Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América
Facultad de Psicología
Escuela Profesional de Psicología Organizacional y de la Gestión Humana

Empoderamiento Psicológico y Depresión Ocupacional en docentes de Educación Básica Regular

TESIS

Para optar el Título Profesional de Psicóloga Organizacional y de la Gestión Humana

AUTOR

Tatiana Lizet ROMERO SALINAS

ASESOR

Dr. Antonio SERPA BARRIENTOS

Lima, Perú

2025



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Romero, T. (2025). *Empoderamiento Psicológico y Depresión Ocupacional en docentes de Educación Básica Regular*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Psicología, Escuela Académico Profesional de Psicología Organizacional y de la Gestión Humana]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos de autor	
Nombres y apellidos	Tatiana Lizet Romero Salinas
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	73615714
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-5746-383X
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Antonio Serpa Barrientos
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	41225216
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-7997-2464
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Mildred Teresa Paredes Tarazona
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	06211840
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Vladimir Illich Navarro Vargas
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	07872657
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Héctor Manuel Hernández Valz
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	08080850
Datos de investigación	
Línea de investigación	B.5.4.1. Salud psicológica organizacional
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.

Ubicación geográfica de la investigación	Edificio: Universidad Nacional Mayor de San Marcos País: Perú Departamento: Lima Provincia: Lima Distrito: Cercado de Lima Urbanización: - Manzana y lote: - Calle: German Amezaga 375 Latitud: -12.056423 Longitud: -77.084333
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2022 - 2025
URL de disciplinas OCDE	Psicología https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.01.01 Relaciones Industriales https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.03

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
(Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA)
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
Escuela Profesional de Psicología Organizacional y de la Gestión Humana

ACTA DE SUSTENTACIÓN

Siendo las 15:30 horas del día 23 de septiembre del 2025, se dieron cita en el Mini Auditorio del Pabellón de la Facultad de Psicología, bajo la presidencia de la doctora Mildred Teresa Paredes Tarazona, los docentes Miembros del Jurado: magister Vladimir Illich Navarro Vargas y magister Héctor Manuel Hernández Valz, que suscriben la presente Acta y la bachiller Tatiana Lizet Romero Salinas postulante al Título Profesional de Psicóloga Organizacional y de la Gestión Humana quien a invitación del Presidente expuso y sustentó su trabajo de tesis titulado: **«Empoderamiento Psicológico y Depresión Ocupacional en docentes de Educación Básica Regular»,** al concluir con la sustentación absolvió las preguntas pertinentes.

Finalizado el acto de sustentación, la Presidente del Jurado invitó a la postulante, asesor y demás invitados a retirarse del recinto para dar inicio a la deliberación evaluativa; a su término cada Miembro del Jurado hizo entrega al Presidente en sobre cerrado sus respectivas calificaciones, habiendo obtenido la postulante al Título Profesional de Psicóloga Organizacional y de la Gestión Humana el promedio de:

Bachiller Tatiana Lizet Romero Salinas, NOTA: Dieciocho (18)
APROBADO CON MENCION HONROSA

Seguidamente, la Presidente del Jurado invitó al salón de grados, tanto a los postulantes, asesor, así como a los asistentes a fin de comunicarles el resultado obtenido en el presente proceso.

El Jurado dispuso que se extendiera la presente acta como constancia del Acto de Sustentación de Titulación por la modalidad de Sustentación de Tesis.

