



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Análisis Psicométrico de la Escala de Empowerment Psicológico  
en Docentes de Instituciones Educativas Públicas de Víctor  
Larco Herrera**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciado en Psicología

**AUTOR:**

Quillas Rodriguez, Carlo Aurelio (orcid.org/0000-0002-1417-4605)

**ASESORA:**

Dra. Azabache Alvarado, Karla Adriana (orcid.org/0000-0003-3567-4606)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Psicométrica

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO – PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

A mis padres por su comprensión y apoyo incondicional en todos los momentos de mi vida; gracias por inculcar en mí valores y principios, y por permitirme lograr mis objetivos profesionales.

Carlo

## **Agradecimiento**

Agradezco a todos los docentes de la escuela profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo por demostrar conocimiento teórico y práctico en sus enseñanzas impartidas, por su compromiso, paciencia y dedicación en la formación de profesionales en Psicología.

A mis padres, familia y amigos que me acompañaron tanto en mi vida personal como universitaria, gracias por su apoyo, comprensión y empatía demostrada.

El autor.

## Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS	27
ANEXOS	35

## Índice de tablas

Tabla 1. Índices V de Aiken de la Escala de Empowerment Psicológico	19
Tabla 2. Ajuste del modelo	20
Tabla 3. Cargas factoriales y fiabilidad del modelo	21
Tabla 4. Correlaciones entre factores	22
Tabla 5. Distribución de la población docente según instituciones educativas	36
Tabla 6. Operacionalización del constructo empowerment psicológico	39
Tabla 7. Estadísticos descriptivos de las puntuaciones de la Escala de Empowerment Psicológico	40

## Resumen

En esta investigación se determina las evidencias psicométricas de la Escala de Empowerment Psicológico en docentes de instituciones educativas públicas de Víctor Larco Herrera. Se utilizó el diseño de investigación psicométrica. La muestra la integraron 300 docentes. El instrumento aplicado fue la Escala de Empowerment Psicológico creada por Spreitzer (1995) y adaptada por Bretones y Jáimez (2022). Los resultados señalan índices aceptables de validez de contenido: coherencia ( $V_{\text{COHERENCIA}} \geq .93$ ), relevancia ( $V_{\text{RELEVANCIA}} \geq .93$ ) y claridad ( $V_{\text{CLARIDAD}} \geq .87$ ). La evidencia de estructura reportó ser aceptable para el modelo original de cuatro factores ( $\chi^2_{(59)} = 181.02$ , RMSEA = .083, SRMR = .041, CFI = .998, TLI = .997; cargas factoriales desde .84 a .93) y para un modelo unidimensional ( $\chi^2_{(65)} = 256.64$ , RMSEA = .099, SRMR = .047, CFI = .996, TLI = .995). La confiabilidad de las cuatro dimensiones: competencia,  $\omega = .85$ ; significado,  $\omega = .89$ ; autonomía,  $\omega = .89$ ; impacto,  $\omega = .85$ ) fue aceptable, de la misma forma que se respalda si se utiliza el instrumento de forma unidimensional ( $\omega = .96$ ). Se concluyó que el instrumento presenta evidencia para ser aplicado como medida del empowerment psicológico.

**Palabras clave:** *Evidencias psicométricas, empowerment psicológico, docentes*

## Abstract

This research determines the psychometric evidence of the Psychological Empowerment Scale in teachers of public educational institutions of Víctor Larco Herrera. Psychometric research design was used. The sample was made up of 300 teachers. The instrument applied was the Psychological Empowerment Scale created by Spreitzer (1995) and adapted by Bretones and Jáimez (2022). The results indicate acceptable content validity indexes: coherence (VCONSISTENCY  $\geq$  .93), relevance (VRELEVANCE  $\geq$  .93) and clarity (VCLARITY  $\geq$  .87). Evidence of structure was reported acceptable for the original four-factor model ( $\chi^2(59) = 181.02$ , RMSEA = .083, SRMR = .041, CFI = .998, TLI = .997; factor loads from .84 to .93) and for a one-dimensional model ( $\chi^2(65) = 256.64$ , RMSEA = .099, SRMR = .047, CFI = .996, TLI = .995). The reliability of the four dimensions: competence,  $\omega = .85$ ; meaning,  $\omega = .89$ ; autonomy,  $\omega = .89$ ; impact,  $\omega = .85$ ) was acceptable, just as it is supported if the instrument is used one-dimensionally ( $\omega = .96$ ). It was concluded that the instrument presents evidence to be applied as a measure of psychological empowerment.

**Keywords:** Psychometric evidence, psychological empowerment, teachers

## I. INTRODUCCIÓN

Las tendencias laborales estimulan a que los líderes de las organizaciones implementen el empowerment como estrategia de crecimiento del talento humano, puesto que, esta herramienta de gestión impulsa a los empleados a desarrollar una mayor autonomía, autogestión y toma de decisiones en su trabajo, para realizarlo con calidad, confianza y productividad (Amezcuca et al., 2019). La pandemia de COVID-19 sacó a relucir la importancia de contar con empleados empoderados debido a la nueva normalidad de la forma de operar de las empresas.

En tal sentido, el empowerment psicológico es una motivación intrínseca de la tarea que refleja un estado de autocontrol hacia el trabajo de uno y una implicación activa en el rol laboral de uno (Seibert et al., 2011). Es una mayor motivación intrínseca hacia la tarea producida por cuatro cogniciones o evaluaciones de la tarea de impacto, significado, competencia y elección, que reflejan una orientación de una persona hacia su rol de trabajo (Thomas y Velthouse, 1990). Spreitzer (1995) se apoyó del modelo cognitivo de Thomas y Velthouse (1990) para el desarrollo de la Psychological Empowerment Scale.

Acorde a la fundamentación científica, hay diversas contribuciones teóricas: Ferreira (2008) apunta “el empowerment establece una estrategia de fortalecimiento organizacional por medio de la cual se le concede poder a sus integrantes para decidir y actuar con compromiso y responsabilidad para el logro de objetivos propuestos”. Es por ello, Zúñiga (2006) y Gil (2013) mencionan que la concepción de empowerment es otorgar potestad de elección y actuación a los colaboradores.

En paralelo, las estrategias de empowerment sigue siendo aún una gestión latente en las organizaciones, puesto que la autogestión y toma de decisiones en el trabajo tiende a recaer en los jefes inmediatos según la posición y rol que desempeñan dentro de la estructura organizacional, el cual tiende a limitar el trabajo autónomo y activo de los trabajadores en los procesos de la organización. Por otra parte, en muchos casos, a pesar de la implementación de prácticas gerenciales de empowerment, existen aún trabajadores que dudan en tomar la iniciativa y siguen siendo reacios al riesgo (Quinn y Spreitzer, 1997).



En las instituciones educativas es en donde se manifiesta un esquema anticuado cimentado en la relación vertical directivo – subordinado que no favorece la solución a los problemas, es por lo cual aparece la necesidad de ofrecer un nuevo paradigma en la relación director-docente-alumno apoyada en los elementos propios del empoderamiento y expresada en otorgar poder y autoridad a los colaboradores y transferir el sentimiento de que son dueños de su mismo trabajo (Chiavola et al., 2008). Bajo esta concepción, el profesor puede asumir funciones complejas y de gran alcance, con atributos intelectuales y pedagógicos, desarrollo cultural, capacidad de gestión, espíritu de vocación profesional, calidad ética y moral, para así adecuarse por las necesidades, emociones, sentimientos, metas, habilidades y capacidades.

Por tanto, el empowerment psicológico como marcha estratégica de las organizaciones educativas busca estrechar una buena relación entre los directores y maestros, estos a su vez buscan mejorar la gestión del personal docente para obtener un verdadero rendimiento en el aprendizaje de los alumnos (Santa Cruz, 2015).

A nivel internacional, el empoderamiento psicológico es un constructo en Psicología. Aunque existen diversos instrumentos de medida, la Psychological Empowerment Scale de Spreitzer (PES, 1995) ha sido tradicionalmente la más utilizada en el área de la Psicología Organizacional. Dicha escala, ha sido adaptada y validada en diversos países como Polonia, Portugal, Brasil, España e India (Albar et al., 2012; Bretones y Jáimez, 2022; Nilsen et al., 2018; Orłowska y Laguna, 2020; Singh y Kaur, 2019; Teixeira et al., 2016; Vieira et al., 2014). En efecto, la escala original y sus adaptaciones cuentan con adecuadas propiedades psicométricas para la medida del empoderamiento psicológico en contextos laborales.

En el contexto nacional, específicamente en Lima, Cotera y Poma (2018) y Yapias et al. (2020) consideraron el instrumento de Spreitzer (1995) para su validación y adaptación al contexto peruano. Cabe resaltar que, en ambos estudios la confiabilidad es aceptable y fue validada en muestras de empleados de Call Center.

En contraste, investigaciones psicométricas sobre el empowerment psicológico desarrolladas a nivel regional y/o local, evidencian que se carece de estudios científicos e instrumentos psicológicos con evidencias de validez y fiabilidad que evalúen el empoderamiento psicológico en los empleados de las organizaciones tanto públicas como privadas. (Medrano y Pérez, 2019; López et al., 2019).

La importancia de realizar un análisis psicométrico de la PES adaptada por Bretones y Jáimez (2022) en los docentes de escuelas públicas de Víctor Larco Herrera, Trujillo, surgió debido a que se carece de investigaciones de evidencias psicométricas del constructo de estudio; donde aquellas actividades laborales que requieren autonomía y toma de decisiones dependen del cargo que desempeñan dentro de la estructura jerárquica de la institución, por ejemplo, los docentes y personal administrativo dependen de subdirección y dirección, subdirección de dirección y dirección de su dependencia UGEL; otros limitantes asociados al constructo son: el plan curricular programado por el Ministerio de Educación que tiene que seguir el personal de dirección, subdirección y docente para cumplir con los propósitos de aprendizaje durante el año escolar, desconocimiento de los nuevos paradigmas, debido al uso de los esquemas tradicionales, etc.

