



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Evidencias de validez de la escala Psychological Empowerment (EP)
en docentes de la provincia de Trujillo

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Gonzalez Morales, Coraima Yolanda (orcid.org/0000-0003-2122-1411)

Sevilla Nieves, Pamela Sarai (orcid.org/0000-0002-8724-4643)

ASESOR:

Mg. Salirrosas Cabada, Richard Irvin (orcid.org/0000-0002-4443-5992)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Psicométrica

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi hija, Luciana Villanueva Gonzalez por ser mi principal inspiración para culminar mis estudios académicos y motivarme a estar en mejorar continua para ofrecerle el futuro que se merece.

A mis padres, por su amor y apoyo incondicional a lo largo de mi vida.

Coraima Gonzalez

A mis hijos, Fabrizio y Fabián, por ser mis dos grandes razones para lograr mis metas.

A Jorge, por su amor y ser mi apoyo incondicional los últimos 13 años, siempre pensando en lo mejor para nuestra familia.

A mi padre, por ese amor inmenso y por seguir inculcándome el amor de Dios en todo momento.

Pamela Sevilla

Agradecimiento

A Dios por brindarme sabiduría, salud y vida para poder realizar mis estudios académicos y permitirme afrontar las dificultades que se presentaron a lo largo de mi vida.

A mis padres, Marcos Gonzalez y Yolanda Morales por ser enseñarme el significado del amor, contribuir en mi desarrollo y bienestar. Además, ser mi ejemplo a seguir, destacando la práctica de valores.

A mi hermana, Zoraida Gonzalez por apoyarme y brindarme comprensión en circunstancias difíciles, a su vez, por ser mi compañera en el camino del aprendizaje.

A Javier Villanueva, por brindarme su compañía y cariño en el transcurso de mi carrera profesional.

Coraima Gonzalez

A Dios, mi Padre celestial, quien nunca me soltó en mis días de calma y tormenta, y a quien de todo corazón agradezco por todas las bendiciones que me ha dado.

A mi asesor de tesis, Mg. Richard Salirrosas por compartir sus conocimientos, su tiempo y paciencia para nuestro desarrollo profesional.

A Jorge, por ser mi compañero de vida y por ser el principal apoyo para terminar mi carrera profesional. ¡Te amo!

A mis padres, Samuel Sevilla y Norma Nieves por siempre apoyarme a pesar de mis tropiezos y por seguir creyendo en mí y en lo que puedo llegar a lograr.

Pamela Sevilla

Índice de Contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	ii
Índice de Contenidos	ii
Índice de Tablas.....	iii
Índice de Figuras	iv
Resumen	v
Abstract.....	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización.....	11
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos.....	14
3.7. Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS.....	16
4.1. Análisis descriptivo de los ítems.....	16
4.2. Evidencia de validez basada en contenido.....	17
4.3. Evidencia de validez basada en la estructura interna.....	18
4.4. Evidencia de confiabilidad por consistencia interna	21
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES.....	26
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS.....	37

Índice de Tablas

Tabla 1: Análisis descriptivo de los ítems de la escala Psychological Empowerment (EP).....	16
Tabla 2: Validez de contenido de la escala Psychological Empowerment (EP)	17
Tabla 3: Cargas Factoriales de la escala Psychological Empowerment (EP) .	18
Tabla 4: Índices de ajuste de la escala Psychological Empowerment (EP).....	20
Tabla 5: Confiabilidad por consistencia interna de la escala Psychological Empowerment (EP).....	21

Índice de Figuras

Figura 1: Modelo Estructural de la escala Psychological Empowerment (EP) 19

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar las evidencias de validez de la escala Psychological Empowerment (EP) en docentes de la provincia de Trujillo. El tipo de estudio es aplicada con un diseño instrumental, además la muestra estuvo conformada por 300 docentes de ambos sexos y del nivel primaria y secundaria. Para la recolección de datos se utilizó la adaptación al español en Lima de la escala EP, realizado por Cotera y Poma en el 2018. En relación a los resultados, se realizó el análisis descriptivo, el criterio de juicio de expertos a través de V de Aiken con valores que oscilan de .80 a 1, el análisis factorial confirmatorio, observándose puntajes adecuados en cargas factoriales (.51 a .86) y óptimos valores de índices de ajuste (X^2/df 2.69, RMSEA .075, CFI .95, GFI .93 y TLI .93 y AIC de 189.25). Finalmente, en la confiabilidad mediante el coeficiente Omega, obtuvo un puntaje de .87, lo que indica que la escala es altamente confiable.

Palabras clave: Empoderamiento psicológico, empoderamiento, docentes.

Abstract

The main objective of this research was to determine the evidence of validity of the Psychological Empowerment (EP) scale in teachers in the province of Trujillo. The type of study is applied with an instrumental design, in addition the sample consisted of 300 teachers of both sexes and primary and secondary level. For data collection, the adaptation to Spanish in Lima of the EP scale was used, carried out by Cotera and Poma in 2018. In relation to the results, the descriptive analysis was carried out, the criterion of expert judgment through V of Aiken with values ranging from .80 to 1, confirmatory factor analysis, adequate scores are observed in factor loads (.51 to .86) and optimal values of adjustment indices (χ^2/df 2.69, RMSEA .075, CFI .95, GFI .93 and TLI .93 and AIC of 189.25). Finally, in reliability through the Omega coefficient, it obtained a score of .87, which indicates that the scale is highly reliable.

Keywords: Psychological empowerment, empowerment, teachers.

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones están en constante transformación, esto se debe a que se van adaptando a las necesidades de la sociedad y a los cambios que se generaron por la pandemia Covid-19, ante ello, las instituciones educativas utilizaron estrategias para continuar con un proceso de enseñanzas con el fin de incrementar su calidad y eficiencia para obtener resultados positivos en beneficio de sus alumnos (Blanco & Moro, 2019). En tal sentido, el empoderamiento permite una perspectiva más amplia, viendo a la escuela desde una óptica gerencial que la haga eficiente y eficaz (Hernando, 2018).

En Colombia, se consideró que el empoderamiento en los docentes abrió paso a que puedan tomar como suyo el conocimiento que poseen y de instruir mediante una problemática, logrando potencializar su desarrollo profesional e integral, a su vez promoviendo la innovación en el aula, creando herramientas y estrategias para motivar a sus estudiantes, guiándolos a un aprendizaje más significativo, de esta manera, los educadores lograron desarrollar más sus habilidades cognitivas, pedagógicas y tecnológicas (Valbuena et al., 2021).

De igual manera, en España, el empoderamiento en los docentes ha permitido que busquen una óptima formación en cada una de sus áreas y especializaciones, desterrando así mitos, estereotipos y técnicas tradicionales de enseñanzas, a través de capacitaciones actualizadas, ayudándolos también a identificar a aquellos estudiantes que requieran de otros métodos de aprendizaje, consiguiendo así que la práctica educativa empleada pueda satisfacer las necesidades educativas de cada estudiante logrando que desarrollen sus potencialidades al máximo (López et al., 2019).

En el Perú, a pesar que los docentes trabajan con un conjunto de limitaciones gerenciales, han adquirido capacidades, habilidades y aptitudes, que permiten la implementación de nuevas estrategias pedagógicas, esto es contrastado por Jiménez, et al. (2020) en su estudio de empoderamiento y liderazgo educativo, donde determinaron que hay prevalencia de empoderamiento en directivos de la unidad de gestión educativa de

Ferreñafe, presentando que de 127 encuestados, un 91,3% presenta un nivel alto de empoderamiento.

El empoderamiento es una capacidad muy utilizada en la actualidad, debido a que como estrategia gerencial es de gran beneficio, al ser empleado en el área educativa, el docente asume un rol de gerente en su aula, teniendo una apertura a experimentar nuevas metodologías para el aprendizaje, por lo cual será capaz de emplear estrategias que le ayudarán a optimizar su desempeño y un aprendizaje constructivo entre docentes y alumnos. Es decir, un docente empoderado irá mejorando en su praxis, obteniendo una mayor facilidad para realizar sus actividades laborales, capacidad para designar el control a su equipo de trabajo y a su vez, promover un ambiente de compromiso y pertenencia, que le ayude al logro de metas y objetivos organizacionales. (García, 2019; Asunción, 2019).

Si bien es cierto, el empoderamiento como tal, nace de la necesidad de libertad por parte de los colectivos sociales discriminados con el fin de fomentar mayor presencia y participación de los individuos para lograr un cambio social en un contexto democrático. Sin embargo, en la realidad docente, bajo la misma democracia, donde habría libertad y autonomía, los docentes siguen siendo oprimidos de manera sutil y directa, a través de presiones burocráticas por la misma satisfacción de demandas de conocimiento y de acreditar a los estudiantes, a su vez, en las condiciones materiales y limitaciones para trabajar (Pascual, 2019). Estos factores no solo los condiciona, también repercute en la identidad de los maestros y en su autovaloración como profesionales (Plata, 2018).

Ante ello, surge la idea de investigar más sobre esta problemática, no obstante, en la población docente no se encuentra información completa y relevante en relación al empoderamiento, haciendo necesaria su estudio (Treviño & Segovia, 2017). Asimismo, de acuerdo a Ventura (2019) en Perú se evidencia muy pocas investigaciones en el campo educativo.

Por otro lado, a medida que esta habilidad ha ido tomando relevancia en muchos estudios e investigaciones en otras poblaciones, conjuntamente se fueron creando instrumentos de evaluación en relación a éste, como la

Escala de Percepción de Empoderamiento Comunitario en 1999 (Canaval, 1999) o también el Instrumento para medir el Empoderamiento en mujeres de México en 2008 (Hernández & García, 2008), ambos instrumentos con buena validez y confiabilidad, sin embargo, su uso está dirigido básicamente para la población femenina.

Así mismo, existe otra Escala de Percepción de Empoderamiento Comunitario, creado en 2020, esta vez dirigido solo para estudiantes universitarios (Fierro et al., 2020). También, se encontró la Escala para medir Agencia Personal y Empoderamiento de Pick (ESAGE) y su aplicación está dirigido para entornos comunitarios que se encuentran en situaciones de riesgo (Pick et al., 2007).

Por otro parte, se encontró a la escala “The conditions of work Effectiveness Questionnaire” (CWEQ) de Laschinger en 1996, el cual fue adaptada al español en 2014, su aplicación está dirigida a colaboradores (Mendoza et al, 2014).

A la vez, está la Escala Psychological Empowerment de Spreitzer creada en 1995, la cual fue adaptada al portugués y al español, constituida por 12 ítems y 4 dimensiones (significado, competencia, autodeterminación e impacto) cada una está compuesta por 3 ítems. Cabe resaltar que, tanto en su versión portuguesa como española, la escala obtuvo adecuados resultados de validez y confiabilidad. Este instrumento mide el empoderamiento psicológico de una organización, constructo que garantiza el aumento de la motivación para realizar tareas con mucha eficacia (Viera et al., 2014), por lo tanto, es la escala pertinente para ser aplicada en la población seleccionada en este estudio.

En este sentido se planteó la siguiente interrogante a investigar, ¿Cuáles son las evidencias de validez de la Escala Psychological Empowerment (EP) en docentes de instituciones educativas públicas de la provincia de Trujillo?

En relación a una perspectiva teórica, este trabajo de investigación va a permitir brindar mayores conocimientos entorno a la teoría basada en el enfoque cognitivo del empoderamiento. A nivel práctico, brinda una herramienta que podrá ser utilizada como antecedente para otros

investigadores y estudiantes. A nivel metodológico, se busca comprobar si el instrumento cuenta con adecuadas propiedades psicométricas para que mida la variable en cuestión. Por último, a nivel social, a partir de que se desarrolle un instrumento válido y confiable, éste podrá ser usado por la comunidad docente y mediante ello se podrá medir la variable del empoderamiento, logrando que a futuro se pueda realizar más programas y talleres para el desarrollo de los docentes.