DRA. MILDRED TERESA PAREDES TARAZONA
PRESIDENTE

MG. VLADIMIR ILLICH NAVARRO VARGAS
MIEMBRO

MG. HÉCTOR MANUEL HERNÁNDEZ VALZ
MIEMBRO

DR. ANTONIO SERPA BARRIENTOS
ASESOR DE LA TESIS

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE
SAN MARCOS
Universidad del Perú, Decana de América

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, Antonio Serpa Barrientos en mi condición de asesor acreditado con el Dictamen de la EP N° 000022-2024-EPPSIOGH-FPSI/UNMSM, de la tesis, cuyo título es: ***Empoderamiento Psicológico y Depresión Ocupacional en docentes de Educación Básica Regular***, presentado por el bachiller/ magíster/ egresado/ licenciado/ estudiante Tatiana Lizet ROMERO SALINAS para optar el Título Profesional de Psicólogo Organizacional y de la Gestión Humana, CERTIFICO que se ha cumplido con lo establecido en la Directiva de Originalidad y de Similitud de Trabajos Académicos, de Investigación y Producción Intelectual. Según la revisión, análisis y evaluación mediante la plataforma PIDS, el documento evaluado cuenta con el 9 % de similitud, nivel PERMITIDO para continuar con los trámites correspondientes y para su **publicación en el repositorio institucional.**

Se emite el presente certificado en cumplimiento de lo establecido en las normas vigentes, como uno de los requisitos para la obtención del grado*/ título*/ especialidad* Título Profesional de Psicólogo Organizacional y de la Gestión Humana.

Lima, 12 de agosto de 2025

UNMSM
Firmado digitalmente por SERPA BARRIENTOS Antonio FAU 20148092282 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 12.08.2025 12:22:11 -05:00

Firma del Asesor _____

Nombres y Apellidos del asesor: Antonio Serpa Barrientos
DNI: 41225216

* Según corresponda: bachiller, magíster, doctor; título profesional o título de segunda especialidad

La vigencia del presente certificado corresponde a un período de noventa (90) días desde la fecha de su emisión; siempre que no haya observaciones en el texto durante el proceso de revisión por el jurado informante o surja alguna contingencia.

Dedicatoria

A mis padres, Alicia y Silvio, por su amor incondicional,
su guía constante y su apoyo infinito en este camino.
Gracias por brindarme fortaleza y sabiduría para
seguir adelante.

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS **6**
ÍNDICE DE FIGURAS **7**
RESUMEN **8**
ABSTRACT **9**
1. INTRODUCCIÓN **10**
1.1 Introducción 10
1.2 Planteamiento del problema 13
1.3 Formulación del problema 14
1.4 Objetivos 14
1.4.1 Objetivo general 14
1.4.2 Objetivos específicos 14
1.5 Importancia y alcance de la investigación 15
1.6 Limitaciones de la investigación 15
2. REVISIÓN DE LA LITERATURA **17**
2.1 Marco teórico 17
2.1.1 Empoderamiento psicológico 17
2.1.2 Depresión ocupacional 23
2.2 Antecedentes del estudio 29
2.3 Bases teóricas 32
2.3.1 Empoderamiento Psicológico 32
2.3.2 Depresión ocupacional 36
2.4. Definición de términos 44
3. HIPÓTESIS Y VARIABLES **45**
3.1 Hipótesis 45
3.1.1 Hipótesis general 45
3.1.2 Hipótesis específicas 45
3.2 Variables 45
3.3 Operacionalización de las variables 46
4. MATERIALES Y MÉTODOS **48**

4.1 Diseño de investigación 48
4.2 Unidad de análisis 48
4.3 Población y muestra 48
4.4 Procedimientos, técnicas e instrumentos de recolección 49
4.5 Análisis estadístico 51
4.6 Aspectos éticos 52
5. RESULTADOS 54
5.1. Contraste de hipótesis 54
5.1.1 Hipótesis general 54
5.1.2 Hipótesis específicas 55
6. DISCUSIÓN 58
7. CONCLUSIONES 61
8. RECOMENDACIONES 63
9. REFERENCIAS 64
ANEXOS 78
Anexo 1. Solicitud de permiso de la adaptación peruana de la Escala de Empoderamiento Psicológico de Cotera y Poma (2018) 78
Anexo 2. Solicitud de permiso del Inventario de Depresión Ocupacional de Bianchi y Schonfeld (2020) 79
Anexo 3. Inventario de Depresión Ocupacional de Bianchi y Schonfeld (2020) 80
Anexo 4. Certificación de Conducta Responsable en Investigación 81
Anexo 5. Propiedades psicométricas de la Escala de Empoderamiento Psicológico en la presente investigación 82
Anexo 6. Propiedades psicométricas del Inventario de Depresión Ocupacional en la presente investigación 83