De lo anteriormente expuesto, se formuló como pregunta de investigación ¿Cuáles son las evidencias psicométricas de la Escala de Empowerment Psicológico en docentes de instituciones educativas públicas de Víctor Larco Herrera?

La investigación se justifica dado que el empowerment psicológico es un factor trascendental en las organizaciones actuales. Ante ello, las instituciones públicas necesitan contar con colaboradores motivados intrínsecamente con su trabajo, y resultaría oportuno implementar estrategias de empowerment con la finalidad de fortalecer la motivación intrínseca de sus trabajadores. Por ello, es relevante realizar un análisis psicométrico de la PES en los docentes de instituciones educativas públicas de Víctor Larco, ya que se busca aportar evidencias de validez y confiabilidad del test psicológico de estudio. Por lo tanto, su implicancia práctica busca proporcionar a los psicólogos un test de medida válido y confiable del empowerment psicológico y acorde a los resultados de su evaluación,

implementen estrategias pertinentes para fortalecer el empoderamiento psicológico de los colaboradores.

En paralelo, su valor teórico permitirá estudiar un constructo poco conocido en el ámbito educativo pero trascendente como es el empowerment psicológico, así como comprobar los modelos teóricos de Thomas y Velthouse (1990) y Spreitzer (1995). Finalmente, su utilidad metodológica contribuirá con información sobre las características psicométricas de la Escala de Empowerment Psicológico, que, obtenida su validez y confiabilidad, permitirá realizar un análisis con el modelo teórico planteado y los demás estudios psicométricos precedidos. Así mismo, servirá como antecedente científico y podrá ser empleado en futuras investigaciones interesadas en estudiar el constructo empowerment psicológico.

Por consiguiente, se planteó como objetivo general determinar las evidencias psicométricas de la Escala de Empowerment Psicológico en docentes de instituciones educativas públicas de Víctor Larco Herrera. Para ello, se abordará los siguientes objetivos específicos:

Identificar evidencias de validez basada en el contenido de la Escala de Empowerment Psicológico en docentes de instituciones educativas públicas de Víctor Larco Herrera.

Establecer la evidencia de validez por estructura interna por el método de análisis factorial confirmatorio de la Escala de Empowerment Psicológico en docentes de instituciones educativas públicas de Víctor Larco Herrera.

Reportar la confiabilidad por consistencia interna de la Escala de Empowerment Psicológico en docentes de instituciones educativas públicas de Víctor Larco Herrera.

## **II. MARCO TEÓRICO**

Previo al abordaje de la perspectiva teórica del empowerment psicológico, se ha realizado una revisión de investigaciones precedentes sobre el constructo de estudio, investigaciones como Bretones y Jáimez (2022); en España desarrollaron una investigación con el objetivo de traducir al idioma español y validar la Escala de Empowerment Psicológico de Spreitzer (PES, 1995). Su diseño es instrumental.

La muestra estuvo constituida por 317 colaboradores del sector servicios, de edades de 17 a 64 años. Recolectaron los datos a través de la PES de Spreitzer. Los resultados de validez de contenido por jueces expertos fueron de valor aceptable; el AFE confirmó una estructura dimensional de cuatro factores que explicaba el 73.8% de la varianza total; modelo contrastado mediante el AFC con índices de buen ajuste [ $\chi^2= 328.83$ ,  $p < .01$ ), GFI= .96, AGFI= .94, NNFI= .90]; de confiabilidad índice Alfa aceptable en la PES total de .89 y sus dimensiones de significado .83, competencia .70, autonomía .88 e impacto .92. Concluyen que, la adaptación y validación de la PES obtuvo aceptables parámetros psicométricos.

Orlowska y Laguna (2020) en Polonia realizaron un estudio con el propósito de establecer las propiedades psicométricas de la Escala de Empoderamiento Psicológico de Spreitzer. Su diseño es instrumental. La muestra estuvo compuesta por 309 colaboradores de enfermería y parteras, de edades de 21 a 65 años; a quienes administró la PES de Spreitzer para recolectar los datos de estudio. En los resultados obtenidos, el análisis factorial confirmatorio contrastó que el modelo original no se ajustó a la muestra de estudio (CFI= .92, SRMR= .81 y RMSEA= .10); ajustándose satisfactoriamente a un modelo reespecificado de tres factores (CFI= .97, SRMR= .07 y RMSEA= .04) sin el factor Significado; quedando con 9 ítems de cargas factoriales de .47 a .87; de confiabilidad índice Alfa aceptable en la escala total de .89 y en sus dimensiones significado de .74, competencia .87, elección .83 e impacto .87. Concluyendo que, el empowerment psicológico está constituido por tres dimensiones como competencia, elección e impacto, siendo una escala válida y confiable para la medida del empowerment psicológico en el personal de enfermería y parteras polacas.

Yapias et al. (2020) en Perú desarrollaron un estudio con el objetivo de analizar la fiabilidad por consistencia interna de la Escala de Empowerment Psicológico de Spreitzer mediante un análisis exploratorio. Su diseño es instrumental. La muestra estuvo constituida por 150 colaboradores de Call Center del área operativa de Atento. Los datos se recolectaron a través de la PES de Spreitzer adaptado por Albar et al. (2012). En los resultados, el AFE constató una adecuación significativa de la muestra al modelo factorial propuesto, con pesos factoriales de .40 a .86; de confiabilidad índice Alfa aceptable en la PES total de .85

y en sus factores significado de .87, competencia .85, autodeterminación .78 e impacto .78. Concluyendo que, la PES reúne las evidencias aceptables de validez y fiabilidad.

Cotera y Poma (2018) en Lima realizaron un estudio con el propósito de adaptar psicométricamente la Escala de Empowerment Psicológico en trabajadores de Call center de Lima. Su diseño es instrumental. La muestra estuvo compuesta por 457 trabajadores del área administrativa y operativa; a quienes aplicó la PES de Spreitzer para la recogida de datos. En los resultados, la validez de contenido por jueces expertos mediante el coeficiente V de Aiken obtuvo reactivos válidos  $\geq$  .83; el AFC contrastó un modelo reespecificado de cuatro factores de buen ajuste sin la exclusión de ningún ítem [ $\chi^2 / gl = 3.926$ , CFI= .97, TLI= .96, GFI= .97, AGFI= .90, SRMR= .04, RMSEA= .07 (IC del 90 % 0.06 -0.09)], manteniéndose la estructura multidimensional del modelo original; cargas factoriales de .44 a .93; de confiabilidad índice Alfa aceptable en la escala total de .93, sus dimensiones Significado de .92, Competencia .89, Autodeterminación .89 e Impacto .82. Concluyendo que, la PES cuenta con evidencias psicométricas para medir el empoderamiento psicológico.

Singh y Kaur (2019) en India desarrollaron un estudio con el objetivo de desarrollar y validar la Escala de Empowerment Psicológico en personal docente. Su estudio es de diseño instrumental. La muestra fue de 313 docentes de nivel secundario. Para la recolección de los datos elaboraron la Escala de Empowerment Psicológico (ADS) de 72 reactivos, tomando en cuenta el modelo multidimensional de Spreitzer (1995). Los resultados de validez de contenido por jueces expertos validaron 50 ítems; en el AFE constataron una prueba KMO .84 y de esfericidad de Bartlett ( $p < .01$ ), confirmó el modelo factorial planteado con 27 reactivos que explicaba el 57% de la varianza total, de pesos factoriales  $> .40$ . El AFC constató el modelo factorial de cuatro factores se ajusta a la muestra de estudio con 25 ítems ( $\chi^2 / gl = 1.551$ , RMSEA= .044, AGFI= .87, GFI= .90, CFI= .92, y Chi-cuadrado=412.67 ( $p > 0.01$ ); de confiabilidad índice Alfa de la ADS de .85 y sus dimensiones impacto de .71, autodeterminación .72, competencia .79 y significado .87. Concluyendo que, la ADS es un test válido y confiable para medir el empowerment psicológico en docentes de nivel secundaria de la India.

Nilsen et al. (2018) realizaron una investigación en Brasil con el propósito de estudiar las propiedades psicométricas de la PES en enfermeros brasileños. Dicho estudio fue de diseño instrumental. La muestra estuvo compuesta por 219 colaboradores de enfermería. La recolección de los datos se dio a través de la PES de Spreitzer. En los resultados, el AFE estimado por validez convergente mediante la varianza media extraída AVE y CR, constató valores adecuados  $AVE \geq 0,50$  y  $CR \geq 0,70$  en los factores significado, competencia y autodeterminación mostraron, a excepción de Impacto; el AFC reprodujo el modelo original de cuatro factores [ $\chi^2/gl = 1,84$ ,  $CFI = .96$ ,  $TLI = .94$ ,  $GFI = .93$ ,  $RMSEA = .06$  (IC del 90 % = 0,04–0,08)]; de confiabilidad índice Alfa en sus factores de significado .80, competencia .81, autodeterminación .74 e impacto .65. Concluyendo que, la PES está conformada de tres factores como significado, competencia y autodeterminación, el cual cuentan con propiedades psicométricas adecuadas para la medida del empoderamiento psicológico en enfermeros.

Teixeira et al. (2016) en Portugal llevaron a cabo un estudio con la finalidad de traducir, adaptar y validar la Escala de Empowerment Psicológico de Spreitzer a la población portuguesa. Su diseño es instrumental. La muestra estuvo constituida por 268 colaboradores de Enfermería de Oporto, de edades de 21 a 61 años. Recolectaron los datos a través de la PES de Spreitzer. En los resultados obtenidos, el AFE a través del método de análisis de componentes principales y rotación Varimax, reprodujo el modelo original multidimensional de cuatro factores con 12 ítems que explicaba el 73.50% de la varianza total, cargas factoriales aceptables de .40 a .90; de confiabilidad índice Alfa de la escala total de .82 y sus factores de significado .86, competencia .78, autodeterminación .69 e impacto .81. Concluyendo que, la PES es un test válido y confiable que está compuesto de tres dimensiones como significado, competencia e impacto, el cual miden el empowerment psicológico en los enfermeros de Oporto.