Tomando en cuenta la información presentada, se plantea como objetivo principal el determinar las evidencias de validez de la escala Psychological Empowerment (EP) en docentes de la provincia de Trujillo. En cuanto a los objetivos específicos, el primero busca establecer el análisis descriptivo de los ítems de la escala Psychological Empowerment en docentes de la provincia de Trujillo; el segundo busca establecer las evidencias de validez basada en el contenido a través del juicio de expertos de la escala Psychological Empowerment en docentes de la provincia de Trujillo; el tercero busca establecer las evidencias de validez basadas en la estructura interna de la escala Psychological Empowerment a través del análisis factorial confirmatorio en docentes de la provincia de Trujillo. Finalmente, se pretende determinar si la escala Psychological Empowerment presenta una adecuada consistencia interna.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a las investigaciones realizadas a nivel internacional se tiene, a Nilsen et al. (2018) donde en su estudio de investigación realizaron un AFC de la escala psychological empowerment de Spreitzer adaptada al portugués para una población brasileña. La muestra fue el personal de enfermería (varones y mujeres). Este análisis pretendía mantener los mismos valores que la escala original, el cual obtuvo un ajuste global de X^2 de 1.84, así como un GFI, CFI TLI de .93, .96 y .94, respectivamente y RMSEA de .06, indicando que sus características psicométricas de esta adaptación tienen valores adecuados, además tuvo una consistencia interna adecuada en todas las subescalas, excepto en impacto, el cual tuvo un valor debajo del nivel aceptado (.63).

Así mismo en el Perú, Cotera y Poma (2018), ejecutaron un estudio cuantitativo-transversal y de diseño no experimental, teniendo como objetivo realizar una adaptación de esta escala en los colaboradores de un call center en la ciudad de Lima, aplicándolo a 457 trabajadores del área operativa y administrativa. En su estudio se realizó un análisis descriptivo de los ítems, evidenciando una asimetría negativa (- .479 y -.217) y concentración leptocúrtica (curtosis de -.079 a .612), además, se logró alcanzar un ajuste de X^2 de 3.92, CFI de .97, TLI de .96 y GFI de .97, también un RSMR de .04, RSMEA de .07 y AIC de 248.426, así también una confiabilidad $> .80$, mostrando que los valores obtenidos son adecuados y aceptables, indicando que el instrumento es apto para la medición del constructo del empoderamiento psicológico.

Además, Rojas y Yapias (2020), lograron determinar la confiabilidad mediante consistencia interna y el análisis factorial exploratorio. Dicha investigación fue aplicada y con un diseño no experimental transversal. El instrumento fue aplicado en 150 colaboradores de un call center en un distrito de Lima y optaron por hacer un muestreo no probabilístico por conveniencia. Así mismo, se encontró que el coeficiente alfa de la escala Psychological Empowerment obtuvo un valor general de .85. Además, se mostró en la prueba de KMO que obtuvo un índice superior a 0.6, demostrando que existe correlación entre los ítems e indica que la escala es válida, así también,

presentó X^2 de 1012.36, GL 66 y una significancia $p < .001$ mediante la prueba de esfericidad de Bartlett. Finalmente, las cargas factoriales obtenidas evidenciaron una alta correlación debido a que los obtenidos valores son mayores e iguales a .40. Por lo tanto, dado a los resultados, se concluyó que la adaptación de esta escala presenta las evidencias concretas para medir el constructo de empoderamiento psicológico en cualquier organización.

En relación a la teoría, el empoderamiento tuvo su auge a partir de 1970 cuando surgieron las revoluciones femeninas cansadas del maltrato y el machismo que sufrían por parte de los varones y sindicatos exigiendo sus derechos sociales que de alguna manera ayudaron a que puedan reflejar su participación y su expresión libre. Logrando también que exista nexos con la psicología debido a que ésta la fue definiendo como la capacidad de autocontrol de un individuo sobre su vida (Castelblanco, 2019; Bacqué & Biewener, 2016).

Como concepto, el término empoderamiento es considerado como un proceso que toda persona o grupo atraviesa cuando se encuentra en una situación difícil y dura (Martínez & Alonso, 2021; Banda & Morales, 2015). Este permite desarrollar capacidades y habilidades que motivan al colaborador a realizar sus actividades laborales con eficacia (Batista & Castro, 2020; Noboa et al., 2020). Y conlleva a experimentar satisfacción, la cual de influye de manera positiva en el desempeño laboral (Cotera & Poma, 2018; Sobrino et al., 2017).

A su vez, es una percepción cognitiva que involucra el control para tomar una decisión y la adquisición de poder en el centro laboral (Nassar, 2018; Rojas & Yapias, 2020; Marques, et al., 2018).

En el área de la psicología organizacional, el constructo del empoderamiento se ha enfatizado especialmente en el modelo cognitivo, el cual hace referencia a una serie de estados cognitivos, que generan una modificación en la percepción de la persona sobre sí misma y el entorno donde se encuentra, además a los pensamientos que tiene un individuo sobre su capacidad para ejecutar las actividades, por ejemplo: el trabajo que

desempeña el colaborador es importante y significativo para él, presenta la aptitud, las capacidades y habilidades para ejecutar sus funciones, es capaz de decidir cómo realizar y organizar su trabajo (Conger & Kanungo, 1988).

De igual manera este modelo se describe como una convicción que tiene un individuo sobre el control, el nivel de autonomía y las decisiones que toma relacionado a sus labores, generando una actitud emprendedora y dinámica dentro de su centro de trabajo, teniendo un impacto positivo en su satisfacción, bienestar y salud (Bretones & Jáimez, 2022).

La escala de psychological empowerment presenta cuatro dimensiones:

Significado, de acuerdo con Spreitzer (1995), este genera que surja un sentimiento en relación a la importancia del trabajo. Así también, Naupay (2018) sostiene que es la relación de pensamientos del colaborador con las actividades exigidas en el trabajo y que ésta se encuentre alineada con los objetivos o metas organizacionales, además es el valor que cada trabajador le da a su empleo y también, involucra una mejor motivación y compromiso.

Competencia, hace referencia a la creencia, capacidad, habilidad y la autoeficacia que tiene el colaborador para ejecutar una tarea (Spreitzer 1995; Quintanilla, 2018; Lévano, 2018).

Autodeterminación, es entendida como la percepción reflejada en autonomía del personal en su área de trabajo, que influencia en su desempeño, así también como la predisposición para el cumplimiento de labores y la libertad para realizar las actividades en el trabajo (Spreitzer, 1995; Zubizarreta, 2018; Rojas & Yapias, 2020).

Impacto, Spreitzer (1995) lo describe como el grado o el impacto que genera el comportamiento o la labor de uno, marcando una diferencia en su área laboral. Así mismo, Quintanilla (2018), lo define como la manera en la que influye un colaborador en las tácticas o planes de una empresa con el propósito de lograr una actividad.

Por otro lado, de acuerdo con Monje et al. (2021) cuando un colaborador se siente valorado por la institución donde labora, éste muestra un comportamiento empoderado, evidenciándose en el involucramiento de

actividades institucionales, y a su vez, en su desempeño. Diversos indagadores refieren que si se implementa al empoderamiento como estrategia en una organización genera en sus trabajadores pertenencia, además, influye positivamente en una organización, de igual manera, el empoderamiento muestra muchas oportunidades de desarrollo, asimismo permite la autonomía y facilita la creatividad e innovación.

En una organización saludable es importante el desarrollo del trabajador, por lo cual es necesario motivar el bienestar social, mental y físico, ya que ello repercutirá en el desempeño de los trabajadores. Entonces, el empoderamiento se relaciona directamente con el bienestar tanto físico, social y mental, pues pretende desarrollar el espíritu de participación y la proactividad, siendo una estrategia de desarrollo a nivel organizacional (Montoya et al., 2020).

El empoderamiento en los educadores comienza a ser más significativo por las exigencias y un mayor requerimiento de respuesta a los nuevos métodos educativos del siglo XXI, por ello se tuvieron que capacitar para desarrollar y mejorar sus habilidades y aumentar sus fortalezas, a su vez, para incrementar su potencial académico logrando ser una agente de cambio en cualquier situación educativa y generando mayor autoconfianza (Amaya et al., 2018).

En tal sentido, el docente es un protagonista imprescindible en todo modelo educativo que se esté ejerciendo, sobre todo si tiene como objetivo ser un agente de cambio, que represente apoyo para sus estudiantes en plena autoconstrucción de su futuro profesional. Por ello es necesario desarrollar el empoderamiento en los educadores (Peralvo, et al., 2018).

Esta capacidad en los docentes conlleva a diversos beneficios:

En los aspectos administrativos, forma un proceso estratégico que establece una mejor relación entre directivos y docentes (Duque, 2018). Debido a que, optimiza la capacidad para liderar grupos, organizar y delegar funciones, motivar a su equipo de trabajo e incentivar a la capacitación constante. (Asunción, 2019).

En la metodología de enseñanza en aulas, permite que obtengan conocimientos y recursos que les ayude a realizar sus actividades más eficientes (Duque, 2018). A su vez, el mejoramiento en la praxis, en cuanto a los aspectos didácticos, sociales, pedagógicos y cognitivos (Asunción, 2019).

En el desarrollo profesional, genera recursos necesarios para el educador, puesto que, fortalece sus habilidades y capacidades (Asunción, 2019). Además, conlleva a una capacitación constantemente y mejora continua (Duque, 2018).

En el alumnado, genera un efecto positivo en su formación como futuros profesionales de competencias altas, ya que podrán desarrollar el empoderamiento (Tscheschner et al., 2018). Adicionalmente, el docente será capaz de implementar nuevos métodos de aprendizaje, mejorando el rendimiento académico del alumnado (Asunción, 2019).

Desde la perspectiva de Amaya et al. (2018) una estrategia para empoderar a los docentes en sus labores académicas es la capacitación mediante certificaciones nacionales e internacionales en competencias digitales.

Entre los beneficios educativos de las certificaciones en competencias digitales tenemos:

Permiten la mejora de comunicación y los quehaceres académicos a través de redes en línea, ya que, las practicas académicas pueden compartirse dentro y fuera de la institución educativa, además, las redes de profesionales complementan el desarrollo de los docentes mediante el intercambio de conocimientos con los demás educadores. Y las herramientas digitales facilitan la interacción propiciando el pensamiento colectivo educadores (Peralvo, et al., 2018; Levano et al., 2019).

También, disminución del tiempo empleado en los procesos administrativos y control estudiantil, debido a que, la administración digital de datos agiliza la búsqueda de información del alumnado, adicionalmente, la tecnología optimiza la comunicación y el tiempo de respuesta a automatizar la entrega

de calificaciones y la evaluación de desempeño académico (Amaya et al., 2018).

Además, optimizan la productividad y el desempeño académico en educadores, puesto que, la web permite el acceso y el análisis de un sin fin de fuentes de información, contribuyendo a la obtención de recursos actualizados, tales como: planes y programas de estudio. Adicionalmente, el manejo de formatos digitales para elaborar las actividades académicas favorece en el educador la autoevaluación y retroalimentación en las actividades planificadas (Levano et al., 2019; Peralvo, et al., 2018).

Promocionan y fomentan la creatividad y la innovación en la educación, ya que, al incorporar las TIC en las actividades académicas y con el buen manejo de ellas, permite que se haga uso de estrategias didácticas para la enseñanza y a una mejor adaptación a diferentes estilos de aprendizaje en los alumnos (Amaya et al., 2018; Levano et al., 2019).

También, son un complemento entre las actividades tradicionales y la incorporación de medios tecnológicos que ayudan en aumentar el conocimiento del alumno y facilitan la enseñanza, como las autoevaluaciones, el envío de actividades por medio de plataformas virtuales, foros de discusión, entre otros (Amaya et al., 2018; Peralvo et al., 2018).

Así mismo, el manejo adecuado de las TIC permite que los docentes desarrollen sus competencias, habilidades y sus actitudes, aquellas que son primordiales para obtener éxito en cualquier entorno educativo, incluyendo la vida personal. A su vez, siendo capacitados con las últimas tendencias en educación, genera un aprendizaje intercultural y una optimización en sus actividades educativas (Amaya et al., 2018; Levano et al., 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente trabajo es de tipo aplicada, debido a que se utilizaron los conocimientos científicos con la finalidad de llegar a la solución del conflicto presentado (Sánchez et al.,2018). Respecto al diseño es instrumental, ya que busca establecer la validez y confiabilidad del instrumento seleccionado, es decir analizar las propiedades psicométricas (Ochoa, 2019).