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. *Operacionalización de la variable Empoderamiento Psicológico* 46

Tabla 2. *Operacionalización de la variable Depresión Ocupacional.* 47

Tabla 3. *Índices de bondad de ajuste del modelo general* 54

Tabla 4. *Estimaciones de Regresión Estructural de la hipótesis general* 55

Tabla 5. *Índice de bondad de ajuste del modelo específico* 56

Tabla 6. *Estimaciones de regresión estructural de las hipótesis específicas* 57

Tabla 7. *Análisis Factorial Confirmatorio de la Escala de Empoderamiento Psicológico* 82

Tabla 8. *Estadísticos de bondad de ajuste de la estructura interna de la Escala de Empoderamiento Psicológico* 82

Tabla 9. *Análisis Factorial Confirmatorio del Inventario de Depresión Ocupacional* 83

Tabla 10. *Estadísticos de bondad de ajuste de la estructura interna del Inventario de Depresión Ocupacional* 83

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. *Modelo de Red Nomológica de Empoderamiento Psicológico*.....36

Figura 2. *Modelo cultura-trabajo-salud*.....41

Figura 3. *Representación gráfica del modelo*.....44

Figura 4. *Regresión Estructural de la hipótesis general*.....55

Figura 5. *Regresión Estructural de las hipótesis específicas*.....57

RESUMEN

Le presente investigación tuvo como principal objetivo conocer en qué medida el Empoderamiento Psicológico explicó la Depresión Ocupacional. La muestra estuvo conformada por un total de 123 docentes peruanos de Educación Básica Regular. La investigación fue de tipo empírica y de estrategia asociativa-explicativa, en la que se evalúo la relación explicativa entre las dos variables en estudio. Como instrumentos de medición se utilizaron la Escala de Empoderamiento Psicológico de Cotera y Poma (2018) y el Inventario de Depresión Ocupacional de Bianchi & Schonfeld (2020). Los resultados indicaron que existe una relación explicativa parcial entre el Empoderamiento Psicológico y la Depresión Ocupacional en docentes de Educación Básica Regular. En conclusión, las evidencias encontradas brindan una base para posteriores estudios que busquen profundizar el modelo presentado con la intervención de otras variables afines, propiciando así un abordaje más amplio, en aras de contribuir con el bienestar emocional docente.

Palabras clave: Empoderamiento Psicológico, Depresión Ocupacional, Docentes, Educación Básica Regular.

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the extent to which Psychological Empowerment explained Occupational Depression. The sample consisted of a total of 123 Peruvian teachers of Regular Basic Education. The research was of an empirical type and of an associative-explanatory strategy in which the explanatory relationship between the two variables under study was evaluated. The Psychological Empowerment Scale of Cotera and Poma (2018) and the Occupational Depression Inventory of Bianchi & Schonfeld (2020) were used as measurement instruments. The results indicated that there is an explanatory relationship at a low level between Psychological Empowerment and Occupational Depression in Regular Basic Education teachers. In conclusion, the evidence gathered offers a solid foundation for future research seeking to expand the proposed model through the inclusion of related variables, thus fostering a more comprehensive approach to the issue and contributing to the emotional well-being of teachers.

Keywords: Psychological Empowerment, Occupational Depression, Teachers, Regular Basic Education.