Vieira et al. (2014) en Portugal desarrollaron un estudio con el objetivo de analizar la estructura factorial de la PES de Spreitzer en profesionales de una universidad. Dicho estudio es de diseño instrumental. La muestra estuvo compuesta por 230 colaboradores de una universidad pública portuguesa, de edades de 27 a 63 años. Recolectó los datos a través de la PES creada por

Spreitzer. En los resultados, el AFC constató el modelo original de cuatro factores de 12 ítems con índices de ajuste aceptables ( $\chi^2/g.l = 2,39$ , CFI= .95, GFI= .92, SRMR= .05 y RMSEA= .07); de confiabilidad índice Alfa aceptable en la PES total de .81 y sus dimensiones significado .83, competencia .85, autodeterminación .85 e impacto .89. Concluyendo que, la escala cuenta con apropiadas evidencias de validez y confiabilidad.

Albar et al. (2012) en España realizaron una investigación con el objetivo de adaptar y traducir al español la Escala de Empoderamiento Psicológico desarrollada por Spreitzer (1995). Su diseño es instrumental. La muestra estuvo constituida por 272 trabajadores de enfermería de tres hospitales de Sevilla; a quienes administró la PES de Spreitzer para la recogida de los datos. En los resultados, el AFE replicó el modelo original de cuatro factores que explicaba el 65% de la varianza extraída; donde el AFC contrastó un modelo reespecificado de cuatro factores con 11 ítems, reactivo 10 eliminado, con mejor ajuste [ $\chi^2/g.l = 1,91$ , CFI= .96, GFI= .92, AGFI= .90, NFI= .91, NNFI= .94, IFI= .92, y RMSEA= .58 (IC del 90% = .038 - .077)]; de confiabilidad índice Alfa aceptable en la PES total de .85 y sus dimensiones significado .91, competencia .89, autodeterminación .82 e impacto .73. Concluyendo que, la PES presenta propiedades psicométricas para ser utilizada en organizaciones e investigaciones.

Dentro de este marco, la base teórica se sustenta bajo el constructo del empowerment psicológico, es un componente cognitivo-emocional estrechamente asociado a la salud organizacional, la eficiencia y la calidad de servicio en las organizaciones; y fuertemente relacionado con una mayor satisfacción laboral, compromiso organizacional, productividad (Orgambidez-Ramos et al., 2017), vinculación y adhesión organizacional y, por tanto, una menor rotación de personal (Bretones y Jáimez, 2022).

En tal sentido, diversos autores han conceptualizado el empowerment psicológico. Por tanto, Seibert et al. (2011) lo definen como una motivación intrínseca de la tarea que refleja un estado de autocontrol hacia el trabajo de uno y una implicación activa en el rol laboral de uno. A su vez Menón (2001) refiere que es un estado cognitivo caracterizado por un sentido de control percibido, competencia percibida e internalización de objetivos. Asimismo, Knol y Van Linge

(2009) sostienen que son las convicciones personales que tienen los colaboradores sobre sus roles en la organización.

El modelo cognitivo de Thomas y Velthouse (1990) fundamenta que el empowerment psicológico es una mayor motivación intrínseca hacia la tarea producida por cuatro cogniciones o evaluaciones de la tarea de impacto, significado, competencia y elección, que reflejan una orientación de una persona hacia su rol de trabajo.

A continuación, se describe las cogniciones o evaluaciones de la tarea a través de los cuales los colaboradores llegan a estas conclusiones.

En lo referente a impacto, es el grado de “hacer diferencia” en términos de cumplir con los propósitos de la tarea, es decir, producir los efectos esperados en el entorno del trabajo realizado; que implica la creencia de que el comportamiento de una persona impacta de manera competente en sus tareas específicas. Por el contrario, cuando una persona se percibe con bajo impacto, carece de competencia para realizar la tarea.

En lo que concierne a competencia, es el grado en que una persona realiza las actividades de tareas hábilmente cuando lo ejerce, comparativamente con otras personas; manifiesta conductas de iniciación, esfuerzo y persistencia frente a los obstáculos. No obstante, las personas con baja competencia o autoeficacia tienden a evitar situaciones de tarea que demandan competencias oportunas experimentando déficits en su autoestima laboral.

En cuanto a significado se dice que es el valor de un propósito de tarea, se juzga a partir de las propias creencias, ideales o estándares de la persona (Thomas y Velthouse, 1990); implica el interés intrínseco de la persona por una tarea específica, compromiso, participación activa y concentración de energía. Sin embargo, los bajos grados de significado producen apatía, sentimientos de desapego y falta de relación con los acontecimientos significativos de la tarea.

Y en elección se involucra una responsabilidad causal por las acciones de una persona, produce una mayor autorregulación, resiliencia, iniciativa, flexibilidad y creatividad. Por el contrario, la sensación de sentirse controlado por la tarea genera tensión, estado emocional negativo y disminución de la autoestima.



Vinculado a lo anterior, en las evaluaciones de las tareas, la conducta intrínsecamente motivada no depende de la supervisión de los demás ni de las recompensas obtenidas por la tarea. Por lo tanto, es posible que las personas trabajen en ausencia de supervisión directa, y tiendan a demostrar flexibilidad para ejercer control en el cumplimiento de sus tareas, iniciar nuevas tareas a medida que se presentan inconvenientes u oportunidades, y resiliencia ante los obstáculos, manteniéndose motivados frente a las situaciones adversas o ambiguas de la tarea. Por otro lado, las evaluaciones bajas producen creencias de profecías autocumplidas, baja iniciativa, bajo impacto, falta de competencia, etc. (Thomas y Velthouse, 1990)

El modelo multidimensional de Spreitzer (1995) argumenta que el empowerment psicológico es una construcción de motivación intrínseca hacia la tarea manifestada por cuatro cogniciones como autodeterminación, competencia, impacto y significado, que reflejan una orientación activa hacia un rol de trabajo, orientación activa en la que una persona se siente en la capacidad de dar forma a su trabajo. Spreitzer (1995) quien, apoyándose del modelo cognitivo del empoderamiento psicológico de Thomas y Velthouse (1990); desarrolló uno de los primeros instrumentos y el más utilizado a nivel mundial para la medida multidimensional del empoderamiento psicológico en contextos laborales, como es la Psychological Empowerment Scale. Asimismo, Spreitzer (1995) se apoyó de otros autores para sustentar la conceptualización de las dimensiones de la PES:

En lo referente a significado, es el valor de una meta de tarea, se juzga a partir de los ideales o estándares de una persona (Thomas y Velthouse, 1990), que implica un ajuste entre las demandas de un rol laboral en relación con los valores, creencias y conductas personales (Brief & Nord, 1990; Hackman y Oldham, 1980).

En lo concerniente a competencia, es la creencia personal en la capacidad para desarrollar las actividades con destreza (Gist, 1987), creencias de dominio personal o a las expectativas de esfuerzo-rendimiento (Bandura, 1989).

En cuanto a autodeterminación se dice que es el sentido de autonomía en la elección, inicio y continuación de los procesos y comportamientos en el trabajo, por

ejemplo, tomar decisiones en cómo hacer el trabajo, su ritmo y empeño (Bell y Staw, 1989; Spector, 1986).

Y, por último, en Impacto, es el grado en que una persona influye en los resultados a nivel estratégico, administrativo u operativo en el trabajo (Ashforth, 1989).

Spreitzer (1995) fundamenta que el empoderamiento psicológico no se atribuye a las condiciones del entorno laboral, sino a las cogniciones o reacciones del colaborador a estas condiciones de trabajo. Sustenta que la combinación de las cuatro cogniciones conlleva al colaborador a sentirse empoderado psicológicamente en el trabajo, y la falta de una dimensión desinfla el grado global del empoderamiento psicológico. Por otro lado, el empowerment psicológico no es una característica de personalidad duradera que se puede generalizar en diversas situaciones, sino más bien, son cogniciones o autoevaluaciones moldeadas por un entorno de trabajo. Por lo tanto, el empowerment psicológico refleja un continuo flujo de percepciones de los individuos sobre sí mismos con su entorno de trabajo; es una variable continua, y no es una construcción global que se generaliza ante diversos roles o situaciones en la vida, sino que es específica al ámbito laboral (Spreitzer, 1995).

Quinn y Spreitzer (1997) sostienen que las personas empoderadas tienen un sentido de autodeterminación, puesto que las personas son libres de elegir cómo realizar su trabajo, y no se sienten microgestionados; tienen un sentido de significado, dado que los individuos sienten que su trabajo es importante y se preocupan por lo que están haciendo; tienen un sentido de competencia, debido a que las personas confían en su capacidad para hacer bien su trabajo y saben que pueden desempeñarse eficientemente. Finalmente, las personas tienen un sentido de impacto, puesto que creen que influyen en su área de trabajo y sienten que los demás escuchan sus ideas.

Estas cuatro dimensiones cognitivas reflejan la experiencia psicológica del empoderamiento más que un conjunto de gestión gerencial. Por lo tanto, para estar empoderado, los individuos deben sentirse empoderados, puesto que el empoderamiento no es algo que la organización les hace a los colaboradores, sino

más bien, es una forma de pensar que los colaboradores tienen sobre su rol en la empresa. (Quinn y Spreitzer, 1997).

En el entorno educativo, a nivel docente, el empowerment psicológico es un proceso caracterizado por determinados comportamientos organizacionales y sociales que facilitan la motivación intrínseca de los docentes, hace relucir su potencial interno que lo conlleva a su rendimiento óptimo. Los comportamientos organizacionales y sociales implicados son la implicación del personal docente en la toma de decisiones en el colegio, el estatus, el respeto entre colegas y el crecimiento profesional continuo; siendo los factores motivacionales intrínsecos las cogniciones de significado, competencia, autodeterminación e impacto en su rol de trabajo educacional (Thomas, 2018). En efecto, los docentes empoderados psicológicamente tienen mayor confianza en sus habilidades para realizar sus roles asignados de forma efectiva y en sus habilidades de enseñanza, se sienten autónomos o con mayor determinación para hacer su trabajo, son capaces de producir nuevas ideas valiosas y sobre todo creen que su desempeño laboral impacta en la institución (Singh y Kaur, 2019).