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual

Como variable se tiene al empoderamiento psicológico, que según Spreitzer (1995), define el empoderamiento como la motivación intrínseca de una persona hacia sus actividades laborales manifestado en un conjunto de cuatro cogniciones: significado, competencia, autodeterminación e impacto.

Definición operacional

Para la medición de la variable se hizo uso de la escala Psychological Empowerment.

Dimensiones

Tiene como dimensiones: Significado (ítems 1, 2 y 3), que muestra la relación entre el pensamiento y las tareas exigidas del colaborador en su área de trabajo, así también está relacionada con las metas y objetivos de la organización, logrando que el trabajador desarrolle un valor o importancia a su labor (Spreitzer, 1995; Naupay, 2018). Competencia (ítems 4, 5 y 6), que Spreitzer (1995) y Lévano (2018) manifiestan que es la aptitud, capacidad y habilidad del trabajador para realizar con éxito sus funciones. Autodeterminación (ítems 7, 8 y 9), la cual es interpretada como la autonomía del colaborador con respecto a sus actividades, lo cual influye en su ocupación (Spreitzer, 1995; Rojas y Yapias, 2020). Por último, se encuentra la dimensión Impacto (ítems 10,11 y 12), el cual consiste en la influencia y el impacto que tiene el colaborador en el plan de trabajo de una empresa con el fin de realizar con eficacia sus actividades (Spreitzer, 1995; Quintanilla, 2018).

Escala

Presenta una escala de medición de tipo ordinal, con 6 respuestas: Totalmente en desacuerdo (1); muy en desacuerdo (2), en desacuerdo (3), De acuerdo (4), Muy de acuerdo (5), y Totalmente de acuerdo (6).

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Ventura (2017) señala que es el grupo de individuos para llevar a cabo una investigación, considerando que estos posean similares características. En la presente investigación la población está compuesta por el personal docente de nivel primario y secundario de instituciones públicas pertenecientes a la provincia de Trujillo. Cabe señalar que la población seleccionada es infinita.

Los criterios de inclusión propuestos son: docentes de ambos sexos, contratados o nombrados que estén ejerciendo su profesión en el año 2022. Además, que cuenten con la autorización (consentimiento informado) y pertenezcan a instituciones educativas públicas de la provincia de Trujillo.

Por otro lado, los criterios de exclusión son: Educadores que no brinden consentimiento y no hayan completado los protocolos.

Muestra

Desde el punto de vista de López (2018) la muestra se refiere a una parte seleccionada de toda la población. En este caso, la muestra está constituida por 300 docentes del nivel primario y secundario de la provincia de Trujillo, según Lloret et al. (2014) el número de casos mínimo para realizar el análisis factorial confirmatorio es de 300, ya que se podrá obtener valores adecuados y precisos.

Muestreo

El tipo de muestreo que se empleó es no probabilístico por conveniencia, según Otzen y Manterola (2017) este no depende de la probabilidad, y se realiza por la elección o conveniencia del investigador, debido a que se evidencia mayor accesibilidad para trabajar con ciertos individuos.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se consideró como técnica a la encuesta, que de acuerdo con López-Roldán y Fachelli (2021) presenta una serie de interrogantes dirigidas a sujetos, además es una de las más aplicadas en ciencias sociales, ya que ha generado trascendencia en las investigaciones escritas.

Instrumento

Escala de empoderamiento psicológico

El instrumento seleccionado se denomina Psychological Empowerment (EP), la autora de la versión original es Spreitzer (1995) y los autores de la adaptación al español en Perú son Cotera y Poma (2018), la administración puede ser tanto individual como colectiva, presenta 12 ítems, en cuanto al ámbito de aplicación es organizacional, con una duración indeterminada, tiene como objetivo evaluar el empoderamiento psicológico en el trabajo, las áreas que mide son: Significado, Competencia, Autodeterminación e Impacto y las normas de calificación se presentan en escala Likert del 1 al 6.

Evidencias validez y confiabilidad

Versión original

En relación a las características psicométricas del instrumento, se utilizó un CFA de segundo orden para evaluar la validez convergente y discriminante de las medidas de empoderamiento en ambas muestras: en la muestra industrial, resultó tener un ajuste excelente (AGFI = .93, RMSR = .04, NCNFI = .97). Para la muestra de seguros se obtuvo un ajuste moderado (AGFI = .87, RSMR = .07 = NCNFI = .98), cada ítem se cargó de manera fuerte en el factor apropiado y en las dimensiones hubo una correlación significativa. Además, se ejecutó un análisis de fiabilidad del coeficiente alfa global de .72 y se utilizó el método test-retest (Spreitzer, 1995).

Versión adaptada

La adaptación al español por Cotera y Poma, se realizó en la ciudad de Lima, teniendo como muestra a 457 colaboradores de un call center,

tanto del área operativa como administrativa. En cuanto a la validez se obtuvieron valores óptimos de los índices de ajuste (CMIN/DF = >2 y AGFI = .87) en los ajustes globales (GFI = .92 y RMSEA = .07), y el ajuste comparativo (CFI = .96 y TLI = .95). Además, se determinó adecuados puntajes de fiabilidad mediante el coeficiente alfa mayor a .82 (Cotera & Poma, 2018).

3.5. Procedimientos

Para dar inicio, se realizó una revisión de bibliografía de instrumentos psicométricos que midan la variable de empoderamiento psicológico, luego se determinó usar la escala de Psychological Empowerment (EP) adaptada al español y al contexto peruano por Cotera y Poma en el 2018, realizando una recolección de información teórica, permitiendo que esta investigación tenga forma y esté ordenada. Seguidamente se indagó la información pertinente para la elaborar la introducción, a su vez, se buscaron los antecedentes (internacionales y nacionales) y fundamentos teóricos (Cotera & Poma, 2018). Luego se realizó la metodología de investigación y se seleccionó la población para administrar el instrumento. Adicionalmente, se ejecutó las evidencias de validez basada en el contenido a través del juicio de expertos. Además, se elaboraron solicitudes de aplicación del instrumento a las instituciones educativas de la provincia de Trujillo, las cuales fueron distribuidas tanto de manera presencial como virtual (correo electrónico y mesa de partes). Se realizó la administración de la escala de manera presencial para abarcar un mayor número de encuestados, debido a que se por medio del formulario Google había poca respuesta. Por consiguiente, se vació los datos en una hoja de cálculo de Excel 2019 y se ejecutó el proceso de análisis estadístico a través de los programas IBM SPSS Statistics 20 y IBM SPSS Amos 26 Graphics, realizando las tablas con los resultados obtenidos. Y finalmente, se elaboró los últimos capítulos de la investigación, como la discusión, las conclusiones y recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

Finalizando la recolección de datos, se procedió a analizar el instrumento seleccionado, por ello se vació los datos obtenidos de los evaluados en

Microsoft Excel 2019, luego se exportaron esos datos al programa IBM SPSS Statistics 20, realizando primero un análisis descriptivo de cada ítem. A continuación, en referencia a la validez de estructura interna, se hizo un análisis factorial confirmatorio, para ello, se procedió a pasar los datos al programa IBM SPSS Amos 26 Graphics, para obtener los índices de ajuste globales (X^2 y RMSEA), comparativos (CFI, TLI y GFI) y parsimoniosos (AIC). A su vez, conocer los valores de las cargas factoriales de la escala y su modelo estructural.

Finalmente, se halló la confiabilidad por consistencia interna de la escala en mención por medio del coeficiente Omega, reflejando cada resultado en figuras y tablas.

3.7. Aspectos éticos

Con respecto a la ética, el Colegio de Psicólogos del Perú (2018) manifiesta que todo profesional que ejecute una investigación, tiene que respetar la normativa internacional y nacional. Por ello, en la investigación, se cuenta con el permiso de las autoras de la adaptación del instrumento, el cual fue administrado. Además, se respetó el contexto actual de la pandemia de la covid-19, por lo cual la aplicación del instrumento se desarrolló de manera presencial contando con todos los protocolos de seguridad para evitar contagios.

En tal sentido, si se desea realizar una investigación con seres humanos se debe contar con el consentimiento (Colegio de Psicólogos del Perú, 2018), por lo cual, se procedió a solicitar su participación voluntaria en esta investigación, mencionando que la información recopilada será tratada de manera confidencial y únicamente para propósitos académicos.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo de los ítems

Tabla 1

Análisis descriptivo de los ítems de la escala Psychological Empowerment (EP)

Dimensión	Ítem	M	DE	g1	g2
Significado	1	5.53	.824	-2.32	7.79
	2	5.33	.794	-.87	-.03
	3	5.45	.755	-.96	-.59
Competencia	4	5.44	.727	-.89	-.57
	5	5.44	.693	-.83	-.53
	6	5.12	.749	-.29	-.87
Autodeterminación	7	5.17	.813	-.42	-1.04
	8	5.09	.876	-.66	.34
	9	5.04	.847	-.36	-.68
Impacto	10	5.33	.728	-.60	-.91
	11	5.04	.863	-.90	1.91
	12	4.98	.828	-.31	-.53

Nota: M= media; DE= desviación estándar; g1= coeficiente de asimetría de Fisher; g2= coeficiente de curtosis de Fisher.

En la tabla 1, los valores de la desviación estándar indica que se evidencia que existe una inadecuada dispersión de los datos, puesto que se alejan en gran medida de la media (Brunnett, 2019). Además, la medida de asimetría es menor a 0, es decir, presenta una curva de asimetría negativa; y la medida de curtosis es mayor a 0, evidenciando mayor concentración leptocúrtica, entonces, tanto en la curtosis como asimetría indican que sus valores se alejan de una distribución normal (Pérez & Medrano, 2010).

4.2. Evidencia de validez basada en contenido

Tabla 2

Validez de contenido de la escala Psychological Empowerment (EP)

Ítem	Primer Juez			Segundo Juez			Tercer Juez			Cuarto Juez			Quinto Juez			V de Aiken			Interpretación V
	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	VÁLIDO
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1.00	1.00	0.80	VÁLIDO
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	VÁLIDO
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	VÁLIDO
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	VÁLIDO
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	VÁLIDO
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	VÁLIDO
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	VÁLIDO
9	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	0.80	1.00	VÁLIDO
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	VÁLIDO
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	VÁLIDO
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00	1.00	1.00	VÁLIDO

Nota: no está de acuerdo 0, está de acuerdo 1, P= pertinencia, R= relevancia, C= claridad

En la tabla 2, se observa la validez de contenido mediante la V de Aiken, evidenciando puntajes entre .80 y 1.00, es decir, los jueces expertos consideran los 12 ítems del instrumento válidos en pertinencia, relevancia y claridad, pues cumplen con el puntaje de V adecuado (V= 0.80) propuesto por Aiken (Juárez y Tobón, 2018).