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Introducción

El rol docente con el devenir del tiempo ha sido catalogado como una labor altamente demandante a nivel global; por lo cual, se requiere de la disposición de condiciones laborales y psicológicas adecuadamente implementadas. Bajo el enfoque de la calidad educativa, la Organización de las Naciones Unidas en el 2015 propuso el establecimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible 4 (ODS 4), el cual busca brindar y garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad que facilite la primacía de una óptima calidad de aprendizaje en el mundo (Comisión Económica para el Caribe y América Latina, 2019). En tal sentido, uno de los pilares para lograr el cumplimiento de dicho objetivo es contar con un personal docente que promueva el constante desarrollo de ambientes llenos de enseñanza y aprendizaje. Al respecto, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2016) indica que el profesorado es una pieza elemental para alcanzar las metas declaradas en el ODS 4.

Adicionalmente, cabe mencionar que, la presencia de la pandemia por la COVID-19, acompañada de transformaciones en los estilos de vida de las personas, compone un factor más que limita la consecución de una educación de calidad. Específicamente, desde sus inicios la coyuntura sanitaria ha generado un cúmulo de malestares físicos y emocionales para los teletrabajadores. Citando a Crawford et al. (2011) y Tavares (2017), en el caso de malestares físicos, principalmente, se reportaron dolencias lumbares y musco esqueléticas a nivel del cuello, hombros, manos y muñecas; en referencia a los efectos emocionales, los más notables son la depresión y el estrés, a causa del aislamiento y exceso de trabajo, respectivamente. Por consiguiente, en los docentes la principal complicación fue su adaptación y manejo de espacios virtuales, convirtiéndose el malestar generado por el dictado de clases a distancia en un efecto

contraproducente de estas prácticas súbitas (Besser et al., 2020).

Ahora bien, al considerar el trabajo docente como un factor clave para el desarrollo del "ODS 4" y ser una de las profesiones de carácter servicial con fuertes exigencias emocionales; es menester contar con estables recursos psicológicos que enfrenten situaciones de tal magnitud. Como plantea Bristol (2017), el malestar psicológico docente no solo afecta el desgaste de su salud, sino que también puede acarrear consigo una serie de amplios efectos en materia económica, educativa y social. En vista de lo señalado en líneas anteriores, en el contexto peruano los docentes, aun sin la presencia de escenarios pandémicos, ya se encontraban expuestos a una serie de disturbios laborales en temas vinculados a su formación académica, ambiente laboral, programas de reconocimiento, insatisfacción, estrés, deficientes gestiones educativas, entre otros más; lo cual repercute en su bienestar (Díaz y Ñopo, 2016; Schonfeld et al., 2017). Además, otro aspecto que, actualmente, genera presión laboral en el profesorado son los concursos y evaluaciones, propias de la nueva Ley N°29944 (2012), lo cual implica el desarrollo de altos niveles de estrés y presiones laborales, afectando negativamente su desempeño (Fermín, et al., 2020).

A consecuencia de este panorama laboral, surgió el interés de introducir la variable empoderamiento psicológico. De acuerdo con Spreitzer (1995), se enmarca en una óptica motivacional intrínseca, relacionada a la percepción de eficacia que cada persona posee de sí misma; además, se origina a partir de cuatro cogniciones: significado, competencia, autodeterminación e impacto. El *significado* es la forma cómo una persona brinda determinada significancia a las metas laborales en consonancia con sus necesidades laborales. La *competencia* es la capacidad de autoeficacia para creer que se llevará a cabo un desempeño exitoso. La *autodeterminación* se da cuando el trabajador siente autonomía e involucramiento en la toma de decisiones para su organización. Y el *impacto* se refiere al grado en el que se

percibe que los actos en el trabajo impactan positivamente en la estrategia de la organización a la cual se pertenece.