### **III.METODOLOGÍA**

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

El estudio fue de enfoque cuantitativo, puesto que se empleó la recolección de datos para responder preguntas, objetivos y contrastar hipótesis de investigación, y se confió en la medida numérica y en el uso de la estadística para establecer patrones conductuales y comprobar teorías (Cabezas et al., 2018).

La investigación fue de tipo aplicada, dado que se aprovechó los conocimientos alcanzados por la investigación teórica para contribuir con el conocimiento y brindar soluciones inmediatas a problemas concretos (Sánchez et al., 2018). Asimismo, fue un estudio psicométrico, ya que se orientó a validar instrumentos de medida psicológica mediante el empleo de métodos cuantitativos para la obtención de la validez, confiabilidad y estandarización (Sánchez et al., 2018). Por lo tanto, a través de la aplicación de argumentos teóricos sobre el empoderamiento psicológico, la administración del test de estudio y el uso de programas estadísticos, se contribuyó con información científica sobre evidencias

de validez y confiabilidad sobre la Escala de Empowerment Psicológico en el trabajo, así como aportó una prueba válida y confiable para la medida del empoderamiento psicológico en docentes.

Su diseño fue instrumental, ya que se buscó estudiar las propiedades psicométricas de los test de medida psicológica, ya sea en la construcción de nuevos test, la traducción y/o adaptación de instrumentos ya existentes, tomando en cuenta los estándares y directrices que orientaron el desarrollo de los test (Ato et al., 2013). Asimismo, el estudio fue de diseño no experimental de corte transversal, puesto que no se manipulo intencionalmente la variable, donde los datos fueron recolectados en un único momento y tiempo (Hernández-Sampieri y Mendoza. 2018).

### **3.2. Variables y operacionalización**

La variable de estudio fue el empowerment psicológico, definida como una construcción de motivación intrínseca hacia la tarea manifestada por cuatro cogniciones como significado, competencia, autodeterminación e impacto, que reflejan una orientación activa hacia un rol de trabajo (Spreitzer, 1995). En cuanto a la definición operacional, se ha tomado en cuenta las puntuaciones obtenidas de la Escala de Empowerment Psicológico adaptado por Bretones y Jáimez (2022).

El constructo empowerment psicológico cuenta con cuatro dimensiones: Significado, es el grado en el que las personas sienten que su trabajo es importante y se preocupan por lo que están haciendo (Quinn y Spreitzer,1997), donde el valor de una meta de tarea se juzga a partir de las creencias, ideales o estándares que tiene una persona (Thomas y Velthouse,1990); competencia, es la creencia personal en la capacidad para desarrollar las actividades con destreza (Gist, 1987), puesto que las personas confían en su capacidad para hacer bien su trabajo y saben que pueden desempeñarse eficientemente (Quinn y Spreitzer,1997); autodeterminación y/o autonomía, es el sentido de autonomía en la elección, inicio y continuación de los procesos y comportamientos en el trabajo (Bell & Staw, 1989; Spector, 1986), dado que las personas son libres de elegir cómo realizar su trabajo, al no sentirse microgestionados en su trabajo (Quinn y Spreitzer,1997); e impacto, es el grado en que una persona influye en los resultados a nivel estratégico,

administrativo u operativo en el trabajo (Ashforth, 1989), cree que influye en su área de trabajo y sienten que los demás escuchan sus ideas (Quinn y Spreitzer, 1997).

La escala de medida es de intervalo, puesto que es una escala cuantitativa que se caracteriza por ordenar y categorizar al establecer distancias consistentes entre puntos de datos o categorías (Allanson y Notar, 2020). El instrumento consta de 13 ítems, con siete opciones de respuesta tipo Likert: 1= muy poco; 2= poco; 3= regular; 4= suficiente; 5= bastante; 6= mucho, y 7= demasiado.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

La población estuvo conformada de 332 docentes de ambos sexos, pertenecientes a los colegios de Víctor Larco Herrera, Trujillo (Estadística de la Calidad Educativa [ESCALE], 2021). Armijo et al. (2021) sostienen que la población es un conjunto de todos los elementos de los que se desea obtener información en una investigación. De esta forma, al identificarlos, el o la investigador/a debe especificar los criterios para definir de manera segura quiénes deben incluirse y excluirse de la población.

Se considero como criterios de selección los siguientes: En inclusión, se incluyó a los docentes mayores de 18 años, de ambos sexos, de los niveles educativos inicial, primaria y secundaria pertenecientes a los colegios del distrito de Víctor Larco Herrera, así como a los docentes que desearon participar voluntariamente en el presente estudio. En exclusión, no se consideró a los(as) docentes que no estuvieron presentes el día de la administración de la PES, que no desearon participar voluntariamente, equivocaciones en el llenado de la escala como la falta de llenado en los datos sociodemográficos, el doble marcado de reactivos y/o ítems sin marcar. Asimismo, se excluyó a los (as) docentes que se les imposibilitó participar en la aplicación del test preguntándoles a cada uno de ellos si presentaban algún malestar físico o psicológico en el momento de la toma de muestra que les impidiera participar en la aplicación del test.

La muestra inicialmente fue de 332 docentes donde 32 de ellos fueron excluidos por cumplir con los siguientes criterios: No estuvieron presentes los días de la administración de la PES, que no desearon participar voluntariamente y a los que se les imposibilitó participar porque presentaban algún malestar físico o

psicológico en el momento de la recolección de datos que les impidió participar en la aplicación del test quedando finalmente 300 docentes en el estudio.

Es de muestreo no probabilístico intencional (Arias y Covinos, 2021). Por lo tanto, se tuvo en cuenta a toda la población docente, puesto que es una población relativamente pequeña y de fácil acceso para el investigador; bajo los criterios establecidos por el investigador.

Con respecto, a la distribución de la población docente según las instituciones educativas (Anexo 2), en donde se aplicó el instrumento estuvieron conformadas por 20 instituciones de los niveles de inicial, primaria y secundaria (A hasta S) donde una menor cantidad de docentes la hubo en la I.E.(J) con 2 y un porcentaje equivalente al 1% y donde hubo una mayor cantidad de participantes fue en la I.E.(L) con 58 y un porcentaje equivalente al 17% del personal docente dando de esta manera una totalidad de 300 colaboradores.

#### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica empleada fue la encuesta. Fábregues et al. (2016) sostienen que es una técnica que emplea instrumentos estandarizados para recopilar datos y extraer información relevante sobre una muestra representativa de una población.

El instrumento considerado para estudiar la variable de estudio fue la Escala de Empowerment Psicológico adaptado por Bretones y Jáimez (2022). Este instrumento fue creado por Spreitzer (1995) con la finalidad de evaluar el nivel de empoderamiento psicológico en el trabajo, tomando en cuenta cuatro dimensiones. Spreitzer (1995) en Estados Unidos, cuya investigación tuvo como finalidad desarrollar y validar una medida multidimensional del empoderamiento psicológico en el trabajo. Su estudio es de diseño instrumental. La muestra considerada fue de 393 colaboradores de nivel medio de una organización industrial. Para la recogida de datos, construyó la Psychological Empowerment Scale en el trabajo, compuesta de 12 ítems y cuatro dimensiones significado, competencia, autodeterminación e impacto, cada dimensión cuenta con 3 ítems y de escala tipo Likert de 7 puntos. En los resultados, el AFC corroboró un buen ajuste (NCNFI= .97, AGFI= .93, RMSR= .04), obteniendo cargas factoriales fuertes de .62 a .84; de confiabilidad índice Alfa aceptable en la PES total de .72 y sus factores de significado .87, competencia .81,

autodeterminación .81 e impacto .88. Concluyendo que, contribuye con un instrumento de medida del empoderamiento psicológico en el trabajo.

La versión original estuvo compuesta de 12 ítems con siete opciones de respuesta tipo Likert, cuya administración fue de forma individual y colectiva, y de aplicación a colaboradores mayores a 18 años. Mientras tanto, la versión adaptada por Bretones y Jáimez (2022) de la Escala de Empowerment Psicológico, cuenta con 13 reactivos organizados en cuatro dimensiones como competencia (reactivos 1,9 y 12), significado (ítems 2,5 y 10), autonomía (reactivos 3,7.8 y 13) e impacto (ítems 4,6 y 11), cuya puntuación global determina el nivel de empoderamiento psicológico en el trabajo.

Con respecto a la validez, las evidencias de validez basada en el contenido de la Escala de Empowerment Psicológico adaptado por Bretones y Jáimez (2022) mediante cuatro jueces expertos reportó 13 reactivos válidos de 16 propuestos, con coeficientes aceptables  $> .80$ . En cuanto a las evidencias de validez basada en la estructura interna, tanto la versión original como la adaptada de la PES, los análisis factoriales confirmaron la dimensionalidad del test con cuatro factores, en Spreitzer (1995) el AFC constató índices de buen ajuste (NCNFI = .97, AGFI = .93, RMSR = .04), al igual que en Bretones y Jáimez (2022) con índices de buen ajuste [ $\chi^2= 328.83$ ,  $p < .01$ ), GFI .96, AGFI .94, NNFI .90].

En lo que concierne a la fiabilidad, en la escala original y adaptada utilizaron el método de consistencia interna por índice de alfa. En Spreitzer (1995) la escala global consiguió un índice alfa .72 y en sus factores significado .87, competencia .81, autodeterminación .81 e impacto.88. Mientras tanto, en Bretones y Jáimez (2022) la escala total alcanzó un índice alfa aceptable de .89, al igual que sus dimensiones significado .83, competencia .70, autonomía .88 e impacto .92.

### **3.5. Procedimientos**

Se presentó de manera formal una solicitud o carta de presentación a los/las directores(as) de los colegios para solicitar la autorización de la aplicación de la Escala de Empowerment Psicológico a los docentes que laboraban presencialmente en sus entidades educativas. Posteriormente, se procedió a administrar la escala, que se desarrolló inicialmente con la firma del consentimiento

informado dirigido a los docentes (Anexo 3). Seguidamente, se aplicó la Escala de Empowerment Psicológico a los docentes con una duración aproximada de 10 minutos. Posterior a ello, se realizó una base de datos en Excel para el vaciado de las respuestas obtenidas para luego ser procesadas en el software estadístico RStudio, programa estadístico que permitió el alcance de los objetivos planteados. Es necesario resaltar que, el instrumento se administró de forma presencial e individual, por tanto, se cumplió con todos los protocolos de bioseguridad como medida de prevención y protección contra la COVID-19 (Anexo 4).

### **3.6. Método de análisis de datos**

El método de análisis de los datos se desarrolló a través de los paquetes estadísticos Microsoft Excel 2019 y RStudio. En primer lugar, se realizó la validación de contenido del instrumento a través de cinco jueces expertos (Salvatierra, 2020) con trayectoria y experiencia en el área de psicología organizacional y en procesos de investigación. Para este proceso se entregó a los jueces una ficha de cuantificación de validez de contenido de la Escala de Empowerment Psicológico. Posteriormente, se hizo una base de datos en Excel 2019 para el vaciado de las respuestas obtenidas y se utilizó el coeficiente V de Aiken para determinar la validez de los reactivos respecto a un dominio a partir de las calificaciones de los jueces, considerándose como ítems válidos  $\geq .70$  (Muñiz, 2018).

Por otro lado, en RStudio, se estableció las evidencias de validez basada en la estructura interna de la escala mediante el AFC, se esperó obtener índices de ajuste absolutos aceptables en razón Chi-cuadrado/grados de libertad ( $\chi^2/df$ )  $\leq 3$  (Moral y Valle, 2020), Error Raíz Cuadrada de la Media de Aproximación (RMSEA)  $\leq .05$  y la Raíz Cuadrada de la Media de Residuos Cuadrados (SRMR)  $\leq .08$  (Jordan, 2021). Asimismo, Jordan (2021) sostuvo que los índices de ajuste incrementales son aceptables cuando son  $\geq .90$ , tales como en los Índices de Ajuste Comparativo (CFI), Índice de Bondad de Ajuste (GFI), Índice de Tucker-Lewis (TLI) e Índice de Bondad de Ajuste Ajustado (AGFI); siendo las cargas factoriales aceptables  $\geq .40$  (Valdés et al., 2019).



Finalmente, se trabajó con el software RStudio para establecer la fiabilidad de la escala mediante el método de consistencia interna. Se empleó el coeficiente Omega como una alternativa menos afectada por las limitaciones que presentó el índice Alfa (Arias y Sireci, 2021). Para las dimensiones o factores se consideró coeficientes aceptables  $\geq .70$  (George y Mallery, 2019).

### **3.7. Aspectos éticos**

Se tomó en cuenta las consideraciones éticas establecidas por la American Psychological Association (APA, 2010), Colegio de Psicólogos del Perú (2017) y de la Universidad César Vallejo (2020). Por lo tanto, se solicitó la autorización institucional correspondiente a los directores de los colegios para la administración del instrumento psicológico de medida dirigida a los docentes. Según APA (2010), los psicólogos deben brindar información necesaria acerca de la finalidad de la investigación para obtener el permiso correspondiente.

Se administró como parte del procedimiento formal el consentimiento informado a los docentes de las escuelas y/o colegios públicos del distrito de Víctor Larco Herrera. Según artículo 24º del código de ética del colegio de psicólogos del Perú (2017) se establece que, el psicólogo tiene que tener en cuenta que en toda investigación con personas deberá contar con el consentimiento informado de los individuos comprendidos. Así como se establece en el artículo 4º del código de ética de investigación de la Universidad César Vallejo (2020), donde los investigadores deberán solicitar el consentimiento libre e informado de las personas que incluirán en el estudio, otorgándoles una información apropiada y comprensible sobre la finalidad y duración del estudio.

Se tuvo en cuenta la originalidad del presente estudio bajo la política anti plagio. Según el artículo 26º establecido en el código de ética del psicólogo peruano (2017) todo psicólogo que divulgue información procedente de un estudio psicológico e independientemente de los resultados, no deberá cometer falsificación ni plagiar la información obtenida, expresando si existe o no conflicto de intereses. Así como lo determina el artículo 8.11 de la APA (2010) los psicólogos no publicarán trabajos de investigación o datos ajenos como propios; así como el artículo 9º de la Universidad César Vallejo (2020) establece que, los investigadores

deberán citar adecuadamente las fuentes de consulta, ajustándose a los estándares requerida por la universidad o de la publicación internacional.

Por otra parte, el artículo 45° del código de ética del psicólogo peruano (2017), el psicólogo está sujeto a seguir los procedimientos científicos y técnicos en el desarrollo, validez y estandarización de los test en las investigaciones psicológicas. Por lo tanto, se consideró los principios de investigación del código de ética de investigación, se solicitó la autorización institucional a los directores, se administró el consentimiento informado a los docentes de estudio y se siguió con las políticas anti plagio establecidas por la universidad.

#### IV. RESULTADOS

La primera fuente de validez revisada de la Escala de Empowerment Psicológico fue la validez con base al contenido, esta se revisó por medio del coeficiente V de Aiken, después de que el instrumento fuera revisado por cinco jueces cualificados en la variable de estudio. El resultado obtenido (ver Tabla 1) con un rango de .87 a 1.00 en el criterio de claridad, de .93 a 1.00 en coherencia y con los mismos valores en relevancia, indican que, los 13 ítems, cumplen con que sus enunciados sean claros, se entiendan y sean una medición del Empowerment Psicológico.

**Tabla 1**

*Índices v de Aiken de la Escala de Empowerment Psicológico.*

Ítems	V <sub>CLARIDAD</sub>	V <sub>COHERENCIA</sub>	V <sub>RELEVANCIA</sub>
co01	1.00	1.00	1.00
si02	1.00	1.00	1.00
au03	1.00	1.00	1.00
im04	1.00	1.00	1.00
si05	1.00	1.00	1.00
im06	1.00	1.00	1.00
au07	1.00	1.00	1.00
au08	0.87	1.00	1.00
co09	1.00	1.00	1.00
si10	1.00	1.00	1.00

im11	0.93	0.93	0.93
co12	1.00	1.00	1.00
au13	0.93	1.00	1.00

En la revisión del modelo, estimado por método de mínimos cuadrados ponderados diagonalizados, el cual postula a cuatro factores como indicadores de la medida del empowerment psicológico. Los datos obtenidos ( $\chi^2_{(59)} = 181.02$ , RMSEA = .083, SRMR = .041, CFI = .998, TLI = .997) sugieren un buen ajuste entre el modelo empírico y el modelo teórico (ver Tabla 2). Por lo cual se entiende que la medida del empowerment, está siendo representada por medio de esta escala. En la revisión de la relación entre factores se descubrió que estos presentan relaciones próximas al 1 (Valor de correlación perfecta), en un intervalo de .86 a .96 (ver Tabla 4), tomando en cuenta, que las altas correlaciones son indicador de medidas similares o parecidas (homogéneas). Se decidió, probar un modelo suponiendo la unidimensionalidad, es decir, la medición de una sola dimensión por parte del empowerment psicológico. Las medidas de ajuste que se obtuvieron ( $\chi^2_{(65)} = 256.64$ , RMSEA = .099, SRMR = .047, CFI = .996, TLI = .995) presentan ligeros cambios en contraste al modelo dimensional, pero, también con valores dentro del ajuste aceptable. Tanto la medición tomando en cuenta las cuatro dimensiones como suponiendo solo la dimensión general resultan idóneas, según los hallazgos.

**Tabla 2**

*Ajuste del modelo.*

	X2 (gl)	RV	RMSEA 1C (95%)	SRMR	CFI	TLI
M1 (4 dimensiones)	181.02 (59)	3.07	0.083 [.070 - .097]	0.041	0.998	0.997
M2 (Unidimensional)	256.64 (65)	4.35	0.099 [.087 - .112]	0.047	0.996	0.995

Dicho ajuste es coherente con las cargas factoriales obtenidas (ver Tabla 3). Por ejemplo, en las dimensiones: (a) Competencia reportó medidas factoriales de .84 a .87; (b) Significado alcanzó cargas en un rango de .89 a .93; (c) Autonomía-Elección o Autodeterminación presentó cargas factoriales que van de .84 a .90; (d) Impacto, mostró cargas factoriales que van de .85 a .88. De igual manera, en el

modelo unidimensional las cargas factoriales obtenidas van de .82 a .87. En ambos modelos, se entendería que existe pertinencia en cuanto al ítem con el constructo (en factor específico o constructo general) al que miden. Adicionalmente, en el M1 se observaron correlaciones entre las dimensiones que van de .86 (Significado con Autonomía) a .96 (competencia con autonomía e impacto, ver Tabla 4).

**Tabla 3**

*Cargas factoriales y fiabilidad de los modelos.*

Factor / ítem	$\lambda$ M1	$\lambda$ M2
<i>Competencia (<math>\omega = .85</math>)</i>		
co01	0.84	0.83
co09	0.86	0.85
co12	0.87	0.86
<i>Significado (<math>\omega = .89</math>)</i>		
si02	0.89	0.85
si05	0.93	0.88
si10	0.89	0.85
<i>Autonomía-Elección o Autodeterminación (<math>\omega = .89</math>)</i>		
au03	0.84	0.82
au07	0.90	0.87
au08	0.84	0.82
au13	0.87	0.84
<i>Impacto (<math>\omega = .85</math>)</i>		
im04	0.85	0.83
im06	0.85	0.83
im11	0.88	0.86

*Nota. La confiabilidad está dentro del paréntesis. M1: Modelo de 4 dimensiones; M2: Modelo unidimensional Empowerment Psicológico ( $\omega = 0.96$ )*

**Tabla 4***Correlaciones entre factores.*

	1	2	3	4
1. <i>Competencia</i>	-			
2. <i>Significado</i>	.94	-		
3. <i>Autonomía</i>	.96	.86	-	
4. <i>Impacto</i>	.96	.94	.94	-

Finalmente, cada dimensión demostró de la misma forma ser consistente. Ya que, las medidas obtenidas haciendo uso del coeficiente omega por cada dimensión fue de la siguiente manera (ver Tabla 3) competencia ( $\omega = .85$ ), significado ( $\omega = .89$ ), autonomía-elección o autodeterminación ( $\omega = .89$ ) e impacto ( $\omega = .85$ ). Por su parte, el modelo unidimensional reportó consistencia de ( $\omega = .96$ ). El cual, si bien es cierto no es indicador de inconsistencia, pero si es un indicador de redundancia de enunciados en función de medidas similares o repetitivas.

## V. DISCUSIÓN

Esta investigación, se desarrolló motivada por el interés de aportar con la revisión de instrumentos de medida sobre el Empowerment Psicológico, en colaboradores del sector educativo, específicamente, docentes. A razón de ello, se analizaron las propiedades psicométricas de la Escala de Empowerment Psicológico en docentes de instituciones educativas públicas de Víctor Larco Herrera, para lo cual se contó con la participación de 300 docentes.

Se inició revisando la validez de contenido de los ítems de la escala de empowerment Psicológico, obteniendo datos que garantizan la coherencia, relevancia y claridad de los enunciados en referencia a la medida del constructo, dado el consenso de los jueces al respecto (Muñiz, 2018). De acuerdo a estos datos, cada uno de los 13 enunciados que forman parte del instrumento se redactan coherentemente en referencia a la definición de la variable empowerment psicológico, dicha redacción es comprensible sintáctica y semánticamente y, los 13 son importantes indicadores de la variable, es decir, son esenciales para su

medición, además, son ítems cuyo enunciado guarda relación lógica con la dimensión que lo subyace o explica.

Los hallazgos van en línea a lo reportado por Cotera y Poma (2018), quienes también revisaron la validez de contenido de la escala con el aporte de expertos de la ciudad de Lima. Tanto la investigación citada como esta investigación reportaron valores que respaldan la existencia de esta modalidad de validez en referencia a la medida de Aiken. Siendo, en conjunto, un aporte para resaltar la importancia que tienen la totalidad de ítems en referencia a la medida del constructo que los explica; el empowerment psicológico.

En seguida, se revisó la validez de los ítems, tomando en cuenta su estructura o modelo factorial. Teóricamente se parte de un modelo basado en la existencia de cuatro factores (Competencia, significado, autonomía- Elección o Autodeterminación e impacto). Tras el análisis, los datos demostraron ajustarse al modelo teórico, al obtener índices de ajuste que llegan a superar los valores estándar para cada medida de ajuste absoluto (Jordan, 2021), ajuste comparativo (Jordan, 2021) y cargas factoriales (Valdés et al., 2019). Estos datos, confirman que los cuatro factores se explican a cada ítem que los integra y a la vez, dichos ítems son pertinentes para medir al factor en un modelo basado en dimensiones. Hallazgos que comparten el mismo significado cuando el modelo se re-especifica a unidimensional. Es decir, al supuesto de que los trece enunciados midan solamente el constructo empowerment psicológico, tanto la estructura como la pertinencia de los ítems encuentran resultados aprobatorios, aunque no mejores que el modelo dimensional.

De acuerdo a estos hallazgos, en el modelo dimensional se entiende que los ítems 01, 09 y 12 son indicadores representativos para medir las creencias personales de los docentes, sobre sus capacidades para desarrollar nuevas destrezas (Factor competencia). Asimismo, los ítems 02, 05 y 10 son indicadores representativos del grado de importancia y sentimiento de afinidad desarrollada por los docentes, con su trabajo (Factor significado). Los ítems 03, 07, 08 y 13 constituyen una medida representativa del sentido de autonomía en la elección, inicio y continuación de los procesos y comportamientos en el trabajo docente

(Factor autodeterminación y/o autonomía). Los ítems 04, 06 y 11 miden pertinentemente la influencia que tienen los docentes sobre los resultados a nivel estratégico, administrativo u operativo en el trabajo (Factor impacto). Y, todos los enunciados son indicadores pertinentes de motivación intrínseca hacia la tarea manifestada, o lo que es el empowerment psicológico (Spreitzer, 1995).

Lo dicho, encuentra respaldo en investigaciones que tuvieron lugar en diferentes contextos laborales extranjeros como sector de servicios (Bretones y Jáimez, 2022), sector salud (Nilsen et al., 2018; Teixeira et al., 2016; Albar et al., 2012), sector industrial (Spreitzer, 1995), sector educativo (Singh y Kaur, 2019; Vieira et al., 2014) y call center (Cotera y Poma, 2018), quienes analizaron la estructura de la escala y llegaron a la conclusión que el modelo de cuatro factores es representativo para explicar la medición de dicha variable. Congruente a los hallazgos de esta investigación, como se señaló en párrafos anteriores. Sin embargo, existe un estudio cuyos hallazgos fueron diferentes, el desarrollado por Orłowska y Laguna (2020) en personal de salud de Polonia. El investigador concluyó que una mejor explicación de la medida del empowerment psicológico lo ofrece un modelo de tres factores y con solo nueve enunciados. Para conocer las diferencias entre cada estudio, sería necesario realizar otros estudios que aporten la información necesaria para comprenderlas.

Tomando en cuenta, el cumplimiento de los criterios de validez por parte del modelo de cuatro factores, se sometió a estos a la revisión de su capacidad de fiabilidad, para responder al último objetivo de investigación. Los hallazgos, una vez más reportaron datos que respaldan la capacidad de la escala de empowerment psicológico. Puesto que, los valores de consistencia interna por coeficiente omega, método elegido para analizar esta propiedad (Arias y Sireci, 2021) presentó valores que superan los estándares considerados aceptables (George y Mallery, 2019). Con lo cual daría a entender que el instrumento analizado constituye una herramienta con capacidad de precisión ideal para reportar medidas confiables del empowerment psicológico en los docentes de instituciones educativas públicas de Víctor Larco Herrera.

Los hallazgos, guardan similitud con las investigaciones previas en las cuales se analizó la consistencia interna de esta escala (Albar et al., 2012; Bretones y Jáimez, 2022; Coterá y Poma, 2018; Nilsen et al., 2018; Singh y Kaur, 2019; Spreitzer, 1995; Teixeira et al., 2016; Vieira et al., 2014). Puesto que, en todos se reportó capacidad de consistencia por parte de los cuatro factores que forman parte de la escala (Competencia, significado, autonomía- Elección o Autodeterminación e impacto), para la medición del empowerment psicológico.

Las limitaciones de esta investigación a considerar por futuros investigadores son: (a) el tamaño de muestra y la focalización en un solo distrito, este hecho, de concentrar el estudio en solamente un grupo de colegios de un solo distrito, reduce las opciones de garantizar las mismas propiedades cuando se habla de población de otros docentes con desempeño en otros distritos o provincias del contexto. Lo cual, llega a la reflexión de considerar la ejecución de una investigación que busque la inclusión de una mayor diversidad de participantes. (b) El análisis de solamente la validez basada en la estructura y contenido, sin considerar en ella validez de tipo convergente, que ofrezca mayores garantías de esta propiedad, limitando el garantizar una completa validez del instrumento a razón de la falta de otras fuentes.

Sin embargo, pese a las limitaciones señaladas, necesarias de considerar por investigadores en el futuro. La investigación constituye una valiosa contribución de implicancia práctica, al aportar con herramienta de garantías científicas para estudiar el empowerment psicológico en docentes, y con ello, construir estrategias de mejora sobre el mismo. Este aporte se extiende a las necesidades de los directivos de la institución, quienes pueden tomar en cuenta el instrumento, para analizar el comportamiento de su personal docente y desarrollar estrategias de mejora cuando sean necesarias.

## **VI. CONCLUSIONES**

Las evidencias de validez de contenido y estructura, así como, la confiabilidad del instrumento estimadas resultó ser de respaldo para el uso del instrumento.



La evidencia de contenido se respaldó al obtener índices de coherencia ( $V_{\text{COHERENCIA}} \geq .93$ ), relevancia ( $V_{\text{RELEVANCIA}} \geq .93$ ) y claridad ( $V_{\text{CLARIDAD}} \geq .87$ ) aceptables.

En referencia a la evidencia de estructura, reportó ser aceptable para el modelo original de cuatro factores ( $\chi^2_{(59)} = 181.02$ , RMSEA = .083, SRMR = .041, CFI = .998, TLI = .997; cargas factoriales desde .84 a .93) y para un modelo re-especificado unidimensional ( $\chi^2_{(65)} = 256.64$ , RMSEA = .099, SRMR = .047, CFI = .996, TLI = .995).

La confiabilidad reportada por las dimensiones (competencia,  $\omega = .85$ ; significado,  $\omega = .89$ ; autonomía,  $\omega = .89$ ; impacto,  $\omega = .85$ ), resultó ser aceptable y respaldar el uso de la escala de empowerment psicológico, de la misma forma que lo hizo el modelo de una sola dimensión ( $\omega = .96$ ).

## **VII. RECOMENDACIONES**

Tomando en cuenta los hallazgos y limitaciones de la investigación se recomienda:

Llevar a cabo la investigación considerando mayor cantidad de participantes y mayor diversidad de los mismos, a fin de ampliar el rango de aplicación y proporcionar datos para un adecuado proceso de estandarización.

Replicar el estudio en otras investigaciones en las que se proponga el uso de otros métodos para reportar las evidencias de validez, como las de validez convergente o de criterios. La cual sería de mayor aporte para garantizar la validez del mismo.

