



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Evidencia de validez de la escala de empoderamiento  
psicológico en docentes de la ciudad de Trujillo**

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

Licenciada en Psicología

**AUTORAS:**

Narro Espinola, Angie Nicole ([orcid.org/0000-0001-9041-5178](https://orcid.org/0000-0001-9041-5178))

Segura Saavedra, María del Rosario ([orcid.org/0000-0003-1315-6154](https://orcid.org/0000-0003-1315-6154))

**ASESORA:**

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

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Psicométrica

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO – PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

A mis padres por ser mi apoyo incondicional durante toda mi vida, a mis hermanas y sobrina por ser mis compañeras de vida, apoyándome, motivándome a culminar mis estudios y seguir aprendiendo para lograr ser una de las mejores.

Nicole Narro

A mi familia por acompañarme día a día durante este proceso, por brindarme de su apoyo y por alentarme a continuar este camino

María Segura

## **Agradecimiento**

A Dios por otorgarme sabiduría, salud y vida para poder lograr todos mis propósitos tanto académicos como personales, y la fuerza para afrontar las dificultades que se me presentaron a lo largo de mi vida.

A mis padres, Edgar Narro y Rosa Espinola por enseñarme lo que es la humildad, el amor incondicional, por contribuir en mi desarrollo y bienestar.

A mis hermanas Patricia e Ingrid Narro por ser mi apoyo en los momentos más difíciles, mis compañeras de vida.

A Ayrton Narro por motivarme desde muy chiquita a luchar por lo que quiero en la vida.

A mis amigos que siempre estuvieron ahí apoyándome en este proceso de culminar mis estudios y motivándome a ser mejor.

Nicole Narro

A Dios por concederme esa sabiduría y las fuerzas para seguir adelante

A nuestra asesora por su paciencia y sus conocimientos que nos transmitió en esta etapa.

A mi madre por estar siempre en los momentos difíciles y a mi hermana por apoyarme y motivarme a continuar mis sueños.

María Segura

## 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.....	10
1.1. Tipo y diseño de investigación .....	10
1.2. Variables y operacionalización .....	10
1.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	11
1.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos. ....	12
1.5. Procedimiento. ....	12
1.6. Método de análisis de datos.....	13
1.7. Aspectos éticos.....	13
IV. RESULTADOS .....	15
V. DISCUSIÓN .....	19
VI. CONCLUSIONES.....	22
VII. RECOMENDACIONES .....	23
REFERENCIAS .....	24
ANEXOS.....	31

## Índice de tablas

Tabla 1: Cargar de los factores de la Ecala Psychological Empowerment (EP) ...	15
Tabla 2: Correlación de dimensiones de la Escala Psychological Empowerment (EP) .....	16
Tabla 3: Índice de ajuste de la escala Psychological Empowerment (EP) .....	17
Tabla 4: Confiabilidad por consistencia interna de la escala Psychological Empowerment (EP).....	18

## **Resumen**

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal determinar la evidencia de validez de la escala de empoderamiento psicológico en docentes del sector público de la ciudad de Trujillo. Para ello se empleó la escala Psychological Empowerment de Spreitzer adaptada por Albar et al. en el 2012. El estudio es de tipo aplicado con un diseño instrumental para ello se realizó con una muestra de 300 docentes del sector público de la ciudad de Trujillo, el cual fue elegido a través de un muestreo no probabilístico. Se realizó un análisis factorial confirmatorio a través del programa estadístico JAMOVİ, encontrando valores adecuados para las cargas factoriales (.68 a .80) y para los índices de ajustes ( $X^2/df$  2.88, CFI .95, TLI .93, SRMR .038 y RMSEA .079). Por último, se obtuvo la confiabilidad a través del coeficiente de Omega en donde se obtuvo un puntaje de .75 a .82 lo que indicia que la escala es confiable. Finalmente se concluye que la escala es útil para la aplicación en docentes del sector público de la ciudad de Trujillo.

**Palabras clave:** Empoderamiento psicológico, docentes.

## **Abstract**

The main objective of this research work was to determine the evidence of validity of the scale of psychological empowerment in teachers of the public sector of the city of Trujillo. For this, the Spreitzer Psychological Empowerment scale adapted by Albar et al. in 2012. The study is of an applied type with an instrumental design, for which it was carried out with a sample of 300 teachers from the public sector of the city of Trujillo, which was chosen through a non-probabilistic sampling. A confirmatory factorial analysis was carried out through the JAMOV statistical program, finding adequate values for the factor loadings (.68 to .80) and for the fit indices ( $\chi^2/df$  2.88, CFI .95, TLI .93, SRMR .038 and RMSEA .079). Finally, reliability was obtained through the Omega coefficient, where a score of .75 to .82 was obtained, which indicates that the scale is reliable. Finally, it is concluded that the scale is useful for application to teachers in the public sector of the city of Trujillo.

**Keywords:** Psychological empowerment, teachers.

## I. INTRODUCCIÓN

El empoderamiento surgió en el campo de la psicología en el ámbito comunitario en la década de los ochenta pero que no ha sido de gran importancia en las organizaciones en ese tiempo, sin embargo, en estos últimos años la definición de este término está mostrándose como un componente potencialmente vinculado con la salud organizacional como lo es la eficiencia y el buen servicio en las empresas (Banda y Morales, 2015).

Es por ello que el empoderamiento se considera la causa por la que las personas, las compañías y las comunidades obtienen el poder de sus asuntos. Es decir, se dan cuenta del papel del poder en sus vidas, desarrollando habilidades y destrezas para controlarlos mejor. Asimismo, implica modificaciones en la identidad y autoconciencia de los individuos (Tintaya, 2017).

Los individuos o grupos que están empoderados, confían en la comunidad para cambiar su entorno de acuerdo a sus necesidades y deseos, así como a ellos mismos. Por ello, Maton (2008) refiere que el empoderamiento incluye, igualmente de una autopercepción de competencia, la participación activa dentro de una sociedad, el entendimiento del ambiente sociopolítico, el conocimiento de los agentes de control y las acciones que influyen en esos agentes.

El empoderamiento psicológico consta de dimensiones: carácter, reconocimiento y fomentar las cualidades de control personal, autoestima, toma de decisiones y comportamiento (Cattaneo y Chapman, 2010)

El empoderamiento le permite al individuo utilizar sus recursos disponibles de su alrededor y dentro de él. Es parte fundamental del desarrollo personal, la búsqueda de realización y satisfacción en la vida, y es importante considerar que la medición del empoderamiento se ha transformado en un método estratégico para fortalecer el liderazgo, trabajo en equipo y por último la calidad integral (Choque, 2014). Esto ayudará a las organizaciones porque existe una relación positiva e importante entre el empoderamiento

psicológico, el compromiso con la empresa y el desempeño laboral (Menon, 2001).

En la década de 1980, el empoderamiento se introdujo desde la gestión hasta la educación, con el progreso de la reforma educativa. Las personas se dieron cuenta de que los maestros deberían ser líderes y practicantes activos en lugar de objetos pasivos y seguidores en la reforma de la educación escolar, el empoderamiento de los maestros debería desempeñar un papel importante en el desarrollo profesional. (Lei y Xu, 2022). El empoderamiento psicológico de los docentes se planteó hace 30 años aproximadamente, todavía hay poco consenso sobre su connotación en la literatura académica.

A pesar de que los docentes se desempeñan dentro de las limitaciones administrativas, se ha notado que adquieren habilidades, competencias y aptitudes que posibilitan el equipamiento de nuevos métodos educativos, se puede constatar en su estudio de Jiménez et al., (2020) el cual fue el empoderamiento y liderazgo educativo encontrándose que el empoderamiento prevalecía entre los gerentes de la unidad de administración educativa de Ferreñafe, mostrando que el 91.3% de los encuestados tenían altos niveles de empoderamiento.

Por lo tanto, la idea de profundizar en este tema carece de información completa y adecuada respecto al empoderamiento de la población educada (Treviño y Segovia, 2017). Es por ello por lo que Ventura (2019) menciona que en el Perú se figuran escasas investigaciones en el ámbito educacional.

Dada la relevancia del constructo es necesario contar con su medición. Sin embargo, a pesar de la importancia que tiene, en el Perú no se cuenta con una herramienta que facilite medirla. Pese a existir instrumentos como el empoderamiento organizacional de Matthews et al., (2003) o el Empowering Leadership Questionnaire de Arnold et al., (2000), estos fueron descartados porque solo se enfoca en el cargo de líder o supervisor, lo que limita su uso y aplicación.

Es así como se terminó identificando el instrumento Psychological Empowerment Scale creado por (Spreitzer, 1995) y adaptado en una versión española por Albar et al., (2012), la cual tiene mayor flexibilidad de aplicación y se subdivide en 4 dimensiones explorando el significado, la competencia, la autodeterminación e influencia.

Por eso nos planteamos la siguiente pregunta ¿Qué evidencia de validez y confiabilidad se encuentran en la escala de empoderamiento psicológico en docentes de la ciudad de Trujillo?

Es así que como como parte de la justificación se resalta que a nivel teórico la investigación va a permitir adquirir mayor conocimiento sobre el comportamiento de la variable en el contexto, permitiendo la consolidación o el entendimiento de las teorías explicativas. Así mismo, se busca generar un aporte práctico, porque gracias a los resultados generados se tratará de implementar acciones que ayuden a generar un cambio en la problemática. Mientras que a nivel metodológico se buscará promover el uso del instrumento en el contexto peruano con la final de seguir explorando la variable. Mientras que, como aporte social se espera que con lo investigado en el contexto se pueda desarrollar herramientas que permitan implementar el empoderamiento en las personas de interés.

Por lo tanto, se planteó como objetivo general: Determinar la evidencia de validez de la escala de empoderamiento psicológico en docentes del sector público de la ciudad de Trujillo, 2022. Como objetivos específicos: 1) corroborar la evidencia de validez de estructura interna de la escala, 2) hallar la confiabilidad por consistencia interna de la escala.

## II. MARCO TEÓRICO

La palabra empoderamiento se asocia a diferentes conceptos como fortalecimiento, potenciación o apoderamiento, y se introduce el concepto de poder no solamente como una manifestación social, sino que al mismo tiempo como una variable psicológica. Así mismo, el empoderamiento no solamente hace referencia al concepto funcionamiento, sino que además representa un valor y es la base para la transformación cultural (Sánchez, 2013).

Es así que, se reconoce la investigación de Uner y Turan (2010) quienes realizaron un estudio de propiedades psicométricas en una población turca con la finalidad de adaptar la escala de empoderamiento psicológico de Spreitzer en 1995, para ello trabajaron con una muestra de 260 enfermeras y 161 médicos, siendo un total de 421 participantes con los que pudieron determinar que el instrumento presentaba los siguientes valores (GFI=.95, RMSEA=.05, AGFI= .91 para enfermeras; y GFI= .88, RMSEA= .09, AGFI= .80 para médicos) y fiabilidad por alfa (.81 y .94).

De igual forma, Sun et al., (2011) desarrollaron un estudio con el objetivo de validar y adaptar la escala de Empoderamiento Psicológico, para ello trabajaron con una muestra de 750 participantes de 6 hospitales de Harbin, con quienes se pudo determinar que el instrumento en su versión china demuestra poseer buenos resultados de fiabilidad y validez en su medición al poseer un KMO = .8 y una fiabilidad por alfa de .85.

Asimismo, Albar et al., (2012) también se plantearon adaptar el instrumento de empoderamiento al español, para ello consideraron un total de 272 participantes de Sevilla en calidad de enfermeros, gracias a los participantes pudieron concluir que el instrumento presenta valores de validez aceptables (CFI= .919, IFI= .920, GFI= .918, RMSEA= .072) y un valor de fiabilidad por alfa bueno (.85).

De igual forma, en el contexto español Bretones y Jáimez (2012) buscaron la adaptación del instrumento pero con la diferencia de emplear una muestra

de 242 participantes pero de nivel universitario con los que pudo reflejar que la validez presentaba valores adecuados (GFI=.96, AGFI=.94, NNFI=.90).

Por otra parte, Santos et al., (2014) realizaron un estudio psicométrico para adaptar el instrumento, pero en Portugal, considerando como foco de interés las universidades y extrayendo un total de 230 participantes con los que pudieron expresar que el instrumento posee valores adecuados de validez (CFI= .95, GFI= .92, SRMR= .05, RMSEA= .07) y fiabilidad por alfa (.81).

Mientras que el contexto latinoamericano revela que, Nilsen et al., (2019) se plantearon adaptar el instrumento de empoderamiento en el contexto brasileño, para ello consideraron emplear un total de 219 participantes donde el 85.8% de ellos eran mujeres, sus resultados más importantes indican que la escala cuenta con valores adecuados de validez (GFI=.93, CFI=.96, TLI=.94, RMSEA=.06) y fiabilidad por alfa (.63).

Por último, en el contexto nacional se encontró la investigación de Yapias et al., (2020) quienes se propusieron adaptar el instrumento de empoderamiento, para ello optaron por emplear a 150 participantes en calidad de trabajadores de un call center, sus resultados más importantes señalan que el instrumento cuenta con propiedades adecuadas de validez (CFI= .96, TLI= .95, GFI= .96, AGFI= .88, SRMR= .05 y RMSEA= .08) y fiabilidad por alfa (.86).

Es así como, dentro de las investigaciones señaladas se logra identificar una constante en cuanto al fundamento teórico, señalando que la teoría estructural y la motivacional son las bases para la exploración del empoderamiento (Teixeira et al., 2016). Explicándose que el empoderamiento se basa en la interpretación que tiene el sujeto de su entorno (Jordán et al., 2017) y debido a esta interpretación el buscará como gestionarse frente a ello. Por ello tanto se indica que dichas teóricas son capaces de explicar porque el sujeto cuando adquiere empoderamiento aumenta su energía frente a sus actividades laborales y refleja mayor compromiso laboral (Quiñones et al., 2013). Logrando así tener relevancia

los enfoques estructurales y psicológico (Maynard et al., 2012). Debido que el sustento estructural indica que el sujeto busca mejorar su interacción con la organización, mientras que el aspecto psicológico busca una mejor gestión de si mismo como individuo (Mendoza, 2002).

En relación con la teoría, el empoderamiento se refiere a las fases y estados psicológicos de tipo cognitivo que se producen en el interior del individuo, compuesto por elementos de carácter comportamental, intrapersonal e interactivo, que logran cambiar la visión del sujeto respecto a si mismo, como del ambiente que lo rodea (Orgambídez et al., 2017).

El término empoderamiento está vinculado a distintos conceptos empezando así el concepto de poder no como fenómeno social, sino también como variable psicológica. El empoderamiento, no es solo un concepto práctico, si no un valor que impulsa el cambio cultural (Sánchez, 2013).

El empoderamiento se enfoca en otorgar al personal un mejor potencial de habilidades que favorecen al desarrollo de sus labores del trabajador, así como también mejorará el ambiente donde se desenvuelva, de este modo los trabajadores encontrarán una similitud entre el esfuerzo que hacen con los resultados que van obteniendo (García et al., 2013).

Como podemos observar el empoderamiento, es un tema importante para tratar, por eso Plaza (2002) menciona los beneficios que brinda no solo están relacionados laboralmente con la productividad, también genera efectos en la relación que se tiene con el personal y las autoridades de dicho ambiente laboral.

El empoderamiento ha sido observado y analizado en distintas circunstancias como individual, comunitario y organizacional. El nivel personal se refiere a cómo se sienten acerca de su control personal, sus contribuciones a los demás, su ayuda mutua y las decisiones que toman en situaciones específicas. A nivel organizacional, mencionó que los procesos y estructuras apoyaron una mayor colaboración entre las personas y mejores

resultados. Finalmente, a nivel comunitario, se llama la conexión de compromiso ordenado de todos (Mendoza, 2002).

El empoderamiento estructural se refiere a la capacidad de trasladar recursos, así como también cumplir objetivos a través de la transferencia de conocimiento, apoyo, recursos y oportunidades. El acceso a la información se refiere a la información sobre los cambios y políticas organizacionales, así como a la información básica necesaria para realizar el trabajo (Nunes et al., 2020).

El empoderamiento estructurado se define como un grupo de prácticas y actividades organizacionales que dan a los empleados control y autonomía, permitiéndoles acceder a información, recursos, apoyo y oportunidades para el aprendizaje y el desarrollo (Teixeria et al., 2016).

El empoderamiento psicológico se enfoca en la imagen que una persona tiene sobre sí mismo en un ambiente organizacional, donde se encuentra con el máximo poder para mantener una posición (Jordan et al., 2017).

El empoderamiento psicológico se describe como un desarrollo motivacional en el que intervienen en el individuo aspectos y componentes intrínsecos que existen en el entorno para elaborar conceptos de competencia. El empoderamiento psicológico presta más atención a las reacciones de los empleados hacia la empresa y se siente empoderado en el estado psicológico, es decir, formando un sentido de responsabilidad (Afzali et al., 2014).

El empoderamiento psicológico se define como una condición psicológica por la que deben pasar los empleados para que las intervenciones de empoderamiento en la empresa sean exitosas (Lashinger et al., 2001) y es visto como consecuencia del empoderamiento estructural.

El empoderamiento psicológico (Spreitzer en 1995) citado por Aimacaña y Tello (2017) está conformado por cuatro dimensiones: significado, competencia, autodeterminación e impacto.

En cuanto a la definición de Significado se entiende a la importancia asignada a una meta u objetivo laboral en relación con los ideales o estándares propios de un empleado, implica conflictos con los requisitos del trabajo y sus creencias, valores y comportamientos (Thomas y Velthouse 1990). Asimismo, Naupay (2018) menciona que existe una relación entre las ideas que pueda tener un trabajador con los requerimientos del puesto de trabajo, ante esto Diaz (2009) refiere que es ese valor intrínseco que cada trabajador otorga a su empleo.

Mientras que, Conger y Kanungo (1988) definieron la dimensión competencia como la creencia de un individuo en la capacidad de utilizar sus habilidades para desarrollar una actividad en particular. Para Quintanilla (2018) la competencia también se le conoce como la autoeficacia debido a que hace referencia a la confianza que se tiene el individuo al momento de realizar algún trabajo.

Logrando de esta manera definir la Autodeterminación como la capacidad autónoma que posee un individuo al momento de tomar una decisión propia si se inicia o no una actividad (Spreitzer 1996). Así mismo Chiang et al, (2014) refiere que este término también hace referencia a la aptitud que tiene la persona para desempeñarse en el trabajo y a la vez poder regular sus acciones.

Thomas y Velthouse (1990) definieron al impacto como la realización de una forma distinta para hacer las tareas asignadas de tal forma que aporten a obtener resultados deseados o esperados en el lugar de trabajo. Por otro lado, Zubizarreta (2018) definió a este como la magnitud de influencia que puede tener el trabajador en las estrategias de una compañía

Hay dos cosas que se debe hacer para aplicar un sistema de empoderamiento a su organización, lo cual es: plan de carrera; inculcar un sentido de poder en el personal de la organización que debe ser revisado y coordinado constantemente; planes de desarrollo de habilidades: liderazgo, técnicas y puestos de trabajo, resolución de problemas interpersonales;

habilidades de servicio al cliente, soporte técnico, formación de grupos de trabajo y tecnología de la información (Quiñones et al., 2013).

El empoderamiento no debe ser considerado como un rasgo de personalidad, sino que más bien vendría a ser un conjunto de pensamientos que surgen a raíz del ambiente de trabajo. Esto se ve reflejado en las diferentes ideas que posee el individuo sobre sí mismo en relación con su lugar de trabajo (Spreitzer, 1995).

Por otro lado, Monje et al. (2021) menciona que, cuando un docente percibe ser apreciado por el centro que labora, demuestra un comportamiento de empoderamiento que se rige en su participación durante las actividades institucionales, y al mismo tiempo en su desenvolvimiento. Diversos investigadores señalan que cuando se provee el empoderamiento como estrategia en una empresa, se produce pertenencia entre sus colaboradores, así como también, impacta de una forma positiva en la empresa, el empoderamiento también muestra muchas oportunidades en el desarrollo, posibilita la autonomía y fomenta la creatividad e innovación.

Cada vez se ha vuelto más importante el empoderamiento de los educadores debido a las exigencias y necesidades como lo es dar respuesta a los nuevos métodos de enseñanza del siglo XXI, convirtiéndose en agentes del cambio en cualquier situación educativa y aumentando las posibilidades al aumentar la confianza en sí mismo (Amaya et al., 2018).

### III. METODOLOGÍA

#### 1.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación de tipo aplicada consiste en emplear los conocimientos en la práctica, se adquieren nuevos conocimientos que enriquecen los estudios (Vargas, 2009).

Así mismo esta investigación se ajusta al tipo instrumental, debido a que indaga las propiedades psicométricas de un instrumento de medida psicológicas recién creados (Ato et al., 2013).

En cuanto al diseño de investigación decimos que corresponde a un diseño no experimental, ya que solo se observa al fenómeno de estudio en su entorno natural sin necesidad de alterar su condición o ambiente (Hernández et al., 2014).

#### 1.2. Variables y operacionalización

**Variable: Empoderamiento psicológico.**

**Definición Conceptual:** El empoderamiento psicológico se enfoca en la motivación interna que una persona tiene hacia la percepción de su lugar de trabajo (Spreitzer, 1995).

**Definición Operacional:** La variable a emplear se va a medir por medio de la escala de empoderamiento psicológico (Spreitzer, 1995)., adaptada al español (Albar, et al 2012).

**Dimensiones:** La escala de empoderamiento psicológico consta de cuatro dimensiones.

**Indicadores:** Competencia, significado, autonomía e impacto.

**Escala de medición:** Para esta investigación se empleará la escala de medición ordinal, esta escala es de tipo cuantitativa, ya que a su valor son asignados de una forma ordenada, también se emplea para realizar diferencias de igualdad y para calcular el espacio que hay entre cada punto significativo de la escala (Orlandoni, 2010).

### **1.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **Población**

Cuando se habla de población se refiere a un sector de unidades de análisis para un objetivo específico, estos pueden ser personas, animales o cosas que posean rasgos similares en un tiempo y espacio determinados (Hernández et al., 2014). Es por ello que para esta investigación instrumental fueron docentes del sector público de nivel inicial, primaria y secundaria de la ciudad de Trujillo.

#### **Criterios de Inclusión**

- Docentes educación básica regular del sector público.
- Docentes que laboren en la ciudad de Trujillo.
- Deseen participar de manera voluntaria.
- Más de un año de experiencia en la docencia del sector público.

#### **Criterios de exclusión**

- Personal Administrativo

#### **Muestra**

Una muestra es la porción de una población de la cual se obtiene información para investigación y desarrollo, y sobre la cual se mediatizan, observan o manipulan las variables que se investigan. Por eso, nuestra muestra total es de 300 encuestas (Morales, 2012).

Por otro lado, Lloret et al., (2014) mencionan que, si el objetivo es evaluar la localidad de la prueba, el tamaño de la muestra debe ser preferentemente de al menos 200 sujetos.

#### **Muestreo**

Para nuestra investigación se realizó un muestreo no probabilístico, debido los individuos no son escogidos de manera aleatoria.

Así mismo se empleó el muestreo bola de nieve el cual se conoce por ser una técnica que sirve para hallar al objeto de investigación. Así mismo, un individuo le otorga al investigador el nombre de otro individuo, que al mismo tiempo brinda el nombre de un tercer sujeto, y así sucesivamente (Velasco y Martínez, 2017).

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

La encuesta es un método que se relaciona con la investigación cuantitativa, debido a que accede a generar respuestas a problemas de tipos descriptivos como es la relación de variables (Arteaga et al, 2017), así mismo es un método que ayuda a suministrar información de un grupo de muestra de individuos, vinculado con algún tema en específico (Cárdenas, 2018).

En cuanto al instrumento, se tiene la escala de empoderamiento psicológico "PEI" ha sido elaborada por Spreitzer en 1995, más adelante fue adaptada al español por Albar, García, López y Garrido (2012) el cual consta de 4 dimensiones (significado, competencia, autodeterminación e influencia), los cuales se dividen en 3 ítems cada uno pudiendo aplicarse de manera individual como colectiva. El instrumento cuenta con apropiadas propiedades psicométricas, presentando así que el PEI queda perfectamente validado, ya que tanto las puntuaciones obtuvieron una validez (CFI=.919, IFI=.920, GFI=.918, RMSEA= .072) y fiabilidad (.85) demuestran que el ajuste del modelo factorial es adecuado. Considerando así al PEI una herramienta útil e importante para los investigadores.

#### **1.5. Procedimiento.**

Para iniciar la presente investigación se optó por utilizar la adaptación española de la Escala de empoderamiento Psicológico de Speitzer de 1995, luego se recogió la información referente a la variable para proceder al análisis de tratamiento de los datos.

Después de haber construido la parte teórica de la investigación, se gestionó los permisos necesarios para proceder a la aplicación de la escala. Esto se llevó de manera virtual por ello empleamos el formulario google, el cual fue difundido por Whatsapp y Facebook para poder alcanzar nuestra muestra, es decir 300 docentes del sector público de la ciudad de Trujillo, puedan llenar el formulario virtual.

Luego de haber completado nuestra cantidad de muestra se procedió a vaciar datos, para ello utilizamos Excel 2016, seguidamente se procedió a realizar el análisis factorial confirmatorio empleando el programa de JAMOVI, en donde se obtuvo las tablas para nuestros resultados.

#### **1.6. Método de análisis de datos**

Para esta investigación se empezó con la aplicación de la Escala de Empoderamiento Psicológico mediante las encuesta de Google Forms, los datos luego se pasó a un archivo de Microsoft Excel 2016, donde fueron guardados, así mismo se almacenó las respuestas que serán entregadas por los participantes, para luego exportarlos al programa Jamovi, que se utilizó para encontrar la fiabilidad del instrumento a través del índice Omega, así mismo obtener los índices de ajustes y los índices comparativos.

Luego se realizó un Análisis Factorial Confirmatorio con el objetivo de verificar la validez basada en la estructura interna a través del análisis factorial (Camarero, 2017). Para realizar el AFC se empleó nuestra muestra mínima de 300 docentes, con la finalidad de comprobar el modelo teórico. Dentro del AFC se analizó los índices de ajustes generales (chi cuadrado y RMSEA) así como los comparativos (CFI, TLI y GFI) y finalmente los parsimoniosos (AIC).

La confiabilidad de la prueba se determinó a través del método de consistencia interna utilizando el coeficiente de Omega en donde se espera encontrar los puntajes iguales o mayores a .70 (Ravinder y Saraswathi, 2020).

#### **1.7. Aspectos éticos**

En cuanto a la ética, el colegio de Psicólogos del Perú (2018) menciona que el profesional que realice una investigación, tiene que respetas las normas internacionales y nacionales. Por eso, en este trabajo de investigación respeta los valores éticos y no usurpa material ajeno sin ser citado o referido, por lo que respeta los derechos de autor, el

Colegio Peruano de Psicólogos (2018) menciona que se requiere el consentimiento informado al momento de realizar investigaciones, por lo tanto, es necesario proteger el bienestar de los participantes trabajando de una mera confidencial y con fines académicos.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Evidencia de validez basada en la estructura interna: Análisis Factorial Confirmatorio

**Tabla 1**

*Cargas de los Factores de la Escala Psychological Empowerment (EP)*

<b>Dimensiones</b>	<b>Ítem</b>	<b>Cargas Factoriales</b>
Competencia	1	.73
	2	.68
	3	.70
Significado	4	.70
	5	.74
	6	.75
Autonomía	7	.71
	8	.69
	9	.71
Impacto	10	.80
	11	.79
	12	.74

En la tabla 1 se muestran las cargas factoriales en relación a los 12 ítems con 4 dimensiones de la Escala Psychological Empowerment, en la dimensión Competencia se manifiestan valores entre .68 y .73, en Significado entre .70 y .75, de igual manera en Autonomía se encuentra valores de .69 y .71 y, por último, en la dimensión Impacto los valores se establecen entre .74 y .80. Como resultado las cargas factoriales que se evidencian oscilan entre .68 y .80, hay cargas factoriales superiores .50, lo que quiere decir que los ítems son apropiados por que superan el valor mínimo (Lloret et al., 2014).

### a. Índice de ajuste

**Tabla 2**

*Correlación de dimensiones de la Escala Psychological Empowerment*

		<b>Covarianzas</b>
Competencia	Competencia	
	Significado	.99
	Autonomía	.90
Significado	Impacto	.88
	Significado	
	Autonomía	.90
Autonomía	Impacto	.76
	Autonomía	
Impacto	Impacto	.89
	Impacto	

En la tabla 2 se muestran las correlaciones entre 4 dimensiones, donde las dimensiones competencia y significado salieron mayor a .90 mientras impacto salió menor .90.

**Tabla 3**

*Índice de ajuste de la escala Psychological Empowerment (EP).*

<b>ESCALA EP</b>	<b>X<sup>2</sup>/df</b>	<b>P</b>	<b>CFI</b>	<b>TLI</b>	<b>SRMR</b>	<b>RMSEA</b>
4 dimensiones – 12 ítems	2.88	< .0001	.95	.93	.038	.079

Nota: X<sup>2</sup> Chi cuadrado, CFI: índice de Ajuste Comparativo, TLI: índice de Tucker-Lewis, SRMR: raíz cuadrada media residual estandarizada, RMSEA: raíz del error cuadrático de aproximación.

En la tabla 3, se evidencia los valores de la Escala Psychological Empowerment, en relación a los índices de ajuste, el radio de verosimilitud se considera aceptable (Hooper et al., 2008), tanto el CFI y TLI, así como los índices de error están dentro de lo aceptable (Doral et al., 2018; Hooper et al., 2008; McDonald y Ho, 2002).

**Tabla 4**

*Confiabilidad por consistencia interna de la Escala Pshychological Empowement (EP)*

<b>Dimensiones</b>	<b><math>\omega</math></b>
Competencia	.75
Significado	.77
Autonomía	.75
Impacto	.82

En la tabla 4 se evidencia los coeficientes de omega con respecto a la consistencia interna, en las dimensiones los valores oscilan entre .75 y .82 quiere decir que los valores son aceptables porque se encuentran entre el .70 y .90 (Campo y Oviedo, 2008).

## V. DISCUSIÓN

El empoderamiento proporciona herramientas que facilitan el rol del docente, dar poder para el uso de estrategias incluso relacionadas con las conexiones digitales. En este sentido, Asunción (2019) sugiere que, empoderar al docente con métodos que inviten a la experimentación, cambia su relación con el conocimiento, lo que a su vez promueve el cambio educativo, haciéndolo interactivo y decidido, para que docentes y alumnos reciban una educación constructiva a través de la experiencia.

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal determinar la evidencia de validez de la escala de empoderamiento psicológico en docentes del sector público de la ciudad de Trujillo, entendiendo al empoderamiento psicológico como la motivación interna del trabajador hacia sus tareas laborales, lo que conduce a una experiencia laboral positiva. Por eso, se empleó esta escala adaptada al español por Albar et al., (2012) en España, el cual cuenta con 12 ítems, distribuidos en 4 dimensiones: Competencia (1,2 y 3), Significado (4,5 y 6), Autonomía (7, 8 y 9) e Impacto (10, 11 y 12). La muestra estuvo conformada por 300 docentes de diversas instituciones educativas de la ciudad de Trujillo que cumplieron con los criterios establecidos.

En cuanto a los objetivos específicos, en el primer objetivo se busca corroborar la evidencia de validez de la estructura interna de la escala mediante el análisis factorial confirmatorio (AFC). Se procesaron cargas factoriales de los 12 ítems de la escala de empoderamiento psicológico, mostrando valores que oscilan entre .68 y .80, lo que quiere decir que los ítems son apropiados por que superan el valor mínimo de .50 (Lloret et al., 2014). Estos resultados son similares con los valores obtenidos en el estudio de Nilsen et al., (2018) quienes encontraron cargas factoriales entre .47 y .84, evidenciando que existen valores altos al igual al del presente estudio.

En cuanto los índices de ajuste del modelo de 12 ítems y 4 dimensiones, se obtuvieron valores aceptables. En los índices globales,  $\chi^2$  mostró un valor de 2.88 lo que se considera adecuado (Hooper et al., 2020). El CFI de .95 y el

TLI de .93 los cuales se consideran adecuados (Doral, et al., 2018). El SRMR de .038 se considera apropiado (Hooper et al., 2020) y el RMSEA de .079 se encuentra dentro de lo permitido (McDonald y Ho, 2006).

Quiere decir que la escala EP cumple con medir el empoderamiento psicológico a través del modelo propuesto por Spreitzer (1995). La primera dimensión se denomina competencia y se refiere a la creencia de un individuo en la capacidad de utilizar sus habilidades para desarrollar una actividad en particular; la segunda se denomina significado, entendido como la importancia asignada a una meta u objetivo laboral en relación con los ideales o estándares propios de un empleado; la tercera se denomina autonomía y se refiere a la capacidad que posee el individuo al momento de tomar una decisión propia; y por último, impacto se refiere a la realización de una forma distinta de hacer las tareas asignada de tal manera que aporten a obtener resultados deseados (Quiñones et al., 2013)..

Estos resultados obtenidos en los índices de ajuste son similares a los resultados de las investigaciones de Albar et al., (2012) donde se obtuvo un CFI de .96, GFI de .92, y un RMSEA de .058; así mismo Bretones y Jáimez (2012) obtuvieron un GFI de .96; luego encontramos a Nilsen et al., (2019) con un GFI de .93, CFI de .96, TLI de .94, y un RMSEA de .62; después tenemos a Santos et al., (2014) quienes alcanzaron un CFI de .95, GFI de .92 y un RMSEA de .07; también se encontró a Uner y Turan (2010) con un GFI de .95 y un RMSEA de .05; finalmente encontramos a Yapias et al., (2020).con un GFI de .96 y un RMSEA .08. Por lo tanto se logró corroborar que el modelo de 12 ítems y 4 dimensiones es el más apropiado para medir el empoderamiento psicológico después haber obtenido resultados adecuados, podemos decir que el instrumento es apto para ser orientado al uso de aplicación en las organizaciones de tipo educativa, así como también a los diferentes rubros (enfermeras, estudiantes universitarios, empleados de universidades públicas y empleados de call center), permitiendo medir el empoderamiento a los puestos de docentes de instituciones públicas. Por esta razón decimos que un nuevo estudio se suma, el cual corrobora medir de la variable en docentes de instituciones públicas.

El último objetivo pretendió hallar la confiabilidad por consistencia interna de la escala mediante el coeficiente de Omega en cada una de las dimensiones. En cuanto al índice los valores de las dimensiones oscilan entre .75 y .82 lo que quiere decir que esta escala tiene precisión en su medida (Campo y Oviedo, 2008). En las otras investigaciones se realizó la confiabilidad mediante el índice de alfa, Albar et al., (2012) .73 - .91; Bretones y Jáimez, (2012) .70 - .92; Santos et al., (2014) .83 - .89; Sun et al., (2011) .82 - .89; Uner y Turan, (2010) .81 - .89 y Yapias et al., (2020) .78 - .88. Difieren Nilsen et al., (2019) debido que no reportaron resultados de confiabilidad. Esto significa que en los diferentes estudios se demuestra que la escala puede medir correctamente la variable.

Dentro de las limitaciones se resalta que, durante el desarrollo, se identificó dificultades en la recolección de la muestra, por lo que esto forzó a emplear un muestreo no probabilístico, lo que disminuyó el peso de los resultados debido que no se pudo generalizar lo hallado en muestra. Por otra parte, la falta de antecedentes del contexto peruano genera una limitación en el análisis de los resultados porque no se puede determinar si realmente se puede emplear el instrumento en el contexto peruano, por lo que sería de necesidad la continuidad de estudios sobre el instrumento.

Por ello, se concluye que pese a identificar resultados adecuados tanto en validez como confiabilidad, el tipo de muestreo empleado limita el poder generalizar los resultados para emplear el instrumento en el contexto. Así mismo la falta de estudios de dicho instrumento en el contexto peruano limitan también poder confirmar los resultados hallados en el presente estudio, por lo que se sugiere emplear dicho estudio como referente para futuras investigaciones que busquen determinar si realmente el instrumento de empoderamiento puede ser empleado en el contexto.

## **VI. CONCLUSIONES**

- Se observó que la escala Psychological Empowerment presentó adecuados índices de validez y confiabilidad, esto significa que el instrumento puede ser empleado para medir el empoderamiento en la muestra de docentes investigados de la ciudad de Trujillo.
- Asimismo, en la evidencia de validez basada en la estructura interna, la cual se realizó mediante un análisis factorial confirmatorio, se logró evidenciar valores adecuados en cargas factoriales (.68 a .80), así como valores aceptables en los índices de ajuste ( $X^2/df$  2.88, CFI .95, TLI .93, SRMR .038 y RMSEA .079).
- En cuanto a la confiabilidad por consistencia interna realizada por el coeficiente de Omega, se evidenció que los puntajes reflejan una adecuada consistencia.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- Emplear el instrumento para evaluaciones grupales en investigaciones descriptivas, correlacionados o cuasiexperimentales.
- Se sugiere a las investigaciones futuras emplear una muestra de mayor cantidad a la de este estudio, así como también realizar un muestreo aleatorio estratificado para que de esa manera se adquiera puntajes confiables y precisos en los estudios.
- Continuar realizando investigaciones de tipo psicométricas en relación al instrumento Escala de Empoderamiento Psicológico en docentes de instituciones públicas.
- Crear o adaptar más instrumentos psicométricos relacionados a sus capacidades, aptitudes hacia su trabajo y actividades, con la finalidad que permitan hacer estudios tanto en conjunto como individuales en la población de docentes de la ciudad de Trujillo.

## REFERENCIAS

- Afzali, A., Motahari, A., y Hatami, L. (2014). Investigating the influence of perceived organizational support, psychological empowerment and organizational learning on job performance: an empirical investigation. [Investigando la influencia del apoyo organizacional percibido, el empoderamiento psicológico y el aprendizaje organizacional en el desempeño laboral: una investigación empírica]. *Tehnicki Vjesnik-Technical Gazette*, 21(3), 623-629 <http://eprints.bmsu.ac.ir/id/eprint/5793>
- Aimacaña, A., y Tello, M. (2017). *Empowerment y su influencia en el compromiso organizacional en una mediana empresa: caso industria inplastico*. [tesis de licenciatura. Universidad Técnica de Cotopaxi]. <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/3778>
- Velasco, M. y Martínez, M. (2017). Muestreo probabilístico y no probabilístico. *Licenciatura en Ciencias empresariales*. <https://www.gestiopolis.com/wp-content/uploads/2017/02/muestreo-probabilistico-no-probabilistico-guadalupe.pdf>
- Albar, J., García, M., Lopez, 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://doi.org/10.5209/rev\\_SJOP.2012.v15.n2.38891](https://doi.org/10.5209/rev_SJOP.2012.v15.n2.38891)
- 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>
- Arnold, JA, Arad, S., Rhoades, JA y Drasgow, F. (2000), El cuestionario de liderazgo empoderador: la construcción y validación de una nueva escala para medir los comportamientos de los líderes. *Organizational Behavior*, 21, 249-269. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(200005\)21:3%3C249::AID-JOB10%3E3.0.CO;2-%23](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(200005)21:3%3C249::AID-JOB10%3E3.0.CO;2-%23)
- 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/revistadocentes20/article/view/27>

- Arteaga, H., Rodríguez, M., Gonzales, M. y Villareal, S. (2017) Importancia de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa para la educación. *EDUCATECONCIENCIA*, 16(17), 163-174. [https://www.academia.edu/40483929/Importancia\\_de\\_la\\_Investigaci%C3%B3n\\_Cualitativa\\_y\\_Cuantitativa\\_para\\_la\\_Educaci%C3%B3n](https://www.academia.edu/40483929/Importancia_de_la_Investigaci%C3%B3n_Cualitativa_y_Cuantitativa_para_la_Educaci%C3%B3n)
- Ato, M., López, J., y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Revistas anuales de psicología*, 29 (3) 1038 - 1059. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16728244043>
- Banda, A. y Morales, M. (2015). Empoderamiento psicológico: un modelo sistémico con componentes individuales y comunitarios. *Revista de Psicología*, 33(1), 3-20. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S0254-92472015000100001&script=sci\\_arttext&lng=en](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S0254-92472015000100001&script=sci_arttext&lng=en)
- Bretones, F y Jáimez, M, (2022). Adaptación y validación al español de la Escala de Empoderamiento Psicológico. Interdisciplinaria: *Revista de psicología y ciencias afines*. *Revista de psicología y ciencias afines*, (1), 195-210. <https://doi.org/10.16888/interd.2022.39.1.12>
- Cárdenas, J. (2018). Investigación Cuantitativa. <https://refubium.fu-berlin.de/handle/fub188/22407>
- Camarero, A. (2017). *Análisis factorial confirmatorio: aplicación al cálculo de índices en economía*. Universidad de Jaen. [http://tauja.ujaen.es/bitstream/10953.1/6782/1/TFG\\_ngel\\_Luis\\_Camarero\\_Sierra.pdf](http://tauja.ujaen.es/bitstream/10953.1/6782/1/TFG_ngel_Luis_Camarero_Sierra.pdf)
- Campo, A., y Oviedo, H. (2008) Propiedades psicométricas de una escala: la consistencia interna. *Rev Salud Pública*, 10(5), 831-839. <https://www.redalyc.org/pdf/422/42210515.pdf>
- Cattaneo, L. y Chapman, A. (2010) *The process of empowerment: A model for use in research and practice*. *American Psychologist*. 65 (7), 646- 659. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0018854>
- Chiang, M., Valenzuela, L., y Lagos, M. (2014). Modelo de regresión entre compromiso organizacional y empoderamiento psicológico en pequeñas y medianas empresas en Chile. *Multidisciplinary Business Review*, 7(1), 1–10.
- Choque, C. (2014). *El empoderamiento y su influencia en el compromiso laboral en la municipalidad distrital de Ilabaya en el año 2013* [tesis de licenciatura,

- Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. Repositorio Institucional Jorge Basadre Grohmann. [http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/2532/382\\_2014\\_choque\\_anquise\\_ca\\_fcje\\_ciencias\\_administrativas.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/2532/382_2014_choque_anquise_ca_fcje_ciencias_administrativas.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Colegio Peruano de Psicólogos (2018) Código de ética y deontología. *El peruano* [https://cspsp.pe/documentos/marco\\_legal/reglamento\\_interno\\_nacional\\_del\\_cspsp.pdf](https://cspsp.pe/documentos/marco_legal/reglamento_interno_nacional_del_cspsp.pdf)
- Conger, J., y Kanungo, R. (1988). The empowerment process: integrating theory and practice. [El proceso de empoderamiento: integrando teoría y práctica]. *The Academy of Management Review*, 13(3), 471–482. <https://doi.org/10.2307/258093>
- Díaz, A. (2009). *Percepción del empowerment según sexo y área laboral: casos administrativos universitarios* [tesis de licenciatura. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo de Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/128>
- 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](https://www.redalyc.org/journal/280/28059578003/html/#redalyc_28059578003_ref59)
- García, L., Useche, M., y Schlesinger, M. (2013). Empowerment y compromiso organizacional del personal docente investigador en el ámbito universitario Zuliano. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 16(9), 6–19. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Grande, E. y Abascal, E. (2007) *Fundamentos y técnicas de investigación comercial*. (9ª edición). Esic Editorial.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª. ed.). McGRAW-HILL Education.
- Hooper, D; Coughlan, J. y Mullen, M., (2008). “Structural equation modelling: guidelines for determining model fit”. [Modelado de ecuaciones estructurales: pautas para determinar el ajuste del modelo]. *The Electronic Journal of Business Research Methods*. 6(1). 53-60. <https://core.ac.uk/download/pdf/297019805.pdf>

- 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>
- Jordan, G., Miglič, G., Todorović, I. y Marič, M. (2017). Empoderamiento psicológico, satisfacción laboral y compromiso organizacional entre profesores de educación superior: comparación de seis países de ECO. *Organizacija*, 50(1) 17-32. <https://doi.org/10.1515/orga-2017-0004>
- Laschinger, H., Finegan., Shamian, J., y Wilk, P. (2004). A longitudinal analysis of the impact of workplace empowerment on work satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 25(4), 527-545.
- Lei, P. y Xu, J. (2022). Desarrollo de la escala de empoderamiento psicológico de los profesores de inglés universitarios chinos: un estudio de validación. *Fronteras en Psicología*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.846081>
- LLoret, S., Ferreres, A., Hernández, A., y Tomás, I. (2014). Exploratory Item Factor Analysis: A practical guide revised and up-dated. [Análisis factorial exploratorio de ítems: una guía práctica revisada y actualizada]. *Annals of Psychology*, 30(3), 1151–1169. <https://doi.org/10.6018/analesps.30.3.199361>
- Maton, K. (2008). Empowering community settings: agents of individual development, community betterment and positive social change. *American Journal of Community Psychology*, 41(1- 2), 4-21.
- Matthews, R., Diaz, W. y Cole, S. (2003). The organizational empowerment scale. *Personnel Review*, 32, 297-322. <https://doi.org/10.1108/00483480310467624>
- Maynard, M. T., Gilson, L. L., y Mathieu, J. E. (2012). Empowerment—Fad or Fab? A Multilevel Review of the Past Two Decades of Research. *Journal of Management*, 38(4), 1231-1281.
- McDonald, R. y Ho, M. (2002). “Principles and practice in reporting statistical equation analyses”. [Principios y práctica en la presentación de informes de análisis de ecuaciones estadísticas]. *Psychological Methods*. 7(1). 64-82.

- Mendoza, I. (2002). *El empowerment psicológico en el trabajo* [tesis de titulación. Universidad de Huelva de España]. [https://www.researchgate.net/publication/277229479\\_El\\_empowerment\\_psicologico\\_en\\_el\\_trabajo](https://www.researchgate.net/publication/277229479_El_empowerment_psicologico_en_el_trabajo)
- Menon, S. (2001). Employee empowerment: An integrative psychological approach. *Applied Psychology: An International Review*, 50, 153-180.
- Monje, A., Xanthopoulou, D., Calvo, N. y Abeal, J. (2021). Structural empowerment, psychological empowerment, and work engagement: A cross-country study. [Empoderamiento estructural, empoderamiento psicológico y compromiso laboral: un estudio entre países]. *European Management Journal*, 39(5) 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.01.005>
- Morales, P. (2012). Tamaño necesario de la muestra: ¿Cuántos sujetos necesitamos? *Estadística aplicada a las ciencias sociales*, 24(1), 22-39.
- Naupay, N. (2018). *Empoderamiento y compromiso organizacional en la empresa Fortel S.A.C.* [Tesis de licenciatura. Universidad César Vallejo. Perú] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19561>
- Nilsen, M., Milani, D., y Acosta, N. (2019). Psychometric properties evaluation of the Psychological Empowerment Instrument in a Brazilian context. *Journal of nursing management*, 27(2), 404–413. <https://doi.org/10.1111/jonm.12701>
- Nunes, L., Camponogara, S., Dos Santos, J., Gasparino, R., Da Silva, R y Freitas, E., (2020) Empoderamiento Estructural de enfermeros en el entorno hospitalario. *Rev. Latino – americana de Enfermagen* 28. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.3915.3373>
- Plaza, M. (2002). *Modelo para la Gestión Estratégica de la Calidad Total*. Editorial Fotocromía.
- Orlandoni, G. (2010). Escalas de medición en Estadística. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 12(2), 243-243. <https://www.redalyc.org/pdf/993/99315569009.pdf>
- Orgambídez, 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://doi.org/10.18800/psico.201701.009>
- Quiñones, M., Van den Broeck, A., y De Witte, H. (2013). ¿Do job resources affect work engagement via psychological empowerment? A mediation analysis.

- [¿Los recursos laborales afectan el compromiso laboral a través del empoderamiento psicológico? Un análisis de mediación]. *Revista de Psicología Del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 127–134. <https://doi.org/10.5093/tr2013a18>
- Ravinder, B. y Saraswathi, B. (2020). Literature Review of Cronbach alpha coefficient (A) And Mcdonald's Omega Coefficient ( $\Omega$ ). [Revisión de la literatura del coeficiente alfa de Cronbach (A) y el coeficiente omega de Mcdonald ( $\Omega$ )]. *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, 7(6), 2943-2949. [https://ejmcm.com/pdf\\_5612\\_e86a4b6645655177c978075a671af11f.html](https://ejmcm.com/pdf_5612_e86a4b6645655177c978075a671af11f.html)
- Sánchez, A. (2013). ¿Es posible el empoderamiento en tiempos de crisis? Repensando el desarrollo humano en el nuevo siglo. *Universitas Psychologica*, 12(1), 285-300. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64728729025>
- Santos, J., Gonçalves, G. y Orgambídez, A. (2014). Adaptação da escala de Empowerment Psicológico de Spreitzer numa amostra portuguesa. *Avaliação Psicológica*, 13(3), 325-332. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=335037824004>
- Spreitzer, G. (1995). Empoderamiento psicológico en el lugar de trabajo: dimensiones, medición y validación. *Diario de la Academia de Administración*, 38(5), 1442–1465. <https://doi.org/10.2307/256865>
- Spreitzer, G (1996). Características estructurales sociales del empoderamiento psicológico. *Diario de la Academia de Administración*, 39 (2), 483–504. <https://doi.org/10.2307/256789>
- Sun, N., Li, Q. J., Lv, D. M., Lin, P., Lu, G. Z., y An, X. M. (2011). The psychometric properties of the Chinese version of the Problem Areas in Psychological Empowerment Scale (PES): scale development. *Journal of clinical nursing*, 20(3-4), 369–376. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2010.03519.x>
- Teixeira, A., Nogueira, A., y Alves, P. (2016). Empoderamento psicológico em enfermagem: tradução, adaptação e validação do "Psychological Empowerment Instrument". *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental*, (16), 27-33. <https://doi.org/10.19131/rpesm.0154>

- Thomas K. W., y Velthouse B. A. (1990). Cognitive Elements of Empowerment: An “Interpretive” Model of Intrinsic Task Motivation. *Academy of Management Review*, 15(4), 666-681.
- Tintaya, M. (2017) Empoderamiento psicológico en la Comunidad Shipibo-Konibo de Cantagallo y sus relaciones con el sentido de comunidad y el bienestar. [tesis de licenciatura. Universidad Católica del Perú.] <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/8723>
- 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%20revisión%20teorica%20y%20desafios%20metodologicos.pdf>
- Uner, S. y Turan, S. (2010). The construct validity and reliability of the Turkish version of Spreitzer’s psychological empowerment scale. [La validez de constructo y la fiabilidad de la versión turca de la escala de empoderamiento psicológico de Spreitzer]. *BMC Public Health*, 10, 117. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-10-117>
- Vargas, Z. (2009). La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Revista educación*, 33(1), 155-165. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.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>
- 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 Valor Agregado*, 7(1), 1- 10.
- Zubizarreta, L. (2018). *Potencialidad del servicio de hotelería con el uso del empowerment en la administración hotelera de Arequipa - Arequipa - 2018* [tesis de licenciatura. Universidad Autónoma San Francisco de Perú.]

## ANEXOS

### Anexo 1:

Tabla 5: Variables y operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Empoderamiento Psicológico	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 variable a emplear se va a medir por medio de la escala de empoderamiento psicológico (Spreitzer, 1995)., adaptada al español (Albar, et al 2012).	Significado Competencia Autonomía Impacto	Items 1, 2 y 3 Items 4, 5 y 6 Items 7, 8 y 9 Items 10, 11 y 12	ordinal

## Anexo 2:

### Versión española del Psychological Empowerment Instrument

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

### Anexo 3

**Tabla 7: Estadísticos Descriptivos**

	Medi a	Median a	DE	Míni mo	Máxim o	Asimetría		Curtosis	
						Asimetría	EE	Curtosi s	EE
1	3.88	3.00	1.2 6	1	7	1.028	0.14 1	0.563	0.28 1
2	3.91	4.00	1.1 3	1	7	0.713	0.14 1	0.445	0.28 1
3	3.98	4.00	1.2 4	2	7	0.822	0.14 1	0.282	0.28 1
4	3.88	4.00	1.1 5	2	7	0.883	0.14 1	0.607	0.28 1
5	3.93	4.00	1.1 6	1	7	0.770	0.14 1	0.922	0.28 1
6	3.91	4.00	1.2 2	2	7	0.860	0.14 1	0.480	0.28 1
7	3.81	4.00	1.1 3	1	7	0.887	0.14 1	0.810	0.28 1
8	3.88	4.00	1.1 6	1	7	0.798	0.14 1	0.830	0.28 1
9	3.84	4.00	1.1 5	1	7	0.802	0.14 1	0.690	0.28 1
1 0	3.75	3.00	1.1 8	1	7	0.886	0.14 1	0.685	0.28 1
1 1	3.86	4.00	1.1 4	2	7	0.729	0.14 1	0.415	0.28 1
1 2	3.79	4.00	1.1 9	2	7	0.820	0.14 1	0.471	0.28 1

## Anexo 4

**Tabla 8: Correlaciones**

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Tengo confianza en mi capacidad para hacer mi trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,463**	,383**	,551**	,430**	,415**	,400**	,366**	,361**	,481**	,418**	,295**
	Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
2. He adquirido las habilidades necesarias para mi trabajo	Coeficiente de correlación	,463**	1,000	,390**	,459**	,436**	,441**	,396**	,405**	,425**	,375**	,347**	,352**
	Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
3. Estoy seguro de mí mismo acerca de mis capacidades para realizar las actividades de mi trabajo	Coeficiente de correlación	,383**	,390**	1,000	,452**	,411**	,478**	,409**	,439**	,389**	,399**	,442**	,464**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
4. El trabajo que hago es importante para mí	Coeficiente de correlación	,551**	,459**	,452**	1,000	,463**	,466**	,474**	,366**	,299**	,357**	,324**	,295**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
5. Las actividades laborales tienen un significado personal para mí	Coeficiente de correlación	,430**	,436**	,411**	,463**	1,000	,475**	,440**	,438**	,390**	,459**	,416**	,413**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300

6. El trabajo que hago tiene sentido para mí	Coeficiente de correlación	,415**	,441**	,478**	,466**	,475**	1,000	,468**	,407**	,472**	,441**	,436**	,419**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	.	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
7. Tengo bastante autonomía para decidir cómo hacer mi trabajo	Coeficiente de correlación	,400**	,396**	,409**	,474**	,440**	,468**	1,000	,424**	,413**	,467**	,415**	,366**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.	,000	,000	,000	,000	,000
	N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
8. Puedo decidir por mí mismo cómo voy a realizar mi propio trabajo	Coeficiente de correlación	,366**	,405**	,439**	,366**	,438**	,407**	,424**	1,000	,494**	,402**	,451**	,408**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.	,000	,000	,000	,000
	N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
9. Tengo bastantes oportunidades de independencia y libertad en la forma de hacer mi trabajo	Coeficiente de correlación	,361**	,425**	,389**	,299**	,390**	,472**	,413**	,494**	1,000	,442**	,438**	,424**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.	,000	,000	,000
	N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
10. Mi influencia sobre lo que ocurre en mi departamento o área es alta	Coeficiente de correlación	,481**	,375**	,399**	,357**	,459**	,441**	,467**	,402**	,442**	1,000	,526**	,441**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.	,000	,000
	N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
11. Tengo mucho control sobre lo que sucede en mi departamento	Coeficiente de correlación	,418**	,347**	,442**	,324**	,416**	,436**	,415**	,451**	,438**	,526**	1,000	,499**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.	,000
	N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300

12. Tengo bastante influencia sobre lo que ocurre en mi departamento	Coeficiente de correlación	,295**	,352**	,464**	,295**	,413**	,419**	,366**	,408**	,424**	,441**	,499**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.
	N	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).



**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: "Evidencia de Validez de la Escala de Empoderamiento Psicológico en Docentes de la ciudad de Trujillo", cuyos autores son SEGURA SAAVEDRA MARIA DEL ROSARIO, NARRO ESPINOLA ANGIE NICOLE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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 15- 02-2023 17:51:55

Código documento Trilce: TRI - 0502712