El empoderamiento psicológico es investigado como un importante recurso cognitivo que influye en el desempeño laboral, la obtención de menores niveles de estrés y agotamiento; así como también fomenta la creatividad, mayores actitudes participativas, compromiso en los trabajadores y la consecución de resultados innovadores que generan cambios positivos en las organizaciones (Chamberlin et al., 2018; Iqbal et al., 2020; Tian et al., 2015). Asimismo, la satisfacción laboral, comportamientos de compromiso organizacional, tensión laboral e intenciones de rotación son temáticas que se han asociado al empoderamiento psicológico (Bhatnagar, 2012; Najafi et al., 2011). En relación con la variable depresión ocupacional, surge en respuesta a la constante medición del burnout como predominante malestar psicológico relacionado al trabajo en diferentes grupos profesionales. Bianchi y Schonfeld (2020) definen la depresión ocupacional como un tipo de depresión que las personas atribuyen a su trabajo, es decir, consideran que su trabajo es la causa de sus síntomas depresivos. En tal sentido, en esta investigación se planteó que la depresión ocupacional podría ser uno de los efectos psicológicos por la pandemia de la COVID-19 que afectaría a la población docente. Respecto a la preponderancia de la variable en mención, se han realizado estudios en los cuales se relaciona negativamente con el rendimiento cognitivo (Bianchi & Schonfeld, 2022) y justicia percibida en el trabajo; y, de manera positiva, con la sobrecarga laboral (Khaleel et al., 2021). Asimismo, se argumenta que la depresión en el lugar de trabajo ha focalizado el rol de características como, el apoyo de la gerencia, remuneraciones, compensaciones, entre otros más (Khalid et al., 2018).

1.2 Planteamiento del problema

En definitiva, la pandemia acrecentó y añadió otros riesgos que merman la salud mental del docente. En 2022 este grupo profesional comenzó a retornar a la presencialidad; sin embargo, además de lo importante que resulta preparar el mobiliario de una entidad educativa para el regreso seguro a clases presenciales, otro aspecto significativo es examinar recursos psicológicos que ayuden al docente a afrontar una nueva normalidad tras el paso de constantes transiciones durante los dos años de situación pandémica. Ante el retorno a clases presenciales en otros países, Wakui et al. (2021) afirmaron que la reciente adecuación por la pandemia COVID-19 generó el padecimiento de ansiedad en cuanto a la infección y reintegro a la presencialidad; por este motivo, se estima que, el solo comunicar a los docentes las directrices de los gobiernos nacionales y locales podría ser insuficiente. En el ámbito nacional, se implementaron medidas protocolares para el regreso a la presencialidad en marzo del 2022 (Ministerio de Educación, 2021); sin embargo, la información detallada por las autoridades sanitarias y educativas recalcó la mejora organizativa material, mas no describió temáticas relacionadas a evaluar la disposición psicológica del profesorado para enfrentar el regreso a clases presenciales. Por tanto, resultó importante realizar una mayor indagación respecto a recursos psicológicos como, el empoderamiento, y la medida en que permite explicar a la depresión ocupacional en docentes de Educación Básica Regular.

1.3 Formulación del problema

Ante lo expuesto anteriormente, resultó conveniente realizar la siguiente interrogante: ¿En qué medida el Empoderamiento Psicológico explica la Depresión Ocupacional en docentes de Educación Básica Regular? Del mismo modo, se planteó la siguiente pregunta específica: ¿En qué medida las dimensiones del Empoderamiento Psicológico explican la Depresión Ocupacional en docentes de Educación Básica Regular?

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

Conocer en qué medida el Empoderamiento Psicológico explica la Depresión Ocupacional en docentes de Educación Básica Regular.

1.4.2 Objetivos específicos

1. Establecer en qué medida la dimensión Significado del Empoderamiento Psicológico explica la Depresión Ocupacional en docentes de Educación Básica Regular.
2. Establecer en qué medida la dimensión Competencia del Empoderamiento Psicológico explica la Depresión Ocupacional en docentes de Educación Básica Regular.
3. Establecer en qué medida la dimensión Autodeterminación del Empoderamiento Psicológico explica la Depresión Ocupacional en docentes de Educación Básica Regular.
4. Establecer en qué medida la dimensión Impacto del Empoderamiento Psicológico explica la Depresión Ocupacional en docentes de Educación Básica Regular.