## REFERENCIAS

- Albar, J., García-Ramírez, M., López, A., y Garrido, R. (2012). Spanish Adaptation of the Scale of Psychological Empowerment in the Workplace [Adaptación española de la escala de empoderamiento psicológico en el trabajo]. *The Spanish Journal of Psychology*, 15(2), 793-800. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4001407>
- Allanson, P. y Notar, C. (2020). Statistics as Measurement: 4 Scales/Levels of Measurement. [Estadísticas como medida: 4 escalas/niveles de medida]. *Education Quarterly Reviews*, 3(3), 375-385. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1274528>
- American Psychological Association (2010). *Principios éticos de los psicólogos y código de conducta*. Enmiendas.
- Amezcuca, E., Pérez, V., y Quiroz, R. (2019). El empowerment como estrategia de crecimiento del talento humano. *Ciencia administrativa*, 1(1), 33-37. [https://redib.org/Record/oai\\_articulo2295258-el-empowerment-como-estrategia-de-crecimiento-del-talento-humano](https://redib.org/Record/oai_articulo2295258-el-empowerment-como-estrategia-de-crecimiento-del-talento-humano)
- Arias, A., y Sireci, S. (2021). Validez y validación para pruebas educativas y psicológicas. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 14(1), 11-22. <https://reviberopsicologia.iberro.edu.co/article/view/rip.14102#:~:text=Resumen,utilizada%20para%20un%20fin%20determinado>.
- Arias, J., y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL.
- Armijo, I., Aspillaga, C., Bustos, C., Calderón, A., Cortés, C., Fossa, P., Melipillan, R., Sánchez, A., y Vivanco, A. (2021). *Manual de metodología de investigación*. Universidad del Desarrollo.
- Ashfort, B. (1989). The experience of powerlessness in organizations [La experiencia de impotencia en las organizaciones]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 43(2), 207-242.

[https://www.researchgate.net/publication/222810203\\_The\\_Experience\\_of\\_Powerlessness\\_in\\_Organizations](https://www.researchgate.net/publication/222810203_The_Experience_of_Powerlessness_in_Organizations)

- Ato, M., López, J., y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. <https://www.proquest.com/docview/1500357897/D259CA01066A4A62PQ/8?accountid=37408>
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory [La agencia humana en la teoría cognitiva social]. *American Psychologist*, 44(9), 1175-1184. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.9.1175>
- Bell, N., & Staw, B. (1989). People as sculptors versus sculpture: The roles of personality and personal control in organizations [Las personas como escultores versus escultura: los roles de la personalidad y el control personal en las organizaciones]. En M. B. Arthur, D. T. Hall, & B. S. Lawrence (Eds.), *Handbook of career theory* (pp. 232–251). Cambridge University Press.
- Bretones, F., y Jáimez, M. (2022). Spanish adaptation and validation of the Psychological Empowerment Scale [Adaptación y validación al español de la Escala de Empoderamiento Psicológico]. *Interdisciplinaria: Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 39(1), 195-210. <https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=5&sid=403f80e2-432f-42e3-912d-4bb59006510a%40redis>
- Brief, A., & Nord, W. (1990). *Meanings of Occupational Work: A Collection of Essays* [Significados del trabajo ocupacional: una colección de ensayos]. *Administrative Science Quarterly*, 36(4), 681-684. <https://www.jstor.org/stable/2393284>
- Cabezas, E., Naranjo, D., y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Universidad de las Fuerzas Armadas.
- Chiavola, C., Cendrós, P. y Sánchez, D. (2008). El empoderamiento desde una

- Perspectiva del Sistema Educativo. *Omnia* 3(14), 130-143. Venezuela.  
<http://www.produccioncientificaluz.org/index.php/omnia/article/view/7259>
- Colegio de Psicólogos del Perú (2017). *Marco legal: Código de ética y deontología*.  
*Colegio de Psicólogos del Perú*. Consejo Directivo Nacional.  
<https://www.cpsp.pe/>
- 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/handle/20.500.12692/30213>
- Estadística de la Calidad Educativa (2021). Servicios educativos. *Ministerio de Educación*. Recuperado el 10 de mayo de 2021 de  
<http://escale.minedu.gob.pe/web/inicio/padron-de-ieee>
- Fábregues, S. Meneses, J., Rodríguez-Gómez, D., y Paré, M. (2016). *Técnicas de investigación social y educativa*. UOC.
- Fereira, N. (2008). *Empowerment del supervisor educativo y desarrollo del talento humano en educación básica* (Tesis de Maestría en Gerencia Educativa)  
Universidad Rafael Urdaneta. Venezuela.  
<http://remembranza.wordpress.com/empowermentdel-supervisor-educativo-y-desarrollo-del-talento-humano>
- George, D., y Mallery, P. (2019). *IBM SPSS Statistics 25 Step by Step: A Simple Guide and Reference* [IBM SPSS Statistics 25 paso a paso: una guía y referencias sencillas]. Routledge.
- Gil, F. (2013). *Empowerment: Democratización de la gestión empresarial*. Perú.

<http://www.fernandogil.org/2013/02/empowerment-democratizacion-de-la-gestionempresarial/>

- Gist, M. (1987). Self-efficacy: Implications for organizational behavior and human resource management [Autoeficacia: implicaciones para el comportamiento organizacional y la gestión de recursos humanos]. *The Academy of Management Review*, 12(3), 472–485. <https://doi.org/10.2307/258514>
- Hackman, J., & Oldham, G. (1980). Work Redesign [Rediseño del trabajo]. *Professional Psychology*, 11(3), 445–455. <https://doi.org/10.1037/0735-7028.11.3.445>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill
- Jordan, F. (2021). Valor de corte de los índices de ajuste en el análisis factorial confirmatorio. *Psocial*, 7(1), 32-46. [https://redib.org/Record/oai\\_articulo3352180-valor-de-corte-de-los-%C3%ADndices-de-ajuste-en-el-an%C3%A1lisis-factorial-confirmatorio](https://redib.org/Record/oai_articulo3352180-valor-de-corte-de-los-%C3%ADndices-de-ajuste-en-el-an%C3%A1lisis-factorial-confirmatorio)
- Knol, J., & Van Linge, R. (2009). Innovative behaviour: The effect of structural and psychological empowerment on nurses [Comportamiento innovador: el efecto del empoderamiento estructural y psicológico en las enfermeras]. *Journal of Advanced Nursing*, 65(2), 359–370. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/19191936/>
- López, R., Avello, R., Palmero, D., Sánchez, S., y Quintana, M. (2019). Validación de instrumentos como garantía de credibilidad en las investigaciones científicas. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 48(2), 441-450. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0138-65572019000500011](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572019000500011)
- Medrano, L., y Pérez, E. (2019). *Manual de Psicometría y evaluación psicológica*. Brujas.

- Menón, S. (2001). Employee Empowerment: An Integrative Psychological Approach [Empoderamiento de los empleados: un enfoque psicológico integrador]. *International Association for Applied Psychology*, 50(1), 153-180. <https://psycnet.apa.org/record/2001-16586-008>
- Moral, J., y Valle, A. (2020). Propiedades métricas de la Escala de Autoritarismo de Ala Derecha en estudiantes de medicina mexicano. *Revista de Psicología y Ciencias del comportamiento*, 11(1), 1-15. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7865088>
- Muñiz, J. (2018). *Introducción a la Psicometría: Teoría clásica y TRI* (1ra ed.). Pirámide.
- Nilsen, M., Milani, D., y Costa, N. (2018). Psychometric Properties Evaluation of the psychological empowerment instrument in a Brazilian context [Evaluación de las propiedades psicométricas del Instrumento de Empoderamiento Psicológico en un contexto brasileño]. *Journal of Nursing Management*, 27(2), 404-413. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30328171/>
- Orgambídez-Ramos, A., Moura, D., y Almeida, H. (2017). Estrés de rol y empowerment psicológico como antecedentes de la satisfacción laboral. *Revista de Psicología*, 35(1), 257-278. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=636226>
- Orlowska, A., & Laguna, M. (2020). Factorial structure and preliminary validation of the Psychological Empowerment Instrument among Polish nurses and midwives and the Psychological Empowerment Instrument for Patients [Estructura factorial y validación preliminar del Instrumento de Empoderamiento Psicológico entre enfermeras y parteras polacas y el Instrumento de Empoderamiento Psicológico para Pacientes]. *Medycyna Pracy*, 71(5), 1-18. <https://www.proquest.com/docview/2472668757/2BD76446510A451FPQ/1?accountid=37408>

- Quinn, R., & Spreitzer, G. (1997). The road to empowerment: Seven questions every leader should consider [El camino hacia el empoderamiento: Siete preguntas que todo líder debe considerar]. *Organizational Dynamics*, 26(2), 37–49. <https://psycnet.apa.org/record/1997-43387-001>
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma.
- Salvatierra, A. (2020). *Propiedades de un instrumento de recolección de información: la validación y la confiabilidad*. Apogeo.
- Santa Cruz, F. (2015). Empowerment y desempeño docente en la institución educativa Javier Heraud de Trujillo, Perú. *Espergesia*. 2(1), 126-137. DOI: <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.1.4757.1445>
- Seibert, S., Wang, G., & Courtright, S. (2011). Antecedentes y consecuencias del empoderamiento psicológico y de equipos en las organizaciones: una revisión meta analítica. *Revista de Psicología Aplicada*, 96(5), 981 – 1003. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/21443317/>
- Singh, K., & Kaur, S. (2019). Psychological Empowerment of Teachers: Development and Validation of Multi-Dimensional Scale [Empoderamiento Psicológico de los Docentes: Desarrollo y Validación de Escala Multidimensional]. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 7(1), 340-347.
- Spector, P. (1986). Perceived control by employees: A meta-analysis of studies concerning autonomy and participation at work [Control percibido por los empleados: un metaanálisis de estudios sobre autonomía y participación en el trabajo]. *Human Relations*, 39(1), 1005-1016. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/001872678603901104>
- Spreitzer, G. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement and validation [Empoderamiento psicológico en el lugar de trabajo: dimensiones, medición y validación]. *Academy of Management*

*Journal*, 38(5), 1442-1465.  
<https://www.proquest.com/docview/199829803/7D5465884AB94A29PQ/1?accountid=37408>

- Teixeira, A., Nogueira, M., y Alves P. (2016). Empoderamento psicológico em enfermagem: tradução, adaptação e validação do "Psychological Empowerment Instrument [Empoderamiento psicológico en enfermería: traducción, adaptación y validación del "Instrumento de Empoderamiento Psicológico"]. *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental*, 1(16), 27-33. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=388247711004>
- Thomas, K., & Velthouse, B. (1990). Cognitive Elements of Empowerment: An "Interpretive" Model of Intrinsic Task Motivation [Elementos cognitivos del empoderamiento: un modelo "interpretativo" de la motivación intrínseca a la tarea]. *Academy of Management Review*, 15(4), 666-681. <https://www.proquest.com/docview/210962547/3616FB390367471APQ/1?accountid=37408>
- Thomas, S. (2018). *Teacher Empowerment and Cultural Context: The Case of Brunei Darussalam* [Empoderamiento docente y contexto cultural: El caso de Brunei Darussalam] (1ra ed.). Routledge.
- Universidad César Vallejo (2020). Resolución de consejo universitario N° 0262-2020/UCV. Universidad César Vallejo.
- Valdés, A., García, F., Torres, G., Urías, M., y Grijalva, C. (2019). *Medición en investigación educativa con apoyo del SPSS y el AMOS* (1ra ed.). Clave.
- Vieira, J., Gonçalves, G., Orgambídez-Ramos, A., y Borrego-Ales, (2014). Adaptação da escala de Empowerment Psicológico de Spreitzer numa amostra portuguesa [Adaptación de la Escala de Empoderamiento Psicológico de Spreitzer en una muestra portuguesa]. *Avaliação Psicológica*, 13(3), 325-332. [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1677-04712014000300004](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712014000300004)



Yapias, D., Rojas, C., y Jarama, R. (2020). Validación del instrumento psychological empowerment "EP" en trabajadores de la empresa call center Atento, Lima, 2020. *Revista de Investigación de Valor Agregado*, 7(1), 1-10.  
[https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1411](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1411)

Zúñiga, A. (2006). *Consejos para un buen desempeño laboral*. Colombia. Intermedio.

## ANEXOS

### Anexo 1:

#### Escala De Empowerment Psicológico (Spreitzer, 1995)

A continuación, indique el grado en el que cada una de las siguientes condiciones de trabajo se da en su área o puesto de trabajo. Para ello, escriba el número que corresponda al final de cada frase considerando la siguiente escala:

1	2	3	4	5	6	7
Muy poco	Poco	Regular	Suficiente	Bastante	Mucho	Demasiado

1.- Tengo confianza en mi capacidad para hacer mi trabajo.	
2.- El trabajo que hago es importante para mí.	
3.- Tengo autonomía para decidir cómo hacer mi trabajo	
4.- Mi influencia sobre lo que ocurre en mi área es alta.	
5.- Las actividades laborales tienen un propio significado para mí.	
6.- Tengo control sobre lo que sucede en mi área.	
7.- Puedo decidir por mí mismo/a cómo voy a realizar mi trabajo.	
8.- Tengo oportunidades de independencia y libertad en la forma de hacer mi trabajo.	
9.- He adquirido las habilidades necesarias para mi trabajo.	
10.- El trabajo que hago tiene sentido para mí.	
11.- Tengo influencia sobre lo que ocurre en mi área.	
12.- Estoy seguro de mí mismo/a acerca de mis capacidades para realizar las actividades de mi trabajo.	
13.- Tengo la oportunidad de utilizar mi iniciativa personal para llevar a cabo mi trabajo.	

**Anexo 2:****Tabla 5***Distribución de la población docente según instituciones educativas.*

Instituciones educativas públicas	Personal docente	
	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
A	3	1%
B	6	2%
C	6	2%
D	7	2%
E	3	1%
F	4	1%
G	4	1%
H	17	5%
I	11	3%
J	2	1%
K	6	2%
L	58	17%
M	37	11%
N	42	13%
Ñ	48	14%
O	15	5%
P	8	2%
Q	26	8%
R	26	8%
S	3	1%
Total	332	100%

Fuente: Página web ESCALE, 2021.

### **Anexo 3:**

#### **Consentimiento informado**

Yo, docente de la institución educativa \_\_\_\_\_, identificado con D.N.I N.º \_\_\_\_\_, declaro que he sido informado e invitado a participar voluntariamente en el presente estudio denominado “Análisis psicométrico de la Escala de Empowerment Psicológico en docentes de instituciones educativas públicas de Víctor Larco Herrera”. Por lo tanto, he sido informado sobre los objetivos que busca la investigación, sobre el instrumento utilizado y su duración de aplicación, así como la confidencialidad de la información, el cual me garantiza que la información personal y los datos obtenidos de la Escala de Empowerment Psicológico será protegida para que no sea publicada sin el consentimiento de mi persona.

En conformidad a lo expuesto, acepto participar de forma voluntaria en el presente estudio.

\_\_\_\_\_  
Firma

## **Anexo 4:**

### **Protocolo de bioseguridad de prevención COVID-19**

Para el desarrollo de la presente investigación denominada “Análisis psicométrico de la Escala de Empowerment Psicológico en docentes de instituciones educativas públicas de Víctor Larco Herrera”, se cumplirá con los protocolos de bioseguridad de prevención de la COVID-19 para el acceso a las instituciones educativas y la aplicación de la escala, tales como:

- En el ingreso y salida de cada una de las instituciones educativas se cumplirá con el lavado de manos ya sea con jabón o un desinfectante a base de alcohol por más de 20 segundos.
- Se hará uso de protector facial y del uso de doble mascarilla desechable de tres pliegues. Por tanto, se utilizará nuevas mascarillas desechables en cada ingreso a los colegios pertenecientes al distrito de Víctor Larco Herrera.
- Se mantendrá el distanciamiento físico mínimo de un metro y medio. Cabe resaltar que la administración del instrumento se aplicará de forma individual.
- Para el firmado de los documentos y el llenado del instrumento, se solicitará a los directores y docentes lo realicen con su propio lapicero como medida preventiva y de protección contra la COVID-19. Por lo tanto, los documentos y los test aplicados serán desinfectados y colocados en su sobre respectivo.

**Anexo 5:**

**Tabla 6**

*Operacionalización del constructo empowerment psicológico.*

<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>
Empowerment psicológico	El empowerment psicológico es una construcción de motivación intrínseca hacia la tarea manifestada por cuatro cogniciones: significado, competencia, autodeterminación e impacto, que reflejan una orientación activa hacia un rol de trabajo (Spreitzer, 1995).	Se toma en cuenta las puntuaciones obtenidas de los ítems de las dimensiones de significado, competencia, autodeterminación e impacto de la Escala de Empowerment psicológico adaptado por Bretones y Jáimez (2022).	<p>Significado: grado en el que las personas sienten que su trabajo es importante y se preocupan por lo que están haciendo (Quinn y Spreitzer,1997); donde el valor de una meta de tarea se juzga a partir de las creencias, ideales o estándares que tiene una persona (Thomas y Velthouse,1990).</p> <p>Competencia: es la creencia personal en la capacidad para desarrollar las actividades con destreza (Gist, 1987), puesto que las personas confían en su capacidad para hacer bien su trabajo y saben que pueden desempeñarse eficientemente (Quinn y Spreitzer,1997).</p> <p>Autodeterminación y/o autonomía: es el sentido de autonomía en la elección, inicio y continuación de los procesos y comportamientos en el trabajo (Bell &amp; Staw, 1989; Spector, 1986), dado que las personas son libres de elegir cómo realizar su trabajo, al no sentirse microgestionados en su trabajo (Quinn y Spreitzer,1997).</p> <p>Impacto: es el grado en que una persona influye en los resultados a nivel estratégico, administrativo u operativo en el trabajo (Ashforth, 1989), cree que influye en su área de trabajo y sienten que los demás escuchan sus ideas (Quinn y Spreitzer, 1997).</p>	Intervalo (Allanson. y Notar, 2020)

## Anexo 6:

**Tabla 7**

*Estadísticos descriptivos de las puntuaciones de la Escala de Empowerment Psicológico.*

Ítem	Mín	Máx	M	DE	Asimetría	Curtosis
co01	1	7	5.93	0.92	-0.56	-0.39
si02	1	7	6.18	0.83	-0.66	-0.41
au03	1	7	5.84	0.99	-0.54	-0.36
im04	1	7	5.73	0.92	-0.39	-0.40
si05	1	7	5.86	0.93	-0.46	-0.40
im06	1	7	5.83	0.92	-0.40	-0.55
au07	1	7	5.89	0.92	-0.56	-0.13
au08	1	7	5.89	0.87	-0.55	0.29
co09	1	7	5.88	0.90	-0.48	-0.52
si10	1	7	6.12	0.84	-0.67	-0.07
im11	1	7	5.82	0.94	-0.94	2.10
co12	1	7	6.08	0.85	-0.64	-0.07
au13	1	7	6.01	0.83	-0.49	-0.36

Los trece ítems que forman parte de la Escala de Empowerment Psicológico presentó puntuaciones con rangos que van del uno (puntuación mínima) al 7 (puntuación máxima). En general, los ítems reportaron puntuaciones que, según las medidas de asimetría negativas obtenidas se inclinan por sobre la media en cada ítem, sin que terminen siendo sesgadas (asimetría entre +/-1.5), p.ej. el ítem 1 de la dimensión de competencia (M=5.93, DE=0.92) mostró puntuaciones que se inclinan por sobre su medida promedio al alcanzar un valor de asimetría de -0.56. Sin embargo, el ítem 11, reporto medidas insesgadas asimétricamente (asimetría entre +/-1.5), pero, sucedió lo contrario en la curtosis, cuya medida resulto ser sesgada (asimetría fuera del rango de entre +/-1.5) indicando que esta se encuentra mayoritariamente dispersa entre el rango.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, KARLA ADRIANA AZABACHE ALVARADO, 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 titulada: "Análisis psicométrico de la Escala de Empowerment Psicológico en docentes de instituciones educativas públicas de Víctor Larco Herrera", cuyo autor es QUILLAS RODRIGUEZ CARLO AURELIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 27 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
KARLA ADRIANA AZABACHE ALVARADO <b>DNI:</b> 40867820 <b>ORCID:</b> 0000-0003-3567-4606	Firmado electrónicamente por: KAZABACHEA el 06- 02-2023 19:31:36

Código documento Trilce: TRI - 0502664