4.3. Evidencia de validez basada en la estructura interna
a. Cargas factoriales del análisis factorial confirmatorio

Tabla 3

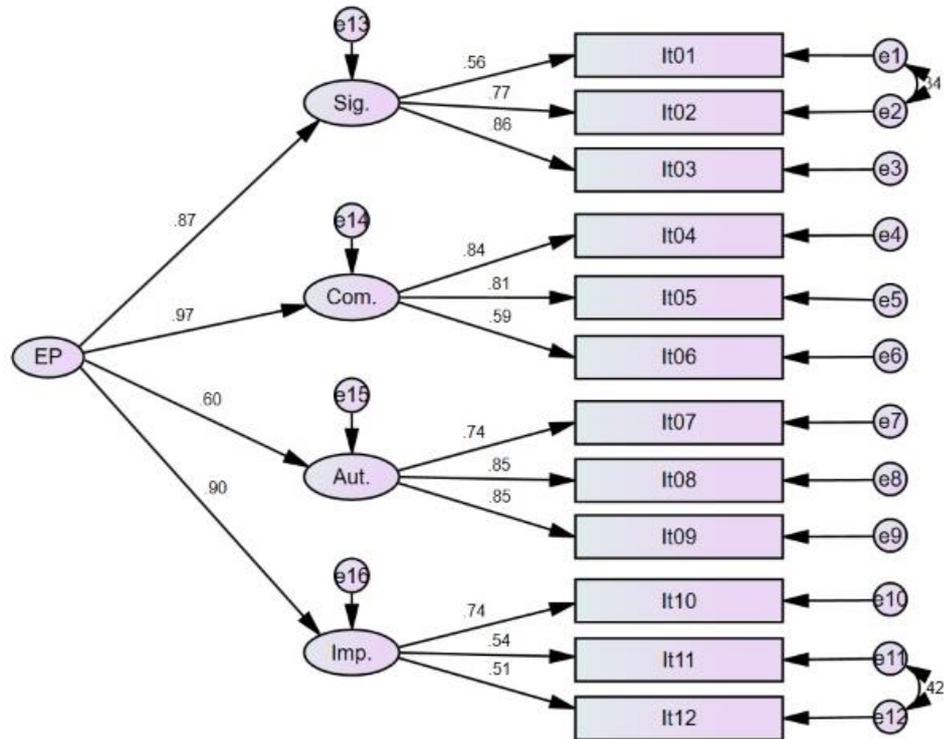
Cargas Factoriales de la escala Psychological Empowerment (EP)

Dimensiones	Ítem	Cargas Factoriales
Significado	1	.56
	2	.77
	3	.86
Competencia	4	.84
	5	.81
	6	.59
Autodeterminación	7	.74
	8	.85
	9	.85
Impacto	10	.74
	11	.54
	12	.51

En la tabla 3 se muestran las cargas factoriales en relación a los 12 ítems de la Escala Psychological Empowerment, en la dimensión Significado se manifiestan valores entre .56 y .86, en Competencia entre .59 y .84, de igual manera en Autodeterminación se encuentra valores de .74 a .85 y, por último, en la dimensión Impacto, los valores se establecen entre .51 y .74. Por lo tanto, las cargas factoriales que se evidencian, oscilan entre .51 y .86, los cuales demuestran que existe correlación y que tienen una carga factorial mayor a .50, lo que significa que los ítems poseen cargas factoriales apropiadas debido a que superan al valor mínimo requerido según Morales (2013). Así mismo, estos valores concuerdan con Lloret et al. (2014) los cuales refieren que un valor como mínimo de .50 y máximo de .90 son considerados adecuados.

b. Diagrama de los factores que conforman el instrumento
Figura 1

Modelo Estructural de la escala Psychological Empowerment (EP)



En la figura 1, se aprecia el Modelo Estructural de las dimensiones Significado, competencia, autodeterminación e impacto, que conforman la escala Psychological Empowerment (EP).

c. Índices de ajuste del cuestionario

Tabla 4

Índices de ajuste de la escala Psychological Empowerment (EP)

Esca la EP	χ^2/df	P	RMSEA	CFI	GFI	TLI	AIC
4							
dimensiones- 12 ítems	2.69	.000	.075	.95	.93	.93	189.25

Nota: χ^2 : Chi cuadrado; GL = Grados de libertad ;CFI: Índice de Ajuste Comparativo; TLI: Índice de Tucker-Lewis; RMSEA: Raíz del Error Cuadrático de Aproximación; AIC: Criterio de Información Akaike.

En la tabla 4, se evidencia los valores de 12 ítems los cuales indican valores aceptables, en relación a los índices de ajuste global como la razón de verosimilitud X^2/df se obtuvo un valor < 3 (Escobedo et al., 2016). El RMSEA obtuvo un valor $< .08$, el cual se encuentra dentro de lo aceptable, debido a que algunos autores consideran valores por debajo del .08 (Doral et al., 2018). Por otro lado, en los índices de ajuste comparativo se obtuvo un CFI de .95, TLI de .92 y GFI de .93 mostrando valores considerablemente adecuados, como lo afirman Yucel et al. (2020), Santabárbara y López, (2019) & Doral, et al., (2018), que valores superiores al .95 en el CFI y superior de .90 en el TLI y GFI, se consideran aceptables y ajustables a la muestra. Finalmente, en los índices de ajuste parsimonioso, el AIC evidencia un valor aceptable, indicando que el modelo es apropiado (Escobedo et al., 2016).

4.4. Evidencia de confiabilidad por consistencia interna

Tabla 5

Confiabilidad por consistencia interna de la escala Psychological Empowerment (EP)

	McDonald ω
Escala EP	.87

En la tabla 5 se evidencia los índices de fiabilidad con respecto a la consistencia interna mediante coeficiente Omega, muestran un valor de .87, lo cual significa que es un puntaje adecuado según Ventura (2017), quien manifiesta que los valores mayores a .80 son considerados altamente confiables.

V. DISCUSIÓN

El empoderamiento es considerado como la capacidad que motiva al colaborador a realizar sus actividades laborales con eficacia. Esta habilidad enfocada en los docentes conlleva a diversos beneficios: en los aspectos administrativos (optimizar la capacidad para liderar grupos, organiza y delegar funciones), en la metodología de enseñanza en aulas (obtención de conocimientos y recursos para el mejoramiento de sus praxis), en el desarrollo profesional (fortalece habilidades y capacidades) y en el alumnado (efecto positivo en la formación de futuros profesionales) (Asunción, 2019; Duque, 2018; Tscheschner et al., 2018). En tal sentido, es fundamental considerar una herramienta que ayude a medir el empoderamiento psicológico en docentes con la finalidad de implementar programas y taller para desarrollar esta capacidad.

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar las evidencias de validez de la escala Psychological Empowerment (EP) en docentes de la provincia de Trujillo, por ello, se empleó esta escala adaptada al español por Cotera y Poma (2018) en la ciudad de Lima. Presenta 12 ítems, distribuidos en 4 dimensiones: Significado (1,2 y 3), Competencia (4, 5 y 6), Autodeterminación (7,8 y 9) e Impacto (10,11 y 12). La muestra estuvo conformada por 300 docentes de las instituciones educativas de la provincia de Trujillo, los cuales cumplían con los criterios establecidos, a su vez, se llevó a cabo una prueba piloto constituida por 50 docentes, obteniéndose en el coeficiente alfa de Cronbach el valor de .88.

En relación a los objetivos específicos, en el primero se estableció el análisis descriptivo de los ítems de la escala Psychological Empowerment en docentes de la provincia de Trujillo, evidenciando en la desviación estándar, que existe una inadecuada dispersión de los datos, debido a que se alejan de la media (Brunnett, 2019). La media de asimetría obtuvo un valor menor a 0, evidenciando una asimetría negativa y la media de curtosis es mayor a 0, mostrando una mayor concentración leptocúrtica, lo que significa que sus valores se alejan de una distribución normal (Pérez & Medrano, 2010). Esto se asemeja a los resultados de Cotera y Poma (2018), quienes obtuvieron una asimetría negativa (-.29 y -2.32) y evidenciaron una concentración leptocúrtica (curtosis de -.03 a 7.79).

El siguiente objetivo buscó establecer las evidencias de validez basadas en el contenido a través del juicio de 5 expertos en el ámbito de la psicología organizacional y educativa, mostrando valores entre .80 y 1, indicando que los jueces consideraron que los 12 ítems de la escala son válidos en pertinencia, relevancia y claridad, cumpliendo así con un puntaje de V de Aiken adecuado (Juárez & Tobón, 2018). Estos resultados coinciden con lo realizado por Cotera y Poma (2018) quienes, a través del juicio de 4 expertos manifestaron que los ítems que constituyen la escala son relevantes y representativos para medir el empoderamiento psicológico.

Como tercer objetivo, se estableció las evidencias de validez basadas en la estructura interna mediante el análisis factorial confirmatorio. Por tanto, se procesaron las cargas factoriales de los 12 ítems de la escala EP, mostrando valores entre .51 y .86, indicando que son apropiadas debido a que se encuentran por encima del valor mínimo de .50 y máximo de .90 (Morales, 2013; Lloret et al., 2014), esto quiero decir que los ítems son válidos para medir el empoderamiento psicológico. Estos resultados son similares con los puntajes hallados en el estudio de Nilsen et al. (2018), con cargas factoriales entre .47 y .84, y en el trabajo de Cotera y Poma (2018), se manifestó una puntuación de .35 a .86, evidenciando que existen cargas factoriales altas igual al del presente estudio.

En relación a los índices de ajuste, en el modelo adaptado de 12 ítems y 4 dimensiones, se obtuvieron valores aceptables. En los índices globales, el X^2 mostró un valor de 2.69 (Escobedo et al., 2016). De igual forma, en el RMSEA se obtuvo un puntaje menor a .075, el cual se encuentra dentro de lo aceptable (Doral et al., 2018). En los índices comparativos, el CFI es de .95, el TLI y GFI de .93, indicando que son considerablemente adecuados ya que el CFI es superior a .95 y el TLI superior a .90 (Yucel et al., 2020; Santabárbara & López, 2019; Doral et al., 2018). Por último, en los parsimoniosos, se observó que el AIC es aceptable, lo que indica que el modelo con 4 dimensiones y 12 ítems es apropiado (Escobedo et al., 2016). Es decir, la escala EP logra medir el empoderamiento psicológico a través del modelo propuesto por Sprietzer (1995), con 12 ítems y dividido en cuatro dimensiones: significado, entendido como el valor que le da el colaborador a su trabajo; competencia, la cual es la autoeficacia

del colaborador evidenciada en las habilidades, aptitudes y capacidades; autodeterminación, reflejada en la autonomía del personal en su área de trabajo; e impacto, que hace referencia a la manera en la que influye un colaborador en las tácticas o planes de la organización. Por lo tanto, se entiende que el empoderamiento psicológico representa la motivación intrínseca del colaborador hacia sus actividades laborales, conllevando a una experiencia positiva en el trabajo.

Estos resultados coinciden con la investigación de Nilsen et al. (2018), quienes obtuvieron valores apropiados en los de índices de ajuste: globales (X^2/gf de 1.84 y RMSEA de .06) y comparativos (CFI de .96 y TLI de .94). De igual manera, en el estudio de Coteria y Poma (2018), se obtuvieron puntajes similares en los índices de ajuste comparativo con un CFI y TLI de .97 y .96, respectivamente, indicando que son valores adecuados.

El último objetivo pretendió determinar si la escala presentaba una consistencia interna adecuada, se realizó la confiabilidad mediante el coeficiente Omega de McDonald de .87, considerándose un puntaje altamente confiable, dado que es un valor mayor a .80 (Ventura, 2017). Estos resultados son similares a lo realizado por Coteria y Poma (2018) y Rojas y Yapias (2020), quienes reportaron adecuados índices de consistencia interna (mayor a .80) obtenidos mediante el coeficiente alfa, aunque el estadístico empleado es distinto, estos valores reflejan que la prueba es consistente y estable en otros contextos. Se optó por utilizar el coeficiente Omega, debido a que trabaja con cargas factoriales, lo que busca presentar el principio de equivalencia, a su vez, por su resistencia a muestreos en poblaciones heterogéneas, la reducción del riesgo de sobreestimación de la fiabilidad, haciéndolo un estimador adecuado (Ventura, 2017).

Con respecto a las limitaciones que se presentaron durante el desarrollo de la investigación, se optó por hacer un muestro no probabilístico por conveniencia, debido a la accesibilidad para poder administrar el instrumento. Sin embargo, se recomendaría realizar un muestreo probabilístico para obtener una muestra más precisa y controlar las variables externas. Así mismo, no existen estudios preliminares con la misma población (docentes) dificultando poder contrastar y comparar los resultados hallados. Además, hubo limitaciones para realizar una

validez externa, debido a que los instrumentos encontrados y validados en la misma población y provincia presentaban un número de ítems extensos, dificultando su administración.

Finalmente, se concluye que la escala Psychological Empowerment presenta adecuadas propiedades psicométricas indicando que es válida y confiable para medir el empoderamiento en los docentes de la provincia de Trujillo.

VI. CONCLUSIONES

- La escala Psychological Empowerment presenta evidencias de validez y confiabilidad, que permite su uso para medir el empoderamiento en docentes de la provincia de Trujillo.
- El análisis descriptivo de los ítems mostró una inadecuada dispersión de datos, puesto que la desviación estándar se aleja de la media. A su vez, evidencia una curva asimétrica negativa y concentración leptocúrtico.
- Se realizó las evidencias de validez de contenido mediante la V de Aiken con 5 jueces expertos obteniendo puntajes óptimos de .80 a 1, considerando que los ítems reflejan pertinencia, relevancia y claridad.
- En las evidencias de validez basadas en la estructura interna, a través del análisis factorial confirmatorio se observaron adecuados valores en cargas factoriales (entre .51 a .86). Además, aceptables valores en los índices de ajuste (X^2/df 2.69, RMSEA .075, CFI .95, GFI .93 y TLI .93 y AIC de 189.25).
- En la confiabilidad por consistencia interna mediante el coeficiente Omega de McDonald, muestra un puntaje altamente confiable de .87.

VII. RECOMENDACIONES

- Realizar más investigaciones psicométricas, correlaciones y estudios cuasiexperimentales, considerando la variable del empoderamiento psicológico en una muestra más representativa a la realidad local.
- Se recomienda la creación o adaptación de más instrumentos psicométricos que permitan realizar investigaciones tanto grupales como individuales en los docentes de la provincia de Trujillo, relacionados a sus actividades, capacidades y aptitudes laborales.
- Se recomienda considerar el utilizar un muestreo probabilístico aleatorio estratificado para obtener puntajes más confiables y precisos.
- Se recomienda determinar la confiabilidad del instrumento mediante el test retest en un tiempo determinado y con la misma muestra para contrastar los resultados anteriores.
- Se recomienda realizar la validez de tipo convergente tomando en cuenta el cuestionario de Bienestar Laboral General adaptado por Diaz y Medina en el año 2019, para conocer si los constructos están relacionados.

REFERENCIAS

- Amaya, A., Zuniga, E., Salazar, M., y Ávila, A., (2018). Empoderar a los profesores en su quehacer académico a través de certificaciones internacionales en competencias digitales. *Apertura*, 10(1), 104-115. <https://doi.org/10.32870/ap.v10n1.1174>
- Asunción, S. (2019). Metodologías Activas: Herramientas para el empoderamiento docente. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0*, 7(1), 65–80. <https://ojs.docentes20.com/index.php/revista-docentes20/article/view/27>
- Bacqué, M., y Biewener, C. (2016). The empowerment. A progressive action that has revolutionized politics and society. *Cuadernos de trabajo social*. 31(1).257-262. <https://doi.org/10.5209/CUTS.57350>
- 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>
- Batista, C. y Castro, A. (2020). Empoderamiento psicológico de los anfitriones de airbnb en Brasil a través de las comunidades en las redes sociales. *Estudios y Perspectivas en Turismo*. 29(2). 249-368. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7316505>
- Bretones, F. y Jáimez, M. (2022). Spanish adaptation and validation of the Psychological Empowerment Scale. *INTERDISCIPLINARIA*, 39(1), 195-210. <https://doi.org/10.16888/interd.2022.39.1.12>
- Blanco, Y. y Moro, H. (2019). Empoderamiento organizacional en emprendimientos que brindan servicio de Turismo de Naturaleza. *Economía y Desarrollo*, 61(1), 1-15. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0252-85842019000100006&script=sci_arttext&tlng=pt

- Brunnett, K. (2019). *Distribución normal*. [Diapositivas PowerPoint]. <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/106113/Distribuci%C3%B3n%20Normal.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Canaval, G. (1999). Propiedades psicométricas de una escala para medir percepción del empoderamiento comunitario en mujeres. *Colombia Médica*, 30 (2), 69- 73. <https://www.redalyc.org/pdf/283/28330203.pdf>
- Castelblanco, L. (2019). *Una reflexión crítica al empoderamiento psicológico y social: ¿El poder como bandera de la transformación personal y colectiva?* [Trabajo de grado, Universidad Cooperativa de Colombia]. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/10906/1/2019_reflexion_critica_empoderamiento.pdf
- Colegio de psicólogos del Perú. (2018). Código de ética y deontología. *El peruano*.
- Conger, J., & Kanungo, R. (1988). The empowerment process: integrating theory and practice. *The Academy of Management Review*, 13(3), 471–482. <https://doi.org/10.2307/258093>
- Cotera, D., y Poma, J., (2018). *Adaptación de la Escala de Empowerment Psicológico en colaboradores de un call center. Lima, 2018* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30213/Cotera_RM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Doral, F., Rodríguez, I. y Meseguer, A. (2018). Modelos de ecuaciones estructurales en investigaciones de ciencias sociales: Experiencia de uso en Facebook. *Revista de Ciencias Sociales*, 24(1), 22-40. https://www.redalyc.org/journal/280/28059578003/html/#redalyc_28059578003_ref59
- Duque, L. (2018). *Malestar docente: poder y empoderamiento* [Tesis de Maestría, Universidad Pontificia Bolivariana]. <https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/4109/MALESTAR%20DOCENTE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Escobedo, T., Hernández, J., Estebané, V. y Martínez, G. (2016). Modelos de ecuaciones estructurales: Características, fases, construcción, aplicación y resultados. *Ciencia y trabajo*, 18 (55), 18-19. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492016000100004
- Fierro, L., Rodas, N. y Zambrano, A. (2020). Diseño y validación de una Escala de Percepción de Empoderamiento Comunitario en Universitarios Chilenos. *Revista de Psicología*, 29 (1), 1-11. <https://doi.org/10.5354/0719-0581.2020.57910>
- García, S., (2018). *El empoderamiento docente y la imagen institucional en la Institución Educativa n° 1251 Peruano Suizo, Lima, 2018* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_7bdb6f5b4b5d1852a6a9f27671884f97
- Hernández, J. y García, R. (2008). *Instrumento para medir el Empoderamiento de la mujer* [Archivo PDF]. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101158.pdf
- Hernando, L., (2018). *Malestar docente: Poder y empoderamiento* [Tesis de Maestría, Universidad Pontificia Bolivariana]. <https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/4109/MALESTAR%20DOCENTE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jiménez, G.,Chávez, R. J. y Arteta, E. A.(2020). Empoderamiento y liderazgo educativo en directores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ferreñafe. *RevistaConCiencia EPG*, 5(1), 15-25. <https://doi.org/10.32654/CONCIENCIAEPG.5-1.2>
- Juárez, L. y Tobón, S. (2018). Análisis de los elementos implícitos en la validación de contenido de un instrumento de investigación. *Revista Espacios*, 39 (53), 23-25. https://www.researchgate.net/publication/328887439_Analisis_de_los_elementos_implicitos_en_la_validacion_de_contenido_de_un_instrumento_de_investigacion3

- Lévano, Á. (2018). *Habilidades directivas y empowerment en la gestión de organizaciones públicas* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2553>
- Levano, L., Sánchez, S., Tello, S., Herrera, N. y Collantes, Z. (2019). Competencias digitales y educación. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 569-588. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.329>
- López-Roldán, P., y Fachelli, S. (2021). *La encuesta*. <https://mdx.cat/handle/10503/105303>
- López, J. (28 de abril del 2019). *Muestra estadística*. <https://economipedia.com/definiciones/muestra-estadistica.html>
- López, E., Martín, M., y Palomares, A. (2019). Empoderamiento docente en el ámbito de las altas capacidades intelectuales. *Mitos y creencias en los docentes de educación primaria*, 24 (1), 63-76. <https://publicaciones.unirioja.es/ojs/index.php/contextos/article/view/3949/3538>
- Lloret, S., Ferreres, A., Hernández, A., y Tomás, I. (2014). Exploratory Item Factor Analysis: A practical guide revised and up-dated. *Annals of Psychology*, 30(3), 1151–1169. <https://doi.org/10.6018/analesps.30.3.199361>
- Marques, B. P., Villate, J. E., & Carvalho, C. V. (2018). Student Activity Analytics in an eLearning Platform: Anticipating Potential Failing Students. *Journal of Information Systems Engineering & Management*, 3(2), 12. <https://doi.org/10.20897/jisem.201812>
- Martínez, M., y Alonso, M. (2021). Breaking with paternalism, empowerment of the people. *Cuadernos de Gobierno y Administración Pública*, 8(1), 41-54. <https://doi.org/10.5209/cgap.76197>
- Mendoza, M., Orgambédez, A., Borrego, Y., Goncalves, G., y Santos, J. (2014). Adaptación al español del cuestionario de Condiciones de Efectividad en el Trabajo (CWEQ-II). *Universitas Pshychologicas*, 13(3), 923-933. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY13-3.aecc>

- Monje, A., Xanthopoulou, D., Calvo, N. y Abeal, J. (2021). Structural empowerment, psychological empowerment, and work engagement: A cross-country study. *European Management Journal*, 39(5) 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.01.005>
- Montoya, M., Ostos, J., y Saenz, A. (2020). Role of empowerment and identification with work teams in innovation climate. *Revista de Administração de Empresas*, 60(3) 183-194. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020200302>
- Morales, P. (2013, septiembre). *El análisis factorial en la construcción e interpretación de tests, escalas y cuestionarios*. Universidad Pontificia Comillas. Madrid, España. <https://web.upcomillas.es/personal/peter/investigacion/AnalisisFactorial.pdf>.
- Nassar, M. A. (2018). Psychological empowerment and organisational change among hotel employees in Egypt. *Research in Hospitality Management*, 7(2), 91-98. <https://doi.org/10.1080/22243534.2017.1444716>
- Naupay, N. (2018). *Empoderamiento y compromiso organizacional en la empresa Fortel S.A.C* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19561/Naupay_HNM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Nilsen, M., Milani, D., y Costa, N. (2018). Psychometric Properties Evaluation of the psychological empowerment instrument in a Brazilian context. *J Nurs Manag*, 1(1), 1- 10. <https://doi.org/10.1111/jonm.12701>
- Noboa, M., Marjorie, T., Torres, G., y Vizúete, W. (2020). Lenguaje motivacional y empoderamiento psicológico de los trabajadores en ciudad de Guayaquil, Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales*, 25(2), 206-223, <https://www.redalyc.org/jatsRepo/280/28063431017/28063431017.pdf>
- Ochoa, C. (2019). Diseño y Análisis en investigación. Editorial IMC. https://www.aepap.org/sites/default/files/documento/archivos-adjuntos/artl_2019_libro_diseno_y_analisis_de_investigacion.pdf

- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1), 227-232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Pascual, J. (2019). *Relaciones de poder y empoderamiento docente para la innovación educativa* [Tesis Doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona]. https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2020/hdl_10803_670115/jpm1de1.pdf
- Peralvo, C., Arias, P., y Merino, M. (2018). Retos de la docencia universitaria en el siglo XXI. *Revista Órbita Pedagógica*, 1(1), 9-27. <file:///C:/Users/HP/Downloads/152-Article%20Text-564-1-10-20180915.pdf>
- Pérez, E y Medrano, L. (2010). Análisis factorial exploratorio: Bases conceptuales y metodológicas. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 2(1), 58-66. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3161108>
- Pick, S., Serkin, J., Ortega, I., Osorio, P., Martínez, R., Xocolotzin, U., y Givaudan, M. (2007). Escala para medir Agencia Personal y Empoderamiento (ESAGE). *Revista Interamericana de Psicología*, 41 (3), 295- 304. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rip/v41n3/v41n3a04.pdf>
- Plata, M. (2018). *Teaching subjectivities in times of educational excellence. Colombian Applied Linguistics Journal*, 20(2), 275-290. <https://doi.org/10.14483/22487085.12624>
- Quintanilla, R. (2018). *Empowerment y compromiso organizacional en la agencia de viajes y turismo Perú Travel Explorer de la ciudad del Cusco - 2017* [Tesis de Bachiller, Universidad Andina del Cuzco]. http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/803/1/Tatiana_Tesis_bachiller_2016.pdf
- Rojas, C., y Yapias, D., (2020). *Validación del instrumento psychological empowerment "EP" en trabajadores de la empresa call center Atento, Lima, 2020* [Tesis de bachiller, Universidad Peruana Unión].

https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3657/Diana_Trabajo_Bachiller_2020.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Sánchez, H.; Reyes, C. Y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*.

<http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480?show=full>

Santabárbara, J. y López, R. (2019). Validación preliminar de la escala de autoeficacia estadística en estudiantes de Grado en Medicina españoles: análisis factorial confirmatorio. *Revista de Innovación e Investigación en Educación*, 12 (2), 1-13. <https://doi.org/10.1344/reire2019.12.228505>

Spreitzer, G. M. (1995). Psychological, Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement and Validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465.

<https://webuser.bus.umich.edu/spreitze/Pdfs/PsychEmpowerment.pdf>

Sobrino, I., Labrador, J., Fabra, M. y Rúa, A. (2017). La dimensión evolutiva del Empoderamiento Psicológico y la Flexibilidad Psicológica en empresas españolas: un enfoque cualitativo. *Investigación cualitativa en Ciencias Sociales*, 3(1), 512-517.

<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/29343/Publicaci%C3%B3n%20Salamanca%202017.pdf?sequence=-1&isAllowed=y>

Treviño, R., Segovia, A. (2017). El empowerment psicológico en docentes de educación media superior: revisión teórica y desafíos metodológicos.

Revista Vinculatégica ESAN, 3(1), 147-150.

<http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/Revistas/R3/146%20-%20153%20-%20El%20empowerment%20psicologico%20en%20docentes%20de%20educacion%20media%20superior%20revisi%C3%B3n%20te%C3%B3rica%20y%20desaf%C3%ADos%20metodol%C3%B3gicos.pdf>

Tscheschner, R., Farfán, C. y Navarrete, E. (2018). La mujer docente y su perspectiva de empoderamiento: Un estudio explicativo. *Congreso Internacional de Investigación Academia Journals*, 10(8), 4811- 4816.

<https://eds.s.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=a84c4f9a-b087->

42f2-9427-

6d1c532a1c2e%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGI2ZQ%3d%3d#AN=140815596&db=edb

Valbuena, S., Medina, A., Teherán, V. (2021). Empoderamiento docente para la integración de las TIC en la práctica pedagógica, a partir de la problematización del saber matemático. *Academia y Virtualidad*, 14(1), 41-62. <https://doi.org/10.18359/ravi.5161>

Ventura, J. (2017). La importancia de reportar la validez y confiabilidad en los instrumentos de medición. *Revista médica de Chile*, 145(7), 954-956. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872017000700955

Ventura, J. (2017) ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4), 648-649. <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsalpub/csp-2017/csp174n.pdf>

Ventura, U. (2019). Perspectiva del personal docente peruano sobre las razones y las limitaciones que imposibilitan una dedicación continua para con la investigación científica. *Revista Educación*, 44(2), 1-30. <https://doi.org/10.15517/revedu.v44i2.39544>

Viera, J., Goncalves, G., Orgambidez, A., Borrego, Y., y Mendoza, I. (2014). Adaptación de la escala de Empoderamiento Psicológico de Spreitzer; una muestra portuguesa. *Instituto Brasileiro de Evaluación Psicológica*, 13 (3), 325- 332. <https://www.redalyc.org/pdf/3350/335037824004.pdf>

Yucel, S., Ergin, E., Orgun, F., Gokçen, y M., Eser, I. (2020). Validity and reliability study of the Moral Distress Questionnaire in Turkish for nurses. *Revista Latino Americana de Enfermagem*, 28(1), 1-8. <https://www.scielo.br/j/rlae/a/MSDhs5HTWk6kbkNC4MQCZdc/?lang=es&format=pdf#:~:text=El%20CFI%20adopta%20valores%20que,17%2C20%2D22>

Zubizarreta, L. (2018). *Potencialidad del servicio de hotelería con el uso del empowerment en la administración hotelera de Arequipa* [Tesis de

Licenciatura, Universidad Autónoma San Francisco].
<http://repositorio.uasf.edu.pe/handle/UASF/273>

ANEXOS

Anexo 1: Prueba piloto

Tabla 7

Confiabilidad por consistencia interna de la escala Psychological Empowerment (EP)

	Cronbach α
Alfa Total	.88

Ítem	Correlación ítem test total
1	.507
2	.693
3	.565
4	.689
5	.671
6	.572
7	.537
8	.507
9	.623
10	.735
11	.469
12	.353

Anexo 2: Matriz de operacionalización de la variable

Tabla 8

Matriz de operacionalización de la variable

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	ítems	Escala de medición
VARIABLE 1: Empoderamiento	Spreitzer (1995), define el empoderamiento como la motivación intrínseca de una persona hacia sus actividades laborales manifestado en un conjunto de cuatro cogniciones: significado, competencia, autodeterminación e impacto.	La medición será a través de la Escala EP (Cotera y Poma, 2018). Además, presenta una escala de medición de tipo ordinal, con 6 respuestas: Totalmente en desacuerdo (1); muy en desacuerdo (2), en desacuerdo (3), De acuerdo (4), Muy de acuerdo (5), y Totalmente de acuerdo (6).	Significado (SIG)	1	Ordinal
				2	
				3	
			Competencia (COM)	4	
				5	
				6	
			Autodeterminación (AUT)	7	
				8	
				9	

			Impacto (IMP)	10	
				11	
				12	

Anexo 3: Consentimiento informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado docente:

Estamos realizando una investigación científica con el personal docente de las instituciones educativas en el distrito de Trujillo. Su participación es voluntaria y anónima, los datos entregados serán tratados confidencialmente, no se comunicarán a terceras personas, tampoco tienen fines de diagnóstico individual, y esta información recogida se utilizará únicamente para los propósitos de este estudio. El proceso completo consiste en la aplicación de un cuestionario breve con una duración de 10 minutos en total.

Gracias por su colaboración.

Atte.

Gonzalez Morales, Coraima Yolanda

Sevilla Nieves, Pamela Sarai

ESTUDIANTES DE LA EP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Anexo 4: Instrumento

ESCALA DE EMPODERAMIENTO PSICOLÓGICO

Adaptado por Cotera y Poma (2018)

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a las actividades laborales. Recuerde que sus respuestas serán totalmente confidenciales, así que, le agradecemos que responda con absoluta sinceridad, marcando con un aspa la repuesta que mejor exprese su punto de vista.

N°	Ítems	Totalmente en desacuerdo	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	El trabajo que desempeño es importante para mí.	1	2	3	4	5	6
2	Mis actividades laborales son personalmente significativas.	1	2	3	4	5	6
3	El trabajo que realizo es significativo para mí.	1	2	3	4	5	6
4	Estoy seguro de mi aptitud para hacer mi trabajo.	1	2	3	4	5	6
5	Estoy seguro de mis capacidades para realizar mis actividades laborales.	1	2	3	4	5	6
6	He alcanzado las habilidades necesarias para mi trabajo	1	2	3	4	5	6
7	Poseo autonomía para decidir cómo voy a realizar mi trabajo.	1	2	3	4	5	6
8	Puedo decidir por mí mismo cómo organizar mi propio trabajo.	1	2	3	4	5	6
9	Tengo independencia y libertad para decir cómo realizar mi trabajo	1	2	3	4	5	6
10	Mi trabajo es importante para el funcionamiento de mi área.	1	2	3	4	5	6
11	Tengo control sobre lo que ocurre en mi área.	1	2	3	4	5	6
12	Tengo influencia significativa sobre lo que sucede en mi área.	1	2	3	4	5	6

Anexo 5: Jueces expertos

Tabla

Jueces expertos que contribuyeron con la investigación

JUEZ	NOMBRE	GRADO	CARGO
1	Jiménez Rojas José Antonio Martín C.Ps.P 14779	Doctor	Docente universitario de la UCV
2	Mercado Alvarado Estuardo C.Ps.P 12139	Doctor	Docente universitario de la UCV
3	Fuentes Chávez Sandra Elizabeth C.Ps.P 19924	Magister	Docente universitario de la UCV
4	Montoya Ulloa Enrique C.Ps.P 16626	Doctor	Docente universitario de la UCV
5	Álvarez Tinoco Verónica C.Ps.P 14351	Doctora	Docente universitario de la UCV

Anexo 6: Criterios de jueces firmados

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL EMPODERAMIENTO PSICOLÓGICO ESCALA PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT

N°	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: SIGNIFICADO			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	El trabajo que desempeño es importante para mí.	x		x		x		
2	Directo	Mis actividades laborales son personalmente significativas.	x		x		x		
3	Directo	El trabajo que realizo es significativo para mí.	x		x		x		
N°		DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
Dimensión 2: COMPETENCIA			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
4	Directo	Estoy seguro de mi aptitud para hacer mi trabajo	x		x		x		
5	Directo	Estoy seguro de mi capacidad para realizar mis actividades laborales.	x		x		x		
6	Directo	He alcanzado las habilidades necesarias para mi trabajo	x		x		x		Podría ser “Tengo” en lugar de “He alcanzado”
N°		DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
Dimensión 3: AUTODETERMINACIÓN			Sí	No	Sí	No	Sí	No	1, 8, 9, 10, 16. 17, 18, 21
7	Directo	Poseo autonomía para decidir cómo voy a realizar mi trabajo	x		x		x		
8	Directo	Puedo decidir por mí mismo cómo organizar mi propio trabajo.	x		x		x		

9	Directo	Tengo independencia y libertad para decir cómo realizar mi trabajo	x			x	x		El ítem es similar al N° 7
Dimensión 4: IMPACTO			Sí	No	Sí	No	Sí	No	1, 8, 9, 10, 16. 17, 18, 21
10	Directo	Mi trabajo es importante para el funcionamiento de mi área.	x		x		x		El trabajo que desempeño es...
11	Directo	Tengo control sobre lo que ocurre en mi área.	x		x		x		
12	Directo	Tengo influencia significativa sobre lo que sucede en mi área.	x		x		x		

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL EMPODERAMIENTO PSICOLÓGICO
ESCALA PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT (EP)**

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR: JIMENEZ ROJAS JOSE ANTONIO MARTIN

DNI: 43156998

FECHA ACTUAL: 17/03/2022

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Cesar Vallejo	Psicología	2002-2008
02	Universidad Cesar Vallejo	Doctorado en Psicología	2019-2021

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Caja Sullana	Psicólogo Free Lance	Trujillo	2012- 2016	Selección de Personal
02	Senati	Psicólogo	Trujillo	2014 – actualidad	Tutor estudiantil, comité del clima laboral
03	Universidad cesar Vallejo	Docente	Trujillo	2016 – actualidad	Docente en el área organizacional

OBSERVACIONES:

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


Mg. José Antonio Jiménez Rojas
PSICÓLOGO
CPSP 14779

.....
DNI: 43156998

APELLIDOS Y NOMBRES: JIMENEZ ROJAS JOSE ANTONIO MARTIN

NRO COLEGIATURA: 14779

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL EMPODERAMIENTO PSICOLÓGICO
ESCALA PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT

N°	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: SIGNIFICADO			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	El trabajo que desempeño es importante para mí.	X		X		X		
2	Directo	Mis actividades laborales son personalmente significativas.	X		X		X		
3	Directo	El trabajo que realizo es significativo para mí.	X		X		X		
N°		DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
Dimensión 2: COMPETENCIA			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
4	Directo	Estoy seguro de mi aptitud para hacer mi trabajo	X		X		X		
5	Directo	Estoy seguro de mi capacidad para realizar mis actividades laborales.	X		X		X		
6	Directo	He alcanzado las habilidades necesarias para mi trabajo	X		X		X		
N°		DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
Dimensión 3: AUTODETERMINACIÓN			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	Directo	Poseo autonomía para decidir cómo voy a realizar mi trabajo	X		X		X		
8	Directo	Puedo decidir por mí mismo cómo organizar mi propio trabajo.	X		X		X		
9	Directo	Tengo independencia y libertad para decir cómo realizar mi trabajo	X		X		X		

Dimensión 4: IMPACTO			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
10	Directo	Mi trabajo es importante para el funcionamiento de mi área.	X		X		X		
11	Directo	Tengo control sobre lo que ocurre en mi área.	X		X		X		
12	Directo	Tengo influencia significativa sobre lo que sucede en mi área.	X		X		X		

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL EMPODERAMIENTO PSICOLÓGICO
ESCALA PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT (EP)**

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR: DR. MERCADO ALVARADO, ESTUARDO AUGUSTO

DNI: 18142738

FECHA ACTUAL: 17/03/2022

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

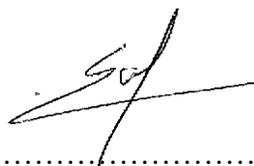
	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UCV	DOCTOR	
02	UCV	MAESTRIA	

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	DOCENTE	TRUJILLO	9 años	
02	UPAO	DOCENTE	TRUJILLO	9 años	
03	UPAO	Coordinador	Trujillo	4años	COORDINADOR POSGRADO

OBSERVACIONES:

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



.....
DNI: 18142738

**APELLIDOS Y NOMBRES: MERCADO ALVARADO, ESTUARDO
NRO COLEGIATURA: 1213**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL EMPODERAMIENTO PSICOLÓGICO
ESCALA PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT**

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: SIGNIFICADO			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	El trabajo que desempeño es importante para mí.	x		x		x		
2	Directo	Mis actividades laborales son personalmente significativas.	x		x		x		
3	Directo	El trabajo que realizo es significativo para mí.	x		x		x		
Nº		DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
Dimensión 2: COMPETENCIA			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
4	Directo	Estoy seguro de mi aptitud para hacer mi trabajo	x		x		x		
5	Directo	Estoy seguro de mi capacidad para realizar mis actividades laborales.	x		x		x		
6	Directo	He alcanzado las habilidades necesarias para mi trabajo	x		x		x		
Nº		DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
Dimensión 3: AUTODETERMINACIÓN			Sí	No	Sí	No	Sí	No	1, 8, 9, 10, 16. 17, 18, 21
7	Directo	Poseo autonomía para decidir cómo voy a realizar mi trabajo	x		x		x		

8	Directo	Puedo decidir por mí mismo cómo organizar mi propio trabajo.	x		x		x		
9	Directo	Tengo independencia y libertad para decir cómo realizar mi trabajo	x		x		x		
Dimensión 4: IMPACTO			Sí	No	Sí	No	Sí	No	1, 8, 9, 10, 16. 17, 18, 21
10	Directo	Mi trabajo es importante para el funcionamiento de mi área.	x		x		x		
11	Directo	Tengo control sobre lo que ocurre en mi área.	x		x		x		
12	Directo	Tengo influencia significativa sobre lo que sucede en mi área.	x		x		x		

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL EMPODERAMIENTO PSICOLÓGICO
ESCALA PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT (EP)**

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR: Mg. Sandra Elizabeth Fuentes Chávez

DNI: 45649962

FECHA ACTUAL:

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

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Psicología educativa	2006-2012
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	Universidad César Vallejo	Docente tiempo completo	Trujillo	2017-hasta la actualidad	Dictado de clases y funciones administrativas
02					
03					

OBSERVACIONES:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable [x]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []


.....
Mg. Sandra Fuentes Chávez
PSICÓLOGA
C.P.P. 19924

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL EMPODERAMIENTO PSICOLÓGICO
ESCALA PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT**

N°	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: SIGNIFICADO			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	El trabajo que desempeño es importante para mí.	x		x		x		
2	Directo	Mis actividades laborales son personalmente significativas.	x		x			x	Mis actividades laborales son significativas. (Al decir mis y personalmente significarían lo mismo, estas hablando de ti).
3	Directo	El trabajo que realizo es significativo para mí.	x		x		x		
N°		DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
Dimensión 2: COMPETENCIA			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
4	Directo	Estoy seguro de mi aptitud para hacer mi trabajo	x		x		x		
5	Directo	Estoy seguro de mi capacidad para realizar mis actividades laborales.	x		x		x		
6	Directo	He alcanzado las habilidades necesarias para mi trabajo	x		x		x		
N°		DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
Dimensión 3: AUTODETERMINACIÓN			Sí	No	Sí	No	Sí	No	

7	Directo	Poseo autonomía para decidir cómo voy a realizar mi trabajo	x		x		x		
8	Directo	Puedo decidir por mí mismo cómo organizar mi propio trabajo.	x		x		x		
9	Directo	Tengo independencia y libertad para decir cómo realizar mi trabajo	x		x		x		
Dimensión 4: IMPACTO			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
10	Directo	Mi trabajo es importante para el funcionamiento de mi área.	x		x		x		
11	Directo	Tengo control sobre lo que ocurre en mi área.	x		x		x		
12	Directo	Tengo influencia significativa sobre lo que sucede en mi área.	x		x		x		

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL EMPODERAMIENTO PSICOLÓGICO
ESCALA PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT (EP)**

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR: MONTOYA ULLOA ENRIQUE ARMANDO

DNI: 41934470

FECHA ACTUAL: 29/03/22

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	Doctor en Psicología	2017-2020
02	Universidad César Vallejo	Magister en Psicología Educativa	2012-2014

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad César Vallejo	Docente tiempo completo	Trujillo	2015 -Actualidad	Docente universitario
02	Tecsup	Docente tiempo parcial	Trujillo	2020- Actualidad	Docente
03	Tecsup	Coordinador de promoción y desarrollo empresarial	Trujillo	2012- 2014	Administrativo

OBSERVACIONES:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []



Enrique Montoya Ulloa
PSICOLOGO
C.Ps.P. 18828

DNI: 41934470

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL EMPODERAMIENTO PSICOLÓGICO
ESCALA PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT**

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: SIGNIFICADO			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	El trabajo que desempeño es importante para mí.	X		X		X		
2	Directo	Mis actividades laborales son personalmente significativas.	X		X		X		
3	Directo	El trabajo que realizo es significativo para mí.	X		X		X		
Nº		DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
Dimensión 2: COMPETENCIA			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
4	Directo	Estoy seguro de mi aptitud para hacer mi trabajo	X		X		X		
5	Directo	Estoy seguro de mi capacidad para realizar mis actividades laborales.	X		X		X		
6	Directo	He alcanzado las habilidades necesarias para mi trabajo	X		X		X		
Nº		DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
Dimensión 3: AUTODETERMINACIÓN			Sí	No	Sí	No	Sí	No	1, 8, 9, 10, 16. 17, 18, 21
7	Directo	Poseo autonomía para decidir cómo voy a realizar mi trabajo	X		X		X		

8	Directo	Puedo decidir por mí mismo cómo organizar mi propio trabajo.	X		X		X		
9	Directo	Tengo independencia y libertad para decir cómo realizar mi trabajo	X		X		X		
Dimensión 4: IMPACTO			Sí	No	Sí	No	Sí	No	1, 8, 9, 10, 16. 17, 18, 21
10	Directo	Mi trabajo es importante para el funcionamiento de mi área.	X		X		X		
11	Directo	Tengo control sobre lo que ocurre en mi área.	X		X		X		
12	Directo	Tengo influencia significativa sobre lo que sucede en mi área.	X		X		X		

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL EMPODERAMIENTO PSICOLÓGICO
ESCALA PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT (EP)**

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR: Álvarez Tinoco, Verónica Edith

DNI: 43307666

FECHA ACTUAL: 29/03/2022

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	Clínica	2003-2008
02	Universidad César Vallejo	Clínica	2017-2020

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

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad César Vallejo	Docente superior	Trujillo	2015-actualidad	Dictado de cursos
02					
03					

OBSERVACIONES:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable



DNI 43307666

APELLIDOS Y NOMBRES: Alvarez Tinoco, Verónici Edith

NRO COLEGIATURA: 14351

Anexo 7: Solicitudes de permiso para aplicación del instrumento



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Trujillo, 18 de abril de 2022

Sres.

INSTITUCIÓN EDUCATIVA “LICEO TRUJILLO”

Atención: José Luis De la Cruz Torres

DIRECTOR

PRESENTE

Mediante la presente, nos dirigimos a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo presentarles a las estudiantes de la Escuela de Psicología de la universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo:

- GONSALEZ MORALES, CORAIMA YOLANDA
- SEVILLA NIEVES, PAMELA SARAI

Quienes actualmente están realizando el Proyecto de Investigación titulado: Evidencias de validez de la Escala Psychological Empowerment (EP) en docentes de la provincia de Trujillo; para lo cual necesitan de su apoyo brindando su autorización, para que las estudiantes en mención puedan tener acceso al número de población de sus docentes tanto de turno mañana como del turno tarde y así aplicar un cuestionario psicológico para la recolección de los datos.

Conocedores de su capacidad de colaboración para con las estudiantes, estamos seguros del apoyo que se nos brindará.

Agradeciéndole por su gentil atención, me despido de usted reiterándole mi especial consideración.

Atentamente,



Dra. Akemy Chang Pardo Figueroa
Coordinadora
Escuela de Psicología - Trujillo

Trujillo, 20 de abril de 2022

Sres.

INSTITUCIÓN EDUCATIVA “REPUBLICA DE PANAMA”

Atención: Edgar Perales Herrera

DIRECTOR

PRESENTE

Mediante la presente, nos dirigimos a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo presentarles a las estudiantes de la Escuela de Psicología de la universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo:

- GONSALEZ MORALES, CORAIMA YOLANDA
- SEVILLA NIEVES, PAMELA SARAI

Quienes actualmente están realizando el Proyecto de Investigación titulado: Evidencias de validez de la Escala Psychological Empowerment (EP) en docentes de la provincia de Trujillo; para lo cual necesitan de su apoyo brindando su autorización, para que las estudiantes en mención puedan tener acceso al número de población de sus docentes tanto de turno mañana como del turno tarde y así aplicar un cuestionario psicológico para la recolección de los datos.

Concedores de su capacidad de colaboración para con las estudiantes, estamos seguros del apoyo que se nos brindará.

Agradeciéndole por su gentil atención, me despido de usted reiterándole mi especial consideración.

Atentamente,



Dra. Akemy Chang Pardo Figueroa
Coordinadora
Escuela de Psicología - Trujillo

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Trujillo, 21 de abril de 2022

Sres.

INSTITUCIÓN EDUCATIVA “N° 81003 CÉSAR A. VALLEJO MENDOZA”

Atención: Javi Tulio Meregildo Bejarano

DIRECTOR

PRESENTE

Mediante la presente, nos dirigimos a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo presentarles a las estudiantes de la Escuela de Psicología de la universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo:

- GONSALEZ MORALES, CORAIMA YOLANDA
- SEVILLA NIEVES, PAMELA SARAI

Quienes actualmente están realizando el Proyecto de Investigación titulado: Evidencias de validez de la Escala Psychological Empowerment (EP) en docentes del distrito de Trujillo; para lo cual necesitan de su apoyo brindando su autorización, para que las estudiantes en mención puedan tener acceso al número de población de sus docentes tanto de turno mañana como del turno tarde y así aplicar un cuestionario psicológico para la recolección de los datos.

Concedores de su capacidad de colaboración para con las estudiantes, estamos seguros del apoyo que se nos brindará.

Agradeciéndole por su gentil atención, me despido de usted reiterándole mi especial consideración.

Atentamente,



Dra. Akemy Chang Pardo Figueroa
Coordinadora
Escuela de Psicología - Trujillo



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Trujillo, 26 de abril de 2022

Sres.

INSTITUCIÓN EDUCATIVA “FRANCISCO DE ZELA”

Atención: Edgar Wilfredo Salvador Hurtado

DIRECTOR

PRESENTE

Mediante la presente, nos dirigimos a usted para saludarla cordialmente y al mismo tiempo presentarles a las estudiantes de la Escuela de Psicología de la universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo:

- GONSALEZ MORALES, CORAIMA YOLANDA
- SEVILLA NIEVES, PAMELA SARAI

Quienes actualmente están realizando el Proyecto de Investigación titulado: Evidencias de validez de la Escala Psychological Empowerment (EP) en docentes del distrito de Trujillo; para lo cual necesitan de su apoyo brindando su autorización, para que las estudiantes en mención puedan tener acceso al número de población de sus docentes tanto de turno mañana como del turno tarde y así aplicar un cuestionario psicológico para la recolección de los datos.

Concedores de su capacidad de colaboración para con las estudiantes, estamos seguros del apoyo que se nos brindará.

Agradeciéndole por su gentil atención, me despido de usted reiterándole mi especial consideración.

Atentamente,



Dra. Akemy Chang Pardo Figueroa
Coordinadora
Escuela de Psicología - Trujillo



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Trujillo, 27 de abril de 2022

Sres.

INSTITUCIÓN EDUCATIVA “COLEGIO LA CARIDAD EL PORVENIR”- EL PORVENIR

Atención: Denyze Corina Fernández Moreno

DIRECTORA

PRESENTE

Mediante la presente, nos dirigimos a usted para saludarla cordialmente y al mismo tiempo presentarles a las estudiantes de la Escuela de Psicología de la universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo:

- GONSALEZ MORALES, CORAIMA YOLANDA
- SEVILLA NIEVES, PAMELA SARAI

Quienes actualmente están realizando el Proyecto de Investigación titulado: Evidencias de validez de la Escala Psychological Empowerment (EP) en docentes de la provincia de Trujillo; para lo cual necesitan de su apoyo brindando su autorización, para que las estudiantes en mención puedan tener acceso al número de población de sus docentes tanto de turno mañana como del turno tarde y así aplicar un cuestionario psicológico para la recolección de los datos.

Concedores de su capacidad de colaboración para con las estudiantes, estamos seguros del apoyo que se nos brindará.

Agradeciéndole por su gentil atención, me despido de usted reiterándole mi especial consideración.

Atentamente,



Dra. Akemy Chang Pardo Figueroa
Coordinadora
Escuela de Psicología - Trujillo

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Trujillo, 28 de abril de 2022

Sres.

INSTITUCIÓN EDUCATIVA 80824 “JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI” – PORVENIR

Atención: Álvaro Rodrigo Sánchez Anticona

DIRECTOR

PRESENTE

Mediante la presente, nos dirigimos a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo presentarles a las estudiantes de la Escuela de Psicología de la universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo:

- GONSALEZ MORALES, CORAIMA YOLANDA
- SEVILLA NIEVES, PAMELA SARAI

Quienes actualmente están realizando el Proyecto de Investigación titulado: Evidencias de validez de la Escala Psychological Empowerment (EP) en docentes de la provincia de Trujillo; para lo cual necesitan de su apoyo brindando su autorización, para que las estudiantes en mención puedan tener acceso al número de población de sus docentes tanto de turno mañana como del turno tarde y así aplicar un cuestionario psicológico para la recolección de los datos.

Conocedores de su capacidad de colaboración para con las estudiantes, estamos seguros del apoyo que se nos brindará.

Agradeciéndole por su gentil atención, me despido de usted reiterándole mi especial consideración.

Atentamente,



Dra. Akemy Chang Pardo Figueroa
Coordinadora
Escuela de Psicología - Trujillo

Anexo 8: Autorización para aplicación del instrumento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Trujillo, 18 de abril de 2022

Sres.
INSTITUCIÓN EDUCATIVA "LICEO TRUJILLO"
Atención: José Luis De la Cruz Torres
DIRECTOR
PRESENTE



Mediante la presente, nos dirigimos a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo presentarle a los estudiantes de la Escuela de Psicología de la universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo:

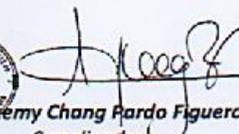
- GONSALEZ MORALES, CORAIMA YOLANDA
- SEVILLA NIEVES, PAMELA SARAI

Quienes actualmente están realizando el Proyecto de Investigación titulado: Evidencias de validez de la Escala Psychological Empowerment (EP) en docentes del distrito de Trujillo; para lo cual necesitan de su apoyo brindando su autorización, para que las estudiantes en mención puedan tener acceso al número de población de sus docentes tanto de turno mañana como del turno tarde y así aplicar un cuestionario psicológico para la recolección de los datos.

Conocedores de su capacidad de colaboración para con las estudiantes, estamos seguros del apoyo que se nos brindará.

Agradeciéndole por su gentil atención, me despido de usted reiterándole mi especial consideración.

Atentamente,


Dra. Akemy Chang Pardo Figueroa
Coordinadora
Escuela de Psicología - Trujillo


Autorizado
José Luis De La Cruz Torres
DIRECTOR

UCV, licenciada para que
puedas salir adelante.

Docentes en
forma
voluntaria
llenar la
encuesta



ucv.edu.pe



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Trujillo, 20 de abril del 2022

OFICIO N°065-2022-GRLL/UGEL N°4-TSE/IE N°81001"RP"-D

Señora.

Dra. Akemy Chang Pardo Figueroa

Coordinadora de la Escuela de Psicología – Trujillo

Presente. -

REF. CARTA S/N fecha de recepción 20 de abril de 2022

ASUNTO: AUTORIZA RECOLECCIÓN DE DATOS PARA PROYECTO.

Tengo el agrado de dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo, en representación de la Institución Educativa N°81001 "República de Panamá"; y en atención a la misiva emitida de la referencia, que tiene como propósito recolectar datos para realizar proyecto de investigación denominado "Evidencias de validez de la Escala Psychological Empowerment en docentes de la Provincia de Trujillo"

En efecto, **se le autoriza recolección de datos para proyecto en mención.** Sírvase hacer las coordinaciones con el **Director Mg. Edgar Perales Herrera a su celular N°944800667.**

Es propicia la ocasión para manifestarle los sentimientos de mi consideración y estima.

Atentamente,

EPH/ gpem(s)



Trujillo, 22 de abril de 2022

Sres.
INSTITUCIÓN EDUCATIVA "N° 81003 CÉSAR A. VALLEJO MENDOZA"
Atención: Javi Tulio Meregildo Bejarano
DIRECTOR
PRESENTE

Mediante la presente, nos dirigimos a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo presentarles a las estudiantes de la Escuela de Psicología de la universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo:

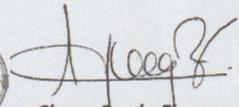
- GONSALEZ MORALES, CORAIMA YOLANDA
- SEVILLA NIEVES, PAMELA SARAI

Quienes actualmente están realizando el Proyecto de Investigación titulado: Evidencias de validez de la Escala Psychological Empowerment (EP) en docentes del distrito de Trujillo; para lo cual necesitan de su apoyo brindando su autorización, para que las estudiantes en mención puedan tener acceso al número de población de sus docentes tanto de turno mañana como del turno tarde y así aplicar un cuestionario psicológico para la recolección de los datos.

Conocedores de su capacidad de colaboración para con las estudiantes, estamos seguros del apoyo que se nos brindará.

Agradeciéndole por su gentil atención, me despido de usted reiterándole mi especial consideración.

Atentamente,



Dra. Akemy Chang Pardo Figueroa
Coordinadora
Escuela de Psicología - Trujillo

Se invoca brindar el apoyo respectivo.

UCV, licenciada para que
puedas salir adelante.



WILDER A. GUTIÉRREZ REYES
SUB DIRECCIÓN DE FORMACIÓN GENERAL

Trujillo, 26 de abril de 2022

Sres.
INSTITUCIÓN EDUCATIVA "FRANCISCO DE ZELA"
Atención: Edgar Wilfredo Salvador Hurtado
DIRECTOR
PRESENTE

Mediante la presente, nos dirigimos a usted para saludarla cordialmente y al mismo tiempo presentarles a las estudiantes de la Escuela de Psicología de la universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo:

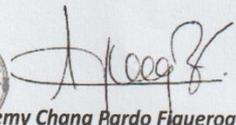
- GONSALEZ MORALES, CORAIMA YOLANDA
- SEVILLA NIEVES, PAMELA SARAI

Quienes actualmente están realizando el Proyecto de Investigación titulado: Evidencias de validez de la Escala Psychological Empowerment (EP) en docentes del distrito de Trujillo; para lo cual necesitan de su apoyo brindando su autorización, para que las estudiantes en mención puedan tener acceso al número de población de sus docentes tanto de turno mañana como del turno tarde y así aplicar un cuestionario psicológico para la recolección de los datos.

Conocedores de su capacidad de colaboración para con las estudiantes, estamos seguros del apoyo que se nos brindará.

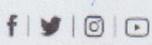
Agradeciéndole por su gentil atención, me despido de usted reiterándole mi especial consideración.

Atentamente,



Dra. Akemy Chang Pardo Figueroa
Coordinadora
Escuela de Psicología - Trujillo



Lic. Edgar W. Salvador Hurtado
DIRECTOR
I.E. FRANCISCO DE ZELA - TRUJILLO
Señor(a)
26/04/2022

ucv.edu.pe

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Trujillo, 26 de abril de 2022

Sres.
INSTITUCIÓN EDUCATIVA “LA CARIDAD”
Atención: Denyze Corina Fernández Moreno
DIRECTOR
PRESENTE

I.E.A.C. LA CARIDAD	
EL PORVENIR	
RECEPCIÓN	
Fecha:	26 ABR. 2022
Hora:	11:38
Nº Exp:	069
Firma:	

Mediante la presente, nos dirigimos a usted para saludarla cordialmente y al mismo tiempo presentarles a las estudiantes de la Escuela de Psicología de la universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo:

- GONSALEZ MORALES, CORAIMA YOLANDA
- SEVILLA NIEVES, PAMELA SARAI

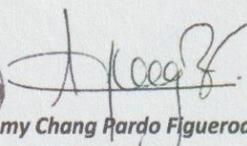
Quienes actualmente están realizando el Proyecto de Investigación titulado: Evidencias de validez de la Escala Psychological Empowerment (EP) en docentes del distrito de Trujillo; para lo cual necesitan de su apoyo brindando su autorización, para que las estudiantes en mención puedan tener acceso al número de población de sus docentes tanto de turno mañana como del turno tarde y así aplicar un cuestionario psicológico para la recolección de los datos.

Conocedores de su capacidad de colaboración para con las estudiantes, estamos seguros del apoyo que se nos brindará.

Agradeciéndole por su gentil atención, me despido de usted reiterándole mi especial consideración.

Atentamente,



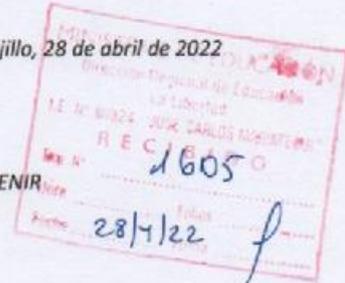

Dra. Akemy Chang Pardo Figueroa
Coordinadora
Escuela de Psicología - Trujillo



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Trujillo, 28 de abril de 2022



Sres.

INSTITUCIÓN EDUCATIVA 80824 "JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI"- EL PORVENIR

Atención: Álvaro Rodrigo Sánchez Anticona

DIRECTOR

PRESENTE

Mediante la presente, nos dirigimos a usted para saludarla cordialmente y al mismo tiempo presentarles a las estudiantes de la Escuela de Psicología de la universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo:

- GONSALEZ MORALES, CORAIMA YOLANDA
- SEVILLA NIEVES, PAMELA SARAI

Quienes actualmente están realizando el Proyecto de Investigación titulado: Evidencias de validez de la Escala Psychological Empowerment (EP) en docentes del distrito de Trujillo; para lo cual necesitan de su apoyo brindando su autorización, para que las estudiantes en mención puedan tener acceso al número de población de sus docentes tanto de turno mañana como del turno tarde y así aplicar un cuestionario psicológico para la recolección de los datos.

Conocedores de su capacidad de colaboración para con las estudiantes, estamos seguros del apoyo que se nos brindará.

Agradeciéndole por su gentil atención, me despido de usted reiterándole mi especial consideración.

Atentamente,



Dra. Akemy Chang Pardo Figueroa
Coordinadora

Escuela de Psicología - Trujillo



UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL "EL PORVENIR"
I.E. N° 80824 "JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI"

Mr. Álvaro Rodrigo Sánchez Anticona
DIRECTOR

AUTORIZADO
P. 28-04-2022

UCV, licenciada para que
puedas salir adelante.



ucv.edu.pe



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SALIRROSAS CABADA RICHARD IRVIN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis Completa titulada: "EVIDENCIAS DE VALIDEZ DE LA ESCALA PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT (EP) EN DOCENTES DE LA PROVINCIA DE TRUJILLO", cuyos autores son SEVILLA NIEVES PAMELA SARAI, GONSALEZ MORALES CORAIMA YOLANDA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, 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 Completa 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.

TRUJILLO, 20 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SALIRROSAS CABADA RICHARD IRVIN DNI: 44727724 ORCID: 0000-0002-4443-5992	Firmado electrónicamente por: RSALIRROSASC el 01-08-2022 09:01:13

Código documento Trilce: TRI - 0354628