1.5 Importancia y alcance de la investigación

A nivel teórico, la investigación permite generar mayor conocimiento relacionado al Empoderamiento Psicológico y Depresión Ocupacional en grupos docentes. Asimismo, la introducción de esta última variable, como un nuevo malestar psicológico laboral, posibilita amplificar la rama investigativa de la salud psicológica en organizaciones.

A nivel práctico, los resultados de la investigación conforman una fuente de apoyo para la implementación de medidas preventivas y remediales en materia de Depresión Ocupacional, así como la promoción de estrategias que incrementen el Empoderamiento Psicológico en la muestra estudiada, con el propósito de obtener mejoras en su bienestar personal y desempeño laboral.

A nivel social, es importante conocer las condiciones psicológicas del profesorado, dado que estas se ven reflejadas en su rendimiento. Por consiguiente, ampliar cualquier tipo de información con relación al sector educativo tiene como beneficiarios directos a los docentes, puesto que los avances en materia educativa siempre tendrán un alto impacto en la mejora y desarrollo de los países.

1.6 Limitaciones de la investigación

Como limitaciones de la investigación, a nivel metodológico, es pertinente mencionar que, el tamaño de la muestra fue reducido para la obtención de relaciones significativas entre las variables estudiadas, así como para le extensión de los resultados encontrados. Del mismo modo, el acceso a la muestra por parte de la persona investigadora conforma otra limitación del estudio, debido a la carga académica de las entidades educativas y, además, en un periodo del recojo de data de forma presencial se empezó a registrar un incremento de los casos COVID-19 en el país. Por otra parte, la existencia de estudios previos en la temática permitiría consolidar

el apartado teórico, a fin de generar un mayor discernimiento de la problemática planteada. Por último, no se realizaron análisis estadísticos considerando criterios de invarianza multigrupo, por consiguiente, se desconoce el nivel de ajuste del modelo práctico al modelo teórico en grupos diferenciados.

2. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1 Marco teórico

2.1.1 Empoderamiento psicológico

Los inicios del término "empoderamiento" podrían remontarse a los dos últimos decenios del siglo XX, siendo Newbrough (1980) uno de los primeros en declarar que el empoderamiento de las personas es parte del interés público a nivel individual y social. Por su parte Reischl et al. (1986) señala que el empoderamiento se relaciona con el poder y control que se obtiene luego de la interacción con el ambiente; además, bajo tal concepción efectuó un proyecto psicológico para el afronte de la esquizofrenia en niños. De acuerdo con Schneider (1987) dicho proyecto se considera como un reflejo del empoderamiento de los padres al impulsar una medida que contribuyó con la mejora o estabilización de la salud mental de sus menores hijos. Asimismo, desde otra perspectiva, este último autor relaciona el término "empoderamiento" al conjunto de triunfos, premios y reconocimientos que una ciencia, como la Psicología, podría llegar a obtener producto de sus avances. Por otro lado, desde un enfoque social, el empoderamiento crea identidades mediante las cuales aquellos grupos considerados oprimidos se tornan resistentes ante cualquier tipo de opresión sin la necesidad de que otras personas los empoderen (Frankl, 2014). Es así, como en estas épocas las conceptualizaciones de empoderamiento varían según el contexto en el que se utilice, no obstante, es inevitable distinguir y relacionar el empoderamiento con acepciones como "poder", "capacidad" y "control".

En el ámbito organizacional, el escenario no difiere, puesto que se reconoce al factor humano como un elemento indispensable para el éxito y obtención de ventajas competitivas, por lo cual, el empoderamiento se encuentra vinculado con el impulso que toda organización

requiere para lograr adecuadamente la eficacia organizacional, mediante la adecuada gestión del factor humano, es decir, los trabajadores (Siegall & Gardner, 2000). Del mismo modo, bajo una visión más organizacional y psicológica, Conger y Kanungo (1988) mencionan que el empoderamiento se relaciona con el sentido de autoeficacia y constituye un elemento importante para la eficacia gerencial, organizacional y grupal. Incluso, en el aspecto grupal se alude al posible éxito de organizaciones que empoderan a sus equipos de trabajo para el logro de mejores niveles de desempeño (Ketchum & Trist, 1992).

Thomas y Vetlhouse (1990) describen al empoderamiento como una energía que se genera ante situaciones estímulo-respuesta en las que se realizan interpretaciones subjetivas de la realidad. Años siguientes, Bitner et al. (1994) realizaron una investigación que indaga sobre factores influyentes en la satisfacción del cliente, entre los cuales se encontró a la falta de empoderamiento de los empleados como una de las posibles causas. Posteriormente, Spreitzer (1995) ante tales aseveraciones, reconoce el impacto del empoderamiento en la efectividad y comportamiento innovador, señalando que el empoderamiento psicológico comprende la motivación intrínseca direccionada hacia una tarea que los trabajadores valoran de manera positiva.

Según los argumentos expuestos por cada uno de los autores mencionados, es notable cómo el empoderamiento dejó de ser una característica latente y poco a poco se vio más evidenciada en el comportamiento de las personas, por tal motivo, fue necesario su estudio desde la perspectiva psicológica para un mejor análisis y reconocimiento de sus características e implicancias.

2.1.1.1 Marco conceptual

Respecto al marco conceptual de la variable, a nivel semántico, la palabra "empoderamiento" tiene como lexema al verbo "empoderar" que refiere a la acción de hacer poderoso a un individuo o grupo social desprotegido; asimismo, significa otorgar autoridad, conocimiento o influencia para hacer algo (Real Academia Española, 2021).

Desde otro punto de vista, el empoderamiento se vincula con diferentes significados según los contextos políticos y socioculturales en los que se enmarque. Los términos más asociados a su denominación son "fuerza propia", "control", "poder", "autosuficiencia", "elección propia", "vida digna según los valores personales", "capacidad para defender derechos", "independencia", "toma de decisiones propias", "libertad", entre otros. De acuerdo con Zimmerman (1995) y Peterson (2014), el empoderamiento es una construcción multinivel a nivel individual (psicológico), comunitario y organizacional. En la misma línea, Oladipo (2009) manifiesta que el empoderamiento puede ser utilizado para describir las relaciones que surgen al interior de los hogares, entre personas o cualquier otro actor a nivel global; por tanto, este término tiene tanto un valor individual como colectivo.

Burke (1986) y Kanter (1997) plantean que el empoderamiento radica en conceder oportunidades a las personas para que estas actúen exitosamente, de esta manera, el empoderamiento no depende de factores internos o predisposiciones de la personalidad, sino del poder que las organizaciones brindan a sus trabajadores. Crespo et al. (2007) señalan que la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación (2004) explica este término como el proceso por el cual grupos de personas vulnerables adquieren fuerza para participar en la defensa de sus derechos y así, obtener mayores recursos y poder involucrarse activamente en sus comunidades. Visto de otra forma, a juicio de Rappaport (1987), tener un buen dominio de espacios y temas

importantes es parte del empoderamiento en las personas. Esta última definición es importante, dado que se puede comprender al empoderamiento desde una visión más interna de las personas respecto a cogniciones o actitudes propias de ellas mismas.

Por consiguiente, ante las intenciones de examinar una faceta de índole interno en el empoderamiento de las personas, surge el término "empoderamiento psicológico". Según Laschinger et al., (2009), a través del desarrollo de distintas teorías, los académicos explican que resulta de mayor significancia estudiar al empoderamiento desde una perspectiva psicológica e intrínseca en los individuos. Así, el autor sostiene que el empoderamiento psicológico es el conjunto de reacciones psicológicas o inspiraciones cognitivas que surgen en respuesta a enfoques y prácticas organizacionales.

Según Thomas y Velthouse (1990) el empoderamiento psicológico es un estado psicológico interno que denota una predisposición positiva y favorable hacia el trabajo en las personas. Del mismo modo, los autores enfatizan en considerar que el empoderamiento psicológico no es sinónimo de motivación intrínseca, sino que puede ser conceptuado como un factor que predice dicho tipo de motivación y que, además, se encuentra bajo la influencia del contenido y naturaleza de un entorno determinado. Liu et al. (2019), Sun et al. (2015) y Zhang et al. (2018) destacan que el empoderamiento psicológico permite a los trabajadores impulsarlos y motivarlos en la participación de conductas positivas relacionadas a la innovación.

Entre uno de los teóricos más notables que definió el empoderamiento psicológico, se encuentra Spreitzer (1995), quien señala a esta variable como el conjunto de procesos que influyen en la autopercepción de un trabajador, debido a lo cual obtiene mayores niveles de motivación intrínseca y efectividad en la ejecución de sus tareas y actividades. A su vez, en referencia al campo laboral, el autor argumenta sobre la existencia del "empoderamiento

estructural", que supone realizar ajustes en las estructuras del lugar de trabajo y así, facilitar el acceso a los trabajadores a cuatro factores ambientales: oportunidad, información, apoyo y recursos; asimismo, este tipo de empoderamiento también se vincula a la entrega de autoridad y poder en las organizaciones (Bonyad Karizme et al., 2016; Kanter, 1977).

En relación con las características que implica el "empoderamiento psicológico", resulta importante marcar una diferencia entre este término y la expresión "recursos personales", puesto que ambos pueden ser conceptuados de manera homóloga; sin embargo, la diferencia radica en que los recursos personales aluden a características propiamente personales (optimismo, autoeficacia, confianza, entre otros) y el empoderamiento psicológico refiere a las experiencias personales positivas que emanan de la interacción entre una persona y la naturaleza de sus actividades laborales (Amor et al., 2021).

Desde la posición de Zimmerman (1995), el empoderamiento psicológico se relaciona con un conjunto de acciones sociales respecto a problemas sociopolíticos que conducen al cambio comunitario, desarrollo de capacidades y colectividades. Para el autor, el empoderamiento psicológico posee tres componentes: intrapersonal, interaccional y comportamental, los cuales conforman la red nomológica del empoderamiento psicológico.

Peterson (2014) declara que el empoderamiento psicológico conforma una serie de procesos continuos que permiten obtener control y dominio sobre aquellas situaciones que inciden en el día a día de las personas y colectivos.

De esta manera, se evidencia la existencia de distintas definiciones en cuanto al término "empoderamiento" y, específicamente, el "empoderamiento psicológico", el cual se estudia desde un enfoque individual y es uno de los más abordados en la actualidad. Posteriormente, serán presentados los principales abordajes teóricos del empoderamiento psicológico, a fin de

llevar a cabo una mejor comprensión de la variable en estudio.

2.1.1.2 Implicancias

En cuanto a las implicancias del empoderamiento psicológico, debido a sus recientes aplicaciones en el campo organizacional, existen mayores indagaciones al respecto y ha demostrado tener asociaciones positivas con la satisfacción laboral (Capuano et al., 2021). Asimismo, en la investigación de Jafari et al. (2021) se destaca la importancia que el empoderamiento psicológico ejerce como variable predictora de comportamientos organizacionales positivos. Karimi et al. (2021) argumentan que la inteligencia emocional puede predecir adecuados niveles de empoderamiento psicológico y bienestar en trabajadores. En la misma línea, se sostiene que el empoderamiento estructural es un antecedente importante para el desarrollo del empoderamiento psicológico (Sun et al., 2012). Las organizaciones también rescatan el rol de esta variable, al utilizarla como parte de programas para el aumento del compromiso y desempeño laboral (Boamah & Laschinger, 2015). De igual forma, el empoderamiento psicológico se estudia como una variable que posee un considerable rol mediador entre el liderazgo y compromiso (Albrecht & Andreetta, 2011; Avolio et al., 2004); y el liderazgo transformacional y justicia organizacional (Bose et al., 2020).

Respecto a problemas psicológicos laborales, el empoderamiento psicