajo. Entre los resultados se conoció que la personalidad proactiva dentro del estudio fue considerada como regular (42,8%) y la procrastinación laboral como regular (32,3%), seguidamente se resaltó que entre las variables de estudio se halló una interrelación significativamente negativa entre las variables de estudio (-0.611 , $p<0.01$). En consecuencia, se ha demostrado que al registrarse mayores niveles de presencia de personalidad proactiva los niveles de procrastinación laboral disminuirán.

Seguidamente, se hace necesario conceptualizar el empoderamiento psicológico en el trabajo, la cual es la capacidad en que el individuo se identifica con su trabajo y se esfuerza por ser mejor en sus labores, con seguridad, compromiso y responsabilidad (Spreitzer, 1995; Maan et al., 2020). Esta variable refiere a esas ganas de trabajar del empleado y de generar con su acción resultados gratificantes para su persona y el contexto organizacional en el cual se desenvuelve (Soleiman et al. 2021). El empoderamiento psicológico es un proceso potencializador en el trabajador que cambia su percepción sobre sí mismo y el entorno laboral en el cual se rodea (Albar et al., 2012; Palacios y Salazar, 2021).

El empoderamiento psicológico en el trabajo, se puede explicar a través la teoría de Spreitzer (1995), la cual hace alusión a una acción comportamental relacionada directamente con la motivación sentida por las personas y su compromiso asumido en su trabajo, al ser responsable y consecuentes con las situaciones que lo requieran. Asimismo, esta teoría explica que se trata de un proceso de confianza y seguridad a nivel personal de autocontrol y dominio de las acciones propias del trabajador al sentirse identificado con su ambiente laboral (Banda y Morales, 2015). Spreitzer (1995); Albar et al., (2012); Palacios y Salazar, (2021), consideran que el empoderamiento psicológico se divide en las siguientes dimensiones: **Significado**, se refiere al valor demostrativo que cada trabajador le asigne a las distintas tarea y objetivo propuesto en el ámbito laboral, teniendo en cuenta sus principios, ideas, entre otras. Es aquí donde el empleado pone en una balanza su deber como trabajador y sus creencias, ideales, otros; **Competencia**, hace alusión a la autoeficiencia como herramienta útil para el pleno desarrollo de las actividades laborales de un empleado, presentándose como uno de los aspectos más importantes para el crecimiento de una empresa, puesto que las personas ponen en práctica sus destrezas, habilidades y talentos a la hora de resolver problemas y situaciones; **Autodeterminación**, hace mención a las emociones presentes en el empleado a la hora de desarrollar sus actividades laborales. Según sus sentimientos experimentados, esta toma la decisión de cuándo y cómo realiza las actividades, así como también el método y el empeño que le dedique a dicha labor, evidenciándose que es una acción muy relacionada con su principio de autonomía personal; **Impacto**: está relacionado principalmente a la percepción que maneja el

empleado en cuanto a la influencia de su labor dentro del entorno laboral y lo determinante de sus acciones para el logro de los objetivos organizacionales.

Según Miranda et al. (2019) el empoderamiento psicológico se debe a factores de orden emocionales e intrapersonales, que aluden al proceso de agenciación humana. En correspondencia Orgambídez-Ramos et al (2017) destaca que esta variable surge en base al proceso de la potenciación que se lleva a cabo mediante la motivación intrínseca que tenga el empleador con respecto al trabajo que realiza. Por su parte Noboa et al. (2020) explica que uno de los pilares principales de este es el desarrollo social de los individuos, lo cual guarda relación estrecha con la necesidad de contacto social que experimentan todas las personas y sugiere la idea de sentirse parte de algo.

Seguidamente Medina (2022) indicó que el empoderamiento psicológico surge como respuesta manifiesta de la salud organizacional, dejando al descubierto la calidad del ambiente laboral en la cual el individuo se desempeña. Al respecto, Juyumaya et al., (2021), refiere que esta se fundamenta en la autonomía que la cultura organizacional impulsa en sus colaboradores como estrategia de gestión, para reducir labores de supervisión y potenciar la satisfacción laboral de los empleados.

De acuerdo con Treviño y López (2022), la importancia del empoderamiento psicológico laboral radica en cuanto permite que las personas desarrollen y hagan uso de su consciencia crítica y manifieste un comportamiento de participación. Por su parte Marcela y Peláez (2018), resaltaron que esta variable permite crear y facilitar proceso de cambios que son necesario para todas las empresas, agilizando los procesos de tomas de decisiones empresarial y haciendo posible la disminución de la rotación de personal, aumentando su capacidad de retención del talento humano.

En correspondencia Miranda et al. (2019), destacaron que entre la importancia del empoderamiento psicológico en el trabajo permite que las personas desarrollen control de sus vidas personales y a nivel laboral. Asimismo, Ahmed y Malik (2019), señalo que esta variable es capaz de generar el desarrollo de la identidad institucional y sentido de pertenencia por parte de los colaboradores, siendo estos motores de impulso para que estos hagan lo posible por procurar la mejora empresarial

La personalidad proactiva es un rasgo característico del individuo que consiste en la voluntad para crear cambios perceptibles en su ambiente de forma consciente y reflexionada (Bateman y Crant, 1998; Salessi y Omar, 2018). Esta es un atributo que describe a una persona que busca la mejora continua y se plantea como agente de cambio por medio de sus acciones (Carrillo, 2013; Nunura, 2021). Un trabajador con personalidad proactiva, es aquel capaz de enfrentarse a un quehacer personal o laboral, con la finalidad de obtener resultados que sean satisfactorios para el desarrollo y buen funcionamiento de la organización a la cual pertenezca; así como también, busca la mejor productividad mediante el empleo de herramientas centradas y adecuadas para vencer de manera positiva cada eventualidad y dificultad que se presente (Arrollo, 2017).

Según Bateman y Crant, (1998), la personalidad proactiva se puede explicar por medio de la teoría de la dimensión proactiva de la personalidad, (Bateman y Crant en 1993; Carbajal, 2018), la cual destaca que este es un tipo de característica definitoria de las personas autoestimadas y con sentido de orientación al logro, capacidad de manejar respuestas para diversas situaciones, impulsar cambios y proyectarse innovaciones en su espacio, mostrando constante voluntad hacia la mejora continua. Por medio de esta teoría se resalta que la personalidad proactiva es un rasgo distintivo del ser humano que le atribuye una marca personal, siendo un determinante de éxito y satisfacciones constantes (Yaranga, 2020).

De acuerdo con Baterman y Crant (1993); Nunura, (2021), La variable personalidad proactiva, ha sido asumida como unidimensional dentro de la presente investigación, puesto se comprende como un rasgo individual, único e irrepitible que identifica a cada persona y determina si está o no listo para imponer su autoridad en el contexto donde se desenvuelva, teniendo en cuenta una gama de comportamientos que suelen activarse bajo la iniciativa propia. En el cual se determinan como indicadores; el mejoramiento de las condiciones de vida, la búsqueda del cambio, el planteamiento de ideas reales, la aportación de respuestas idóneas a cada realidad o situación determinada, la identificación y aprovechamiento de oportunidades, entre otras (Arrollo, 2017).

Según Wijaya (2021), la personalidad proactiva surge a causa de un proceso continuo que refiere la influencia del carácter y el temperamento, fusión que se desarrolla en el interior del mismo pasando a ser características marcadas de estos.

En este sentido Valls et al. (2020) concordó destacando que la personalidad proactiva surge como predisposición en el individuo y que se desarrolla a medida que en el entorno se brindan herramientas y vivencias que fortalecen su práctica. También Douglass et al. (2020) indicó que una de las principales causas que motivan la personalidad proactiva es el proceso formativo en el que se involucran aspectos de diversos indoles; biológicos, sociales y personales. Seguidamente Huxi et al. (2017) refiere que la personalidad proactiva es una condición que se manifiesta en las personas producto del proceso de maduración que se desarrolla en los seres humanos en el que se concretan las predisposiciones con las que ha nacido, se absorben experiencias individuales y sociales capaz de forjar rasgos propios que designan la forma de ser de cada individuo, siendo esta un aspecto interno.

Por otro lado, Luque (2020) señala que la importancia de la personalidad proactiva radica en que potencia procesos como la productividad, debido a que una persona con este tipo de característica logra gestionar positivamente el tiempo, pudiendo concretar mayor número de labores de forma rápida, logrando desarrollar efectividad, eficiencia y eficacia. En relación Arzo, (2018), refirió que la personalidad productiva permite que los trabajadores desarrollen iniciativa en el trabajo, haciéndose cargo de forma responsable de las tareas asignadas, manteniendo los compromisos asumidos, mostrando conformidad y disposición con las asignaciones atribuidas.

En este sentido, se resalta que, para Arzo, (2018) entre las consecuencias de la personalidad proactiva se encuentra de forma favorable que los trabajadores se hacen responsables de sus acciones, posee capacidades de autorregulación al conocer sus fortalezas y limitaciones. También Maan et al., (2020) destaca que como producto de la personalidad proactiva los individuos pueden desarrollar un proceso de adaptación personal para enfrentarse a las características del entorno.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de investigación

El tipo de investigación ha sido básica, siendo aquella desarrollada en función de producir conocimientos respecto a una temática en específica, brindando la oportunidad de ampliar su marco teórico referencial (Hernández- Sampieri y Mendoza, 2018).

Se fundamenta bajo un enfoque cuantitativo, siendo el que permite aplicar los conocimientos matemáticos y la cuantificación numérica para lograr objetivos de la investigación (Baena, 2017).

Se determinó de tipo empírica, puesto que corresponde a un procedimiento que se establece dentro del contexto propio de estudio, siendo estos asumidos como evidencias validas y verificables que permitirán darle respuestas a las hipótesis de investigación (Arias, 2020).

Se destaca que se trata de una investigación correlacional, debido a que se trata de establecer las interrelaciones entre las variables de estudio determinadas dentro de la investigación (Arias, 2020).

Con respecto al diseño de investigación, este ha sido el no experimental, por referir a aquellos estudios donde no se registra control intensional de las variables abordadas, siendo las mismas abordadas dentro su contexto habitual en función de valorar su comportamiento normal (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

También se resalta que esta es transversal, puesto que se toma como referencia en cuanto al proceso de realización del estudio un periodo único de tiempo (Baena, 2017). Refiriéndose en concordancia que el tiempo establecido para dicha investigación es el año 2022.

3.2. Operacionalización de las variables

Variable 1: Empoderamiento psicológico en el trabajo

Definición conceptual: es la capacidad en que el individuo se identifica con su trabajo y se esfuerza por ser mejor en sus labores, con seguridad, compromiso y responsabilidad (Spreitzer, 1995; Maan et al., 2020).

Definición operacional: La variable ha sido medida por medio de la escala de empoderamiento psicológico en el trabajo, presentada por Spreitzer, (1995) y adaptada al español por Albar et al. (2012), la cual está estructurada en 12 ítems, tipo escala de likert, que aborda 4 dimensiones; Significado, Competencia, Autodeterminación e Impacto

Dimensiones: Este es un instrumento que está estructurado en 12 ítems, que abarca 4 dimensiones; significado (1,2,3), competencia (4,5,6), autodeterminación (7,8,9) e impacto (10,11,12)

Escala de medición: es una escala de likert. La cual se encuentra conformada por 12 ítem y un tipo de medición ordinal

Variable 2: Personalidad proactiva

Definición conceptual:

La personalidad proactiva es un rasgo característico del individuo que consiste en la voluntad para crear cambios perceptibles en su ambiente de forma consciente y reflexionada (Bateman y Crant, 1998; Salessi y Omar, 2018).

Definición operacional:

Esta será valorada por medio de la escala de personalidad proactiva de Crant, presentada por Bateman y Crant (1993) y adaptada al contexto peruano por Carrillo (2013), la cual está estructurada en 10 ítems, tipo escala de likert, que aborda 1 dimensión; Personalidad Proactiva

Dimensiones: está estructurada por 10 ítems y es unidimensional (personalidad proactiva)

Escala de medición: es una escala de likert. La cual se encuentra conformada por 10 ítem y un tipo de medición ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Esta hace referencia a la totalidad de sujetos que forman parte de la unidad de estudio que se pretende investigar, las cuales presentan en común aspectos relacionados con su delimitación temporal y espacial (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). La población de este estudio está constituida por 2614 mujeres trabajadoras de una UGEL de Lima Metropolitana.

Muestra

La muestra hace alusión a una fracción de la población objeto de estudio que es asumida como representativa de la misma, por exponer características en similares, pudiendo ser sus aportaciones confiables (Baena, 2017). La muestra asumida es de 328 mujeres trabajadoras de una UGEL de Lima Metropolitana.

Muestreo

El muestreo aplicado para el cálculo de la muestra es el no probabilístico por conveniencia, debido a que el investigador ha tomado como referencia trabajar con 328 mujeres trabajadoras de una UGEL de Lima Metropolitana, por tener disponibilidad y acceso a ella.

Criterios de inclusión

- Ser mujer trabajadora de una UGEL de Lima Metropolitana
- Participantes con edades que oscilen entre 24 a 65 años.
- Llenar las encuestas en su totalidad.

Criterios de exclusión

- Las mujeres que no completen adecuadamente la escala de medición.
- mujeres menores de 24 años y mayores de 65 años

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica desarrollada ha sido la encuesta, por medio de la cual se asume el planteamiento estructurado de una cantidad de ítems considerados como relevantes para recabar datos de la realidad abordada (Arias, 2020). En concordancia la encuesta se presentó como un elemento de relevancia para potenciar la recolección de datos focalizados respecto al estudio.

El instrumento que se empleará será el cuestionario, el cual permitirá que los datos recolectados brinden respuestas en correspondencia con el cumplimiento de los objetivos planteados dentro del estudio. Se debe destacar que para efectos de la presente investigación se aplicaran dos cuestionarios, los cuales se mencionan a continuación:

INSTRUMENTOS

Ficha técnica 1

Nombre	: Escala de empoderamiento psicológico en el trabajo
Autor	: Spreitzer (1995)
Procedencia	: EE.UU.
Administración	: Individual o grupal
Tiempo	: 15 min.
Estructuración	: 4 dimensiones - 12 ítems
Aplicación	: 18 años de edad en adelante
Tipo de ítems	: Escala Likert (desde totalmente en desacuerdo 1, hasta totalmente de acuerdo 7)

Reseña histórica:

La escala de empoderamiento psicológico en el trabajo, es autoría original de Spreitzer (1995), de procedencia estadounidense y ha sido adaptada al español por Albar et al. (2012), en España. Siendo un instrumento estructurado por un total de 12 ítems, que se conforma en 4 dimensiones; significado, competencia,

autodeterminación e impacto, presentando un tipo de respuesta en una escala de likert con 7 alternativas, que oscilan desde totalmente en desacuerdo (1) a totalmente en de acuerdo (7), con aplicabilidad a mayores de 18 años de edad, tipo de administración individual o colectivo, con un tiempo estimado de 10 a 15 minutos.

Consigna de aplicación:

Como consigna el instrumento señala inicialmente el número de ítems presentados (12), mencionando que son relacionados con la experiencia psicológica en el puesto de trabajo. Por lo que solicita que el encuestado marque la frecuencia que considere más oportuna en su caso, brindándose 7 alternativas de respuestas en una escala de likert (1= Totalmente en desacuerdo; 2= Muy en desacuerdo; 3= En desacuerdo; 4= Ni en acuerdo, ni en desacuerdo; 5= De acuerdo; 6= Muy de acuerdo y 7= Totalmente de acuerdo). Asimismo, se destaca que se seleccione sólo una alternativa por cada enunciado.

Calificación e interpretación

Para determinar el nivel de empoderamiento psicológico en el trabajo se le brindó a cada alternativa de respuesta una puntuación: 1= Totalmente en desacuerdo; 2= Muy en desacuerdo; 3= En desacuerdo; 4= Ni en acuerdo, ni en desacuerdo; 5= De acuerdo; 6= Muy de acuerdo y 7= Totalmente de acuerdo. Demostrándose que la suma total de las calificaciones podría variar de 12 a 84 puntos, estableciéndose la siguiente escala de evaluación: nivel bajo de (12-36), nivel medio (37 a 60), nivel alto (61 a 84).

Propiedades psicométricas del instrumento original

La validez del instrumento original fue dado considerando evidencia de validez por estructura interna a través de un análisis factorial confirmatorio, cuyos resultados indicaron conformidad para su aplicabilidad, considerando el modelo de cuatro componentes ($SB\chi^2 / gl=2.73$; $GFI= .96$; $CFI= .98$; $RMSEA= .04$). En cuanto a la confiabilidad se conoció que, en su versión original, este aspecto fue valorado por medio de la aplicabilidad del coeficiente alfa de cronbach, cuyo índice general fue valorada como adecuada ($\alpha= 0,89$).

Propiedades psicométricas del instrumento adaptado.

La validez de la adaptación realizada por Albar et al. (2012), en España, fue desarrollada considerando las evidencias de validez por estructura interna por medio de un análisis factorial exploratorio, el cual lo destacó como aplicable, mostrándose los siguientes resultados; Test de Esfericidad de Bartlett: χ^2 (136;233) = 1167,47; $p = 0,000$; Índice de Kaiser-Meyer-Olkin= 0,80, la varianza determinada fue de 65%, con una carga factorial de (GI=413; GFI= .890; RMSEA= .066; SRMR= .074). En relación, al proceso de confiabilidad de la adaptación, esta se calculó aplicando el coeficiente Omega de McDonald ($\omega = 0,82$), donde se declaró como aplicable, también fue calculado por el alfa Crombach el cual reflejó un .85.

Ficha técnica 2

Nombre	: Escala de Personalidad Proactiva de Crant
Autores	: Bateman y Crant (1993)
Procedencia	: EE.UU.
Administración	: Individual o grupal
Tiempo	: 15 min.
Estructuración	: 1 dimensiones - 10 ítems
Aplicación	: Mayores de 18 años de edad
Tipo de ítems	: Escala Likert (desde totalmente en desacuerdo 1, hasta totalmente de acuerdo 7)

Reseña histórica:

Esta escala fue desarrollada originalmente por Bateman y Crant (1993), en Estados Unidos. Presentándose inicialmente con una totalidad de 17 ítems, demostrándose por medio de un análisis factorial su estructura unidimensional, con una escala de respuesta, tipo likert con 7 opciones que oscilan desde totalmente en desacuerdo (1) hasta totalmente de acuerdo (7), la cual es aplicable en poblaciones de mayores de 18 años, con una duración de tiempo de 15 minutos aproximado. Para el año 1999, se le realizó una revisión a la escala actualizando su versión a 10 ítems,

tomando los que presentaron la carga factorial más alta en su primera versión. Siendo su versión reducida adaptada en el contexto peruano por Carrillo (2013) y asumida para la presente investigación.

Consigna de aplicación:

Como consigna el instrumento señala inicialmente que se presentan unas proposiciones sobre aspectos relacionados con las características de la personalidad proactiva y se indica que cada una tiene siete opciones para responder (1= Totalmente en desacuerdo; 2= Muy en desacuerdo; 3= En desacuerdo; 4= Ni en acuerdo ni en desacuerdo; 5= De acuerdo; 6= Muy de acuerdo y 7= Totalmente de acuerdo) de acuerdo a lo que describa mejor su personalidad.

Calificación e interpretación

Para determinar el nivel de personalidad proactiva se le brindo a cada alternativa de respuesta una puntuación: 1= Totalmente en desacuerdo; 2= Muy en desacuerdo; 3= En desacuerdo; 4= Ni en acuerdo ni en desacuerdo; 5= De acuerdo; 6= Muy de acuerdo y 7= Totalmente de acuerdo. Demostrándose que la suma total de las calificaciones podría variar de 10 a 70 puntos, estableciéndose como calificación los siguientes niveles de personalidad proactiva: un nivel bajo (10 a 30), medio (31-50) y alto (51-70).

Propiedades psicométricas del instrumento original

La validez del instrumento original, fue dado a través de un análisis factorial, cuyos resultados indicaron conformidad para su aplicabilidad ($SB\chi^2 / gl=2.73$; $GFI= .96$; $CFI= .98$; $RMSEA= .04$). En cuanto a la confiabilidad, se conoció que, en su versión original, este aspecto fue valorado por medio de la aplicabilidad del coeficiente alfa de cronbach cuyo índice general fue valorada como adecuada ($\alpha= 0,89$).

Propiedades psicométricas del instrumento adaptado.

La validez de la adaptación peruana de Carrillo (2013), fue desarrollada por medio de un análisis factorial, el cual lo destaco como aplicable, mostrándose los siguientes resultados; un índice de coeficientes que varían del 0.316 a 0.565, Test

de Esfericidad de Bartlett de 203,831 ($p < 0.001$) (lo que permitió establecer que los ítems del cuestionario no se podrían dividir en más de una dimensión, definiéndose con carácter unifactorial); Índice de Kaiser-Meyer-Olkin= 0.061. En relación, al proceso de confiabilidad de la adaptación, esta se calculó aplicando el coeficiente alfa cronbach de 0.86, se declaró como aplicable. Al aplicársele el método de las 2 mitades, se obtuvo una interrelación de 0.72, considerándose con alta consistencia.

3.5 Procedimiento

Para hacer posible el uso de los instrumentos para la recopilación de datos seleccionados en el estudio, la investigadora procedió a solicitar autorización a los autores de los cuestionarios en cuestión, recibándose el visto bueno para su aplicación.

se aplicaron inicialmente 20 instrumentos para la realización de una prueba piloto en el estudio, por medio del cual se comprobó la lógica de la operatividad de la investigación, brindando experiencia para minimizar las posibles situaciones problemas que se pudieran enfrentar.

La aplicación de estos instrumentos se realizó de forma presencial, a través de contactos informales con la población objeto de estudio, durante la entrega de canastas navideñas, en un colegio de Lima Metropolitana, por lo que mientras estas esperaban el inicio de la actividad, se les explicó a las mujeres el motivo de la investigación, resaltando que su participación era voluntaria. También se indicó que los datos aportados serían manejados de manera anónima, por lo que se le procedió a entregar el documento, el cual fue revisado por las participantes.

Seguidamente se facilitaron los instrumentos de recolección de datos, mencionándose que se trataban de dos cuestionarios, uno para el abordaje de cada variable, entregándose inicialmente el referido al empoderamiento psicológico y luego el de personalidad proactiva, destacándose que era necesario se respondieran las preguntas con la sinceridad del caso, puesto que de sus respuestas dependían el poder lograr generar resultados reales capaces de brindar aportes significativos, respecto a la situación. Asimismo, se mostró disponibilidad por si se generaba alguna duda en cuanto a los ítems planteados.

Después de lo mencionado anteriormente, se realizó el llenado de todos los cuestionarios de manera satisfactoria, cuyas respuestas fueron expuestas en una hoja de excel para su tabulación, logrando su codificación y depuración. Asimismo, se logró determinar en el excel los resultados descriptivos del estudio, trasladándose luego los datos a Jamovi para establecer correlaciones, desarrollándose resultados, seguida de las discusiones, conclusiones y recomendaciones del estudio.

3.6 Método de análisis de datos

En cuanto al método estadístico aplicado para el análisis de los datos se empleó el descriptivo correlacional, haciéndose necesario que los datos recabados se tabularan en una hoja de excel para su posterior exportación al programa estadístico Jamovi.

En este orden de ideas, se resalta que se logró describir los niveles de empoderamiento psicológico y personalidad proactiva de las mujeres encuestadas, las cuales fueron expuestas en tablas estadísticas de frecuencias y porcentajes. Haciéndose necesario se desarrollará una prueba de normalidad (Shapiro-Wilks) para conocer la distribución de los datos obtenidos y así determinar el estadístico para el cálculo de las correlaciones. En este sentido, se valoró que la distribución de los datos fue no normal, estableciéndose Spearman como estadístico para conocer las correlaciones y desarrollar el proceso de comprobación de hipótesis dentro del estudio.

3.7 Aspectos éticos

Se hace necesario destacar que durante el desarrollo de la presente investigación se asumieron como aspectos éticos los siguientes: el respeto, el cual se reflejó por medio de la aplicabilidad del consentimiento informado, puesto que solo se tomaron en cuenta la participación libre y voluntaria de los colaboradores, mostrándose así el cumplimiento al artículo 24 del código de ética del gremio de profesionales en Psicología del Perú (Colegio de Psicólogos del Perú, 2017). También dentro de este contexto se realizaron solicitudes de las autorizaciones requeridas a nivel institucional para llevar a cabo el estudio.

Al respecto, se destaca que, haciendo uso de los aspectos éticos señalados por el Código De Ética En Investigación De La Universidad César Vallejo, es de mencionarse que la autonomía ha sido otro elemento de relevancia, la cual fue resaltada por medio del establecimiento de la participación voluntaria de los involucrados. El respeto a la propiedad intelectual, al ser asumido el cumplimiento de las normas APA 7ma edición, por medio de las cuales se dio reconocimiento a los aportes y sustentos teóricos de diversos autores a través de su sistema de citas y referencias, ratificándose este principio a través del análisis del programa anti plagios y similitud turnitin para garantizar la originalidad y producción intelectual propia de la investigación. También se resalta como principio la beneficencia, al hacerse notorio que la investigación estuvo enfocada en generar bienestar a la población objeto de estudio, en función de hacerlos conscientes de los elementos abordados y brindar herramientas para su fortificación. Asimismo, la no maleficencia fue considerada y se ve reflejada cuando el investigador procuró en todo momento evitar causar malestar y algún tipo de perturbación a las partes involucradas en el estudio (Resolución De Consejo Universitario N° 0262-2020/UCV, 2020).

IV. RESULTADOS

Por medio de la tabla 1, se visualizó con respecto a la variable empoderamiento psicológico una media de 71.4, la presentación de una mediana de 72.0, desviación estándar de 8.59, mínimo 43 y máximo 84. En cuanto a sus componentes se refleja que la dimensión significada obtuvo una media de 18.6, mediana de 19, desviación estándar de 2.52, mínimo 3 y máximo 21. Dimensión competencia refleja una media de 18.2, mediana de 18, desviación estándar de 2.46, mínimo 5 y máximo 21. Dimensión autodeterminación obtuvo una media de 17.6, mediana de 18, desviación estándar de 2.41, mínimo 11 y máximo 21. Dimensión impacto genero una media de 17, mediana de 17, desviación estándar de 2.46, mínimo 10 y máximo 21. En cuanto a la variable personalidad proactiva se conoció una media de 57.4, mediana de 57, desviación estándar de 6.90, mínimo 31 y máximo 70.

Tabla 1

Datos descriptivos de las variables y sus componentes

	Empoderamiento psicológico	Significado	Competencia	Autodeterminación	Impacto	Personalidad Proactiva
Media	71.4	18.6	18.2	17.6	17.0	57.4
Mediana	72.0	19.0	18.0	18.0	17.0	57.0
Desviación estándar	8.59	2.52	2.46	2.41	2.46	6.90
Mínimo	43	3	5	11	10	31
Máximo	84	21	21	21	21	70

En la tabla 2, se evidenció que la prueba de normalidad se desarrolló a través de Shapiro-Wilk demostrándose que la variable empoderamiento psicológico y sus dimensiones y la variable personalidad proactiva poseen datos de distribución no normal (.001)

Tabla 2

Prueba de normalidad

	Empoderamiento psicológico	Significado	Competencia	Autodeterminación	Impacto	Personalidad Proactiva
Shapiro-Wilk W	0.953	0.814	0.890	0.938	0.959	0.978
Shapiro-Wilk p	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001

A través de la tabla 3, que refiere a los niveles de empoderamiento psicológico se ha conocido que se resalta que la población objeto de estudio presento en un 89% un nivel alto y en un 11% nivel medio.

Tabla 3

Niveles de empoderamiento psicológico

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0
Medio	36	11
Alto	292	89
Total	328	100

En la tabla 4, se indican los niveles de personalidad proactiva reflejándose de forma resaltante que la población tomada como referencia para el estudio presente en un 84% un nivel alto y en un 16% nivel medio.

Tabla 4

Niveles de personalidad proactiva

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0
Medio	51	16
Alto	277	84
Total	328	100

En la tabla 5, se refleja la interrelación entre las variables de estudio empoderamiento psicológico y la personalidad proactiva, la cual se determina como positiva y de tamaño moderado a grande, con significancia estadística ($\rho = .660$ y $p < .001$), asimismo se calculó un tamaño de efecto grande ($r^2 = .435$). Lo que permite establecer la aceptación de la hipótesis de trabajo como verdadera.

Tabla 5

Correlación entre empoderamiento psicológico y la personalidad proactiva

	Empoderamiento psicológico
Personalidad proactiva	Rho de Spearman
	0.660
	p-value
	< .001
	r^2
	0.435

En la tabla 6, se deja evidencia de la correlación entre las dimensiones de la variable empoderamiento psicológico con la personalidad proactiva cuyos resultados destacaron una interrelación positiva y considerable con significancia estadística (significado Rho= 0.510, $p < .001$; competencia Rho= 0.614, $p < .001$; autodeterminación Rho= 0.584, $p < .001$ e impacto Rho= 0.631, $p < .001$), en cuanto al tamaño del efecto (r^2) este se determinó que era grande en todas las combinaciones (0.260; 0.376; 0.341 y 0.398). Al respecto se indica que estos resultados permiten hacer posible la aceptación de la hipótesis del investigador donde se establece relacionamiento entre los elementos abordados.

Tabla 6

Correlación entre dimensiones del empoderamiento psicológico y la personalidad proactiva

		Significado	Competencia	Autodeterminación	Impacto
Personalidad Proactiva	Rho de Spearman	0.510	0.614	0.584	0.631
	p-value	< .001	< .001	< .001	< .001
	r^2	0.260	0.376	0.341	0.398

V. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el empoderamiento psicológico en el trabajo y personalidad proactiva en mujeres trabajadoras de una UGEL de Lima Metropolitana, reflejándose como resultados que existía una relación positiva y considerable con significancia estadística ($Rho=.660$ y $p<.001$) entre las mismas. Estos resultados coinciden con los hallazgos planteados por Palacios y Salazar (2021), quienes tomaron como población a ingenieros pertenecientes al área de minería de una empresa privada, demostrando con respecto a estas dos variables de estudio la existencia de una interrelación positiva, media y significativa ($Rho=.342$ y $p<0.05$). Teóricamente esta asociación se explica en tanto el empoderamiento psicológico en el trabajo permite crear y facilitar proceso de cambios que son necesario para todas las empresas, lo cual refleja la salud organizacional y la calidad de su ambiente laboral, posibilitando el aumento de la autonomía de sus colaboradores para que tengan libertad de actuación dentro de su trabajo (Orgambídez-Ramos et al., 2017). Permitiendo el desarrollo de un proceso de motivación intrínseca capaz de lograr que la personalidad proactiva de cada colaborador se pueda proyectar como rasgo característico propio que focaliza la voluntad de actuar de manera satisfactoria dentro de su espacio laboral.

Respecto al primer objetivo específico que plantea identificar el nivel del empoderamiento psicológico en el trabajo en mujeres de Lima Metropolitana, se obtuvo como hallazgos que se sitúan en un nivel alto (89%). En concordancia con los resultados expuestos, los autores Ahmed y Malik (2019), dieron a conocer que al estudiar el empoderamiento psicológico en una población de docentes de una institución educativa encontraron un nivel expuesto como alto (88,7%) en los encuestados. En relación Rengifo (2020), refirió dentro de sus hallazgos que sus encuestados pertenecientes a una empresa aseguradora, al ser consultados con respecto al empoderamiento psicológico en el trabajo indicaron que este era alto (96%). Asimismo, Noboa et al., (2020) quienes realizaron un estudio teniendo como población a trabajadores universitarios, destacaron que esta variable se identificó como buena (76%). Dentro de este contexto, se considera que el empoderamiento psicológico en el trabajo refiere a esas ganas de laborar del empleado y de generar

con su acción resultados gratificantes para su persona y el contexto organizacional en el cual se desenvuelve (Soleiman et al. 2021). Cuya importancia radica en que permite que las personas desarrollen y hagan uso de su consciencia crítica y manifieste un comportamiento de participación (Treviño y López, 2022). Al recibir del entorno herramientas que fortalecen su práctica, incentivando la productividad, innovación y su enfoque hacia la mejora continua debido a que se sienten parte de este contexto (Wijaya, 2021).

De acuerdo al segundo objetivo específico que refiere describir el nivel de personalidad proactiva en mujeres trabajadoras de una UGEL de Lima Metropolitana, se halló que las encuestadas manifestaron tener un nivel alto (84%). Estando estos resultados en similitud con lo planteado por Quiñones (2019), quien demostró en un estudio donde se tomó como población a trabajadores que prestaban servicios de ingeniería que la personalidad proactiva fue reflejada como alta (71,5%). Por su parte, Espinoza (2018) quien se enfocó en el abordaje de una población a empleados del área de recursos humanos para conocer su nivel de personalidad proactiva, demostró que está dentro de su estudio fue considerada como regular (42,8%). En este sentido, se explica que la personalidad proactiva surge a causa de un proceso continuo que refiere la influencia del carácter y el temperamento, fusión que se desarrolla en el interior de los individuos, pasando a ser características marcadas de estos (Wijaya, 2021). En cuanto a la incidencia de la personalidad proactiva dentro de los ambientes laborales se indica que su relevancia se manifiesta en que potencia procesos como la productividad, debido a que una persona con este tipo de característica logra gestionar positivamente el tiempo, pudiendo concretar mayor número de labores de forma rápida, logrando desarrollar efectividad, eficiencia y eficacia (Luque, 2020).

En relación al tercer objetivo específico sobre precisar la relación entre las dimensiones del empoderamiento psicológico en el trabajo (significado, competencia, autodeterminación e impacto) y personalidad proactiva en mujeres trabajadoras de una UGEL de Lima Metropolitana, se conoció como resultados una interrelación positiva y considerable con significancia estadística (significado $Rho = .510$, $p < .001$; competencia $Rho = .614$, $p < .001$; autodeterminación $Rho = .584$, $p < .001$ e impacto $Rho = .631$, $p < .001$). En este orden de ideas, se destaca

correspondencia con la investigación realizada por Palacios y Salazar (2021), quienes tomaron como población a ingenieros pertenecientes al área de minería de una empresa privada, cuyos resultados resaltan una relación positiva, media y significativa, en cuanto a las combinaciones de la variable personalidad proactiva y las dimensiones del empoderamiento psicológico (Significado obtuvo un $Rho = .291^{**}$, Competencia reflejo un $Rho = .371^{**}$, Autodeterminación indicó un $Rho = .302^{**}$ e Impacto arrojó un $Rho = .336^{**}$, todas con una $p = .000$). Al respecto, se considera que el empoderamiento psicológico en el trabajo es una variable capaz de generar el desarrollo de la identidad institucional y sentido de pertenencia por parte de los colaboradores, siendo estos motores de impulso para que estos hagan lo posible por procurar la mejora empresarial (Ahmed y Malik, 2019). Encontrándose que sus dimensiones (significado, autodeterminación, competencia e impacto) dejan en evidencia la relación que se establece en cuanto a la personalidad proactiva (Palacios y Salazar, 2021). Posibilitando que los individuos de manera consciente puedan desarrollar su adaptación personal de forma autoestimada, con sentido de orientación al logro, capacidad de manejar respuestas para diversas situaciones, impulsar cambios y proyectarse innovaciones en su espacio, mostrando constante voluntad hacia la mejora continua para enfrentarse a las características del entorno laboral, proponiéndose metas para ser cumplidas con efectividad y mucho compromiso (Yaranga, 2020).

La investigación en su desarrollo presentó como limitaciones las siguientes; un vacío en el desarrollo científico con respecto al estudio de las variables, evidenciándose la existencia de muy pocas literaturas científicas relacionadas directamente con la temática, prueba de ello que solo se halló una investigación en el contexto nacional que abordará las dos variables en conjunto, lo cual redujo las posibilidades de profundizar y ampliar los antecedentes de estudio y a la vez la contrastación de resultados en las discusiones. Asimismo, se menciona como limitación el tamaño muestral establecido para el estudio, cuya representatividad podría incurrir en generar una brecha entre la realidad y los resultados obtenidos al medir la variable empoderamiento psicológico.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: Existe una relación positiva y considerable con significancia estadística ($Rho=.660$ y $p <.001$) entre el empoderamiento psicológico en el trabajo y personalidad proactiva en mujeres trabajadoras de una UGEL de Lima Metropolitana.

SEGUNDA: El nivel con mayor frecuencia de empoderamiento psicológico en el trabajo en mujeres trabajadoras de una UGEL de Lima Metropolitana fue alto (89%).

TERCERA: El nivel con mayor frecuencia de personalidad proactiva en mujeres trabajadoras de una UGEL de Lima Metropolitana fue alto (84%).

CUARTA: Existe una interrelación positiva y considerable con significancia estadística entre las dimensiones del empoderamiento psicológico en el trabajo (significado, competencia, autodeterminación e impacto) y personalidad proactiva en mujeres trabajadoras de una UGEL de Lima Metropolitana (significado $Rho= .510$, $p <.001$; competencia $Rho= .614$, $p<.001$; autodeterminación $Rho= .584$, $p<.001$ e impacto $Rho= .631$, $p <.001$).

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Realizar más estudios referidos a estas variables con énfasis en las combinaciones que aborden las dimensiones: significado y autodeterminación al evidenciarse menores puntaje de correlación dentro del estudio.

SEGUNDA: Aplicar otros instrumentos de recolección de información para evaluar la variable empoderamiento psicológico en el trabajo para valorar la posibilidad de nuevos hallazgos.

TERCERA: Desarrollar investigaciones dirigidas a conocer el nivel de personalidad proactiva con respecto a factores diferenciadores como la edad y variables socioeconómicas.

CUARTA: Diseñar un proceso de atención motivacional hacia trabajadoras que presentan un nivel medio de empoderamiento psicológico en el trabajo.

QUINTA: Estimular la confianza y autonomía en el trabajo en colaboradas que presentan un nivel medio de personalidad proactiva

SEXTA: Mantener una visión actualizada de gestión del talento humano por parte del personal directivo que dirige y supervisa a las trabajadoras para garantizar se impulse desde los diferentes puntos de mando la potencialización de estas variables.

REFERENCIAS

- Ahmed, N. y Malik, B. (2019). Impact of Psychological Empowerment on Job Performance of Teachers: Mediating Role of Psychological Well-being. *Review of Economics and Development Studies*, 5 (3), 451-460. https://reads-spcrd-org.translate.google/index.php/reads/article/view/129?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=es&_x_tr_hl=es-419&_x_tr_pto=sc
- Albar, M., García-Ramírez, M., López, A. y Garrido, R. (2012). Adaptación española de la escala de empoderamiento psicológico en el trabajo. *Revista española de psicología*, 15 (2), 793-800. <file:///C:/Users/USER/Downloads/Escala%20EPE-tesis%20instrumento%20es.pdf>
- Arrollo, A. (2017). *Personalidad proactiva y compromiso organizacional en personal civil de una institución militar peruana del Callao, 2017*. [Tesis de pregrado]. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11240/Arroyo_VAJ.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Aspajo, K. y Oblitas, M. (2021). *Liderazgo y empoderamiento del personal de la Caja Arequipa en el Distrito de Tarapoto, Año 2021*. [Tesis de pregrado]. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71887/Aspajo_PK-Oblitas_PML-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arzo, G. (2018). Personalidad Proactividad. <https://decidestuvida.com/5-claves-para-ser-proactivo/>
- Arias, F. (2019). Revista de Actividad Física y Científica. *Revista científica*, 11(1), 7.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación*. Grupo editorial Patria 2017.
- Banda, A. y Morales, M. (2015). Empoderamiento psicológico: un modelo sistémico con componentes individuales y comunitarios. *Revista de Psicología*, 33 (1), 1-18. <http://www.scielo.org.pe/pdf/psico/v33n1/a01v33n1.pdf>

- Bateman, T. and Crant, J. (1993). The proactive component of organizational-behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103-118. doi:10.1002/job.4030140202
- Carrillo, L. (2013). *Validación de la escala de Personalidad Proactividad de Crant en los trabajadores de comida rápida*. (Tesis de Pregrado) Universidad César Vallejo. Lima, Perú
- Carbajal, P. (2018). *Personalidad proactiva y capacidad emprendedora de los trabajadores de una empresa dedicada al rubro de telecomunicaciones en el distrito de Independencia, 2017*. [Tesis de Maestría] Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3195/Carbajal_SPL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). *Código de ética del gremio de profesionales en Psicología del Perú*.
<https://www.angelfire.com/pe/actualidadpsi/archivo/etica.html>.
- Comisión Económica Para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2019), *Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo*.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44408/4/S1801209_es.pdf
- Douglass, R., Autin, K., Buyukgoze-Kavas, A. and Gensmer, N. (2020). Proactive Personality and Decent Work Among Racially and Ethnically Diverse Working Adults. *Journal of Career Assessment*, 28(3), 512-528.
<https://doi.org/10.1177/1069072719894571>
- Espinoza, S. (2018). *Personalidad proactiva y procrastinación laboral en colaboradores del área de recursos humanos en una empresa de Contact Center del Cercado de Lima, 2018*. [Tesis de pregrado]. Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29911/Espinoza_GSM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- García, G. y Villavicencio, J. (2019). La proactividad de las secretarías en las instituciones públicas en la Ciudad de Portoviejo y su aporte al desarrollo institucional. *Caribeña de Ciencias Sociales*, 1 (1), 12-19. <https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/03/secretarias-instituciones-publicas.html>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Las rutas cuantitativas, cualitativas y Mixtas. Mc. Graw Hill Educación.
- Hsiu Y. and Chien, Y. (2019). Proactive personality and job crafting in the tourism industry. *Does job resourcefulness matter?* 43(1), 110-116. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1447677019302049>
- Hu, R., Wang, L., Zhang, W. y Bin, P. (2018). Creatividad, personalidad proactiva e intención empresarial: el papel de la alerta empresarial. *Frente. Psicol*, 9 (1), 1-7. Doi: 10.3389/fpsyg.2018.00951
- Hsiao, CH. And Wang, FJ. (2020). Proactive personality and job performance of athletic coaches: organizational citizenship behavior as mediator. *Palgrave Commun* 6(33) 110-127. <https://doi.org/10.1057/s41599-020-0410-y>
- Huxi, W., Jing, Z., Candice, T. and Spitzmueller, C. (2017). Explaining benefits of employee proactive personality: The role of engagement, team proactivity composition and perceived organizational support. *Journal of Vocational Behavior*, 101(6), 90-103.
- Juyumaya, J., Alvarado, N. y Rojas, C. (2021). Efectos del empoderamiento y el compromiso en el rendimiento de los trabajadores de la industria textil chilena. *Estudios de Administración*, 28 (2), 97-109. file:///C:/Users/USER/Downloads/nandradev,+Editor_a+de+la+revista,+juyumaya.pdf.
- Luque, Z. (2020). Persona proactiva: definición, características y ejemplos. <https://www.psicologia-online.com/persona-proactiva-definicion-caracteristicas-y-ejemplos-4910.html>
- Monje, A., Despoina, X., Calvo, N. and Abeal, J. (2021). Structural empowerment, psychological empowerment, and work engagement: A cross-country study. *European Management Journal*, 1 (1), 52-59.

- Maan, A., Abid, G., Butt, T. Ashfaq, F. and Ahmed, S. (2020). Perceived organizational support and job satisfaction: a moderated mediation model of proactive personality and psychological empowerment. *Futur Bus J*, 6 (21), 1-9. <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00027-8>
- Marcela, L. y Pelaez, S. (2018). *Revisión Documental Del Empoderamiento En Mujeres Desde Una Perspectiva Psicológica*. Universidad Autónoma De Bucaramanga. [Tesis de Pregrado], Universidad Autónoma De Bucaramanga.
https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/396/2018_Tesis_Laura_Marcela_Soria_Osma.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Medina, A. (2022). *El Empoderamiento Psicológico Ante La Violencia De Género Mediante Un Taller E Infografías: Historias De Mujeres Que Asisten A La Asociación Civil “Tejiendo Un Sueño” En San Martín De Las Pirámides, Estado De México*. [Tesis de Maestría], Universidad Autónoma Del Estado De México.
<http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/112046/Alondra%20Medina%20PT.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Meng, Q. and Sun, F. (2019). The Impact Of Psychological Empowerment On Work Engagement Among University Faculty Members In China. *Psychology research and behavior management*, 18(12), 983–990. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S215912>
- Mohamed, A. and Ugur, Y. (2021). Psychological Empowerment and Job Satisfaction: Insights from Libyan Banking Sector. *Journal of Islamic World and Politics*, 5(2), 180-198. <https://journal.umy.ac.id/index.php/jiwp/article/download/11194/pdf/download/11194/pdf>.
- Montalvo, J. (2020). El Trabajo desde la Perspectiva de Género. *Revista de la Facultad de Derecho*, 1 (49), 13-21. <https://doi.org/10.22187/rfd2020n49a6>
- Needle, D. (2022). Estadísticas de mujeres en el mundo de la tecnología. <https://www.computerweekly.com/es/cronica/Estadisticas-de-mujeres-en-el-mundo-de-la-tecnologia>

- Noboa, M., Torres, G., Estrella, I., Vizúete, W. (2020). Lenguaje motivacional y empoderamiento psicológico de los trabajadores en ciudad de Guayaquil, Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 20, (2), 1-19. <https://www.redalyc.org/journal/280/28063431017/28063431017.pdf>
- Nunura, A. (2021). *Personalidad proactiva y procrastinación laboral en personal administrativo de una empresa del sector retail de Lima Cercado, 2021. [Tesis de pregrado]*. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70656/Nunura_CAESD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Organización Internacional del trabajo (OIT). (2020). *OIT: La participación laboral de las mujeres aumenta pero el camino a la igualdad aún es largo en América Latina y el Caribe*. https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_619953/lang-es/index.htm#:~:text=La%20tasa%20de%20participaci%C3%B3n%20de,Caribe%202017%20de%20la%20OIT.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *Trasformación empresarial*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_724016.pdf
- Organización Internacional del trabajo [OIT]. (2018). *Buenas prácticas empresariales*. https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/downloads/publications/wibm_cogoodpract_2017_sp.pdf
- Orgambídez-Ramos, A., Moura, D. y Almeida, H. (2017). Estrés de rol y empowerment psicológico como antecedentes de la satisfacción laboral. *Revista de Psicología (PUCP)*, 35(1), 257-278. <https://dx.doi.org/http://doi.org/10.18800/psico.201701.009>
- Palacios y Salazar. (2021). *Empoderamiento psicológico en el trabajo y Personalidad Proactiva en ingenieros del rubro minero en una empresa privada de Lima, Metropolitana*. [Tesis de pregrado]. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/655231/PalaciosD_I.pdf?sequence=3

- Paitan, E. (2020). *Gestión administrativa y empoderamiento de los profesionales de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019*. [Tesis de Maestría] Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53936/Paitan_SE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quiñones, K. (2019). *Personalidad proactiva y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa de Servicios de Ingeniería, distrito de San Isidro, Lima, 2019*. [Tesis de Pregrado]. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41431/Qui%3b1ones_ZK.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Resolución De Consejo Universitario N° 0262-2020/UCV. (2020). Código de ética en investigación de la Universidad Cesar Vallejo. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>
- Richter, F. (2021). Women's Representation in Big Tech. <https://www.statista.com/chart/4467/female-employees-at-tech-companies/>
- Ruimei, S., Hong, M., Cornelia T., Im, C. and Anise, M. (2022). Psychological empowerment, work addiction, and burnout among mental health professionals. *Curr Psychol* 41(11), 120-132. <https://link.springer.com/article/10.1007/s12144-022-03663-1#citeas>
- Ruimei, S., Hong, M., Cornelia T., Im, C. and Anise, M. (2022). Psychological empowerment, work addiction, and burnout among mental health professionals. *Curr Psychol* 41(11), 120-132. <https://link.springer.com/article/10.1007/s12144-022-03663-1#citeas>
- Rengifo, G. (2020). *El empoderamiento y compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa aseguradora de Trujillo, 2020*. [Tesis de pregrado]. Universidad Cesar vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55403/Rengifo_PGG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Salessi, S. y Omar, A. (2017). Comportamientos proactivos en el trabajo: una puesta al día. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 9 (3), 82-103.
<file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-ComportamientosProactivosEnElTrabajo-6232156.pdf>
- Spreitzer, G. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation [Empoderamiento psicológico en el trabajo: Dimensiones, medición y validación]. *Academy of Management Journal*, 38 (5), 1442- 1465. <https://journals.aom.org/doi/epub/10.5465/256865>
- Soleiman, M., Paul, L., Salamzadeh, A., Bouzari, P. and Ebrahimi, P. (2021). The effect of internal branding on organisational financial performance and brand loyalty: mediating role of psychological empowerment. *Journal of Asian Business and Economic Studies*, 1 (1), 1-22. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JABES-08-2021-0122/full/pdf>
- Treviño, R. y López, J. (2022). El impacto del empoderamiento en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el burnout en docentes de México, *Contaduría y administración*, 67(3) 42-64. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8499920>
- Valls, V., González-Romá, A. Hernández, E. (2020). Proactive personality and early employment outcomes: The mediating role of career planning and the moderator role of core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 119(1), 115-128. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S000187912030049X>
- Vermooten, N., Boonzaier, B. and Kidd, M. (2019). Job crafting, proactive personality and meaningful work: Implications for employee engagement and turnover intention. *SA Journal of Industrial Psychology*, 45(1), 1-13. http://www.scielo.org.za/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2071-07632019000100017
- Vieyra, M., y Ortega, M. (2021). Análisis del proceso de inclusión socio-laboral de la mujer: formación y capacitación para promoción-equidad de género. *Conrado*, 17(81), 443-449.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442021000400443&lng=es&tlng=es.

Wijaya, N. H. S. (2021). Proactive personality, voice behavior, and the roles of team social exchange. *Jurnal Siasat Bisnis*, 25(2), 142–154.
<https://doi.org/10.20885/jsb.vol25.iss2.art5>

Yaranga, G. (2020). *Inteligencia emocional y proactividad en estudiantes de secundaria, lima – 2019*. [Tesis de Licenciatura], Universidad Autónoma de ICA.

<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/720/3/Guillermo%20Cruz%20Yaranga.pdf>

Anexo 2: Operacionalización de Variable

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERATIVA	DIMENSIONES	ITEMs	Escala
Empoderamiento psicológico en el trabajo	Es la capacidad en que el individuo se identifica con su trabajo y se esfuerza por ser mejor en sus labores, con seguridad, compromiso y responsabilidad (Spreitzer, 1995; Maan et al., 2020).	La variable será medida a través de la escala de empoderamiento psicológico en el trabajo, presentada por Spreitzer, (1995) y adaptada al español por Albar et al. (2012), la cual está estructurada en 12 ítems, tipo escala de likert, que aborda 4 dimensiones; Significado, Competencia, Autodeterminación e Impacto	Significado	1,2,3	Escala ordinal
			Competencia	4,5,6	
			Autodeterminación	7,8,9	
			Impacto	10,11,12	
Personalidad proactiva	La personalidad proactiva es un rasgo característico del individuo que consiste en la voluntad para crear cambios perceptibles en su ambiente de forma consciente y reflexionada (Bateman y Crant, 1998; Salessi y Omar, 2018).	La variable será medida a través de la escala de personalidad proactiva de Crant, presentada por Bateman y Crant, (1993) y Adaptada al contexto peruano por Carrillo (2013), la cual está estructurada en 10 ítems, tipo escala de likert, que aborda 1 dimensión; Personalidad Proactiva	Personalidad proactiva	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	Escala ordinal

Anexo 3: Instrumento variable 1

Escala de empoderamiento psicológico en el trabajo (Spreitzer, 1995).

Adaptada al español por Albar et al. (2012).

A continuación, se presentan 12 enunciados relacionados con su experiencia psicológica en el puesto de trabajo. Marque la frecuencia que considere más oportuna en su caso. Seleccione sólo una alternativa por cada enunciado.

Escala de opciones de respuestas:

1	2	3	4	5	6	7
Totalmente en desacuerdo	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo.

N	ITEMS	1	2	3	4	5	6	7
	Significado							
1	El trabajo que yo hago es muy importante para mí							
2	Mis actividades laborales son personalmente valiosas							
3	El trabajo que realizo es significativo para mí							
	Competencia							
4	Confío en mi aptitud para hacer mi trabajo							
5	Confío en mi capacidad para desarrollar las tareas que se requieren en mi trabajo							
6	He adquirido dominio en las habilidades necesarias para desarrollar mi trabajo							
	Autodeterminación							
7	Tengo autonomía para determinar cómo hacer mi trabajo							
8	Yo puedo decidir por mí mismo cómo organizar mi trabajo							
9	Tengo suficiente libertad e independencia para decidir cómo hacer mi trabajo							
	Impacto							
10	Mi trabajo es importante para el funcionamiento de mi unidad							
11	Tengo suficiente control sobre lo que ocurre en mi unidad							
12	Tengo suficiente influencia sobre lo que ocurre en mi unidad							

Anexo 4: Instrumento de la variable 2

Escala de Personalidad Proactiva de Crant (Bateman y Crant, 1993)

Adaptada al contexto peruano por Carrillo (2013)

A continuación, encontrará una serie de proposiciones sobre aspectos relacionados con las características de la personalidad proactiva. Cada una tiene siete opciones para responder, de acuerdo a lo que describa mejor su personalidad:

1	2	3	4	5	6	7
Totalmente en desacuerdo	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo.

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

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

Anexo 5: Autorización del Instrumento de la variable 1

Escala de empoderamiento psicológico en el trabajo (Spreitzer, 1995).

Adaptada al español por Albar et al. (2012).



Dña. María Jesús Albar Marín, con DNI 31586709G, Profesora Titular de la Universidad de Sevilla

AUTORIZA a:

Dña. Yessica Faustina Nicolas de la Cruz a utilizar en su trabajo de investigación, la adaptación española de la escala Psychological Empowerment de Spreitzer, publicada en la revista The Spanish Journal of Psychology, 2012, Vol.15, No.2,793-800.

Lo que declaro en Sevilla, a 29 de Junio 2022

Firmado por ALBAR MARIN MARIA JESUS -
31586709G el día 29/06/2022 con un
certificado emitido por AC FNMT Usuarios

Fdo. M^aJesús Albar Marín

Anexo 6: Autorización del instrumento de la variable 2

Escala de Personalidad Proactiva de Crant (Bateman y Crant, 1993)

Adaptada al contexto peruano por Carrillo (2013)



Yessica Nicolás <yessnd@gmail.com>
para jcrant

lun, 10 oct 2022, 11:39



the reason why im writing to you is to ask you for permission to use the scale "Crant Proactive Personality" in an investigation about this subject
please be assured that the use of the instrument will only be for academic purposes.

Thank you!

Atte Yessica Nicolas De La Cruz
Psychology student



J. Michael Crant <jcrant@nd.edu>
para mí

lun, 10 oct 2022, 11:42



Dear Yessica,

You have permission to use the proactive personality scale in your research as described in your letter to me.

Good luck with the project.

Regards,

J. Michael 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: https://scholar.google.com/citations?user=C33e_28AAAAJ&hl=en&oi=a0

ResearchGate: https://www.researchgate.net/profile/J_Crant

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/j-michael-crant-b4a5a6117/>

jcrant@nd.edu

(574) 631-6765



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CUEVA ROJAS MANUEL EDUARDO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Empoderamiento psicológico en el trabajo y personalidad

proactiva en mujeres trabajadoras de una UGEL de Lima-Metropolitana.", cuyo autor es NICOLAS DE LA CRUZ YESSICA FAUSTINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 08 de Febrero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CUEVA ROJAS MANUEL EDUARDO DNI: 10556483 ORCID: 0000-0002-0402- 8583	Firmado electrónicamente por: MECUEVAR el 08- 02-2023 00:34:22

Código documento Trilce: TRI - 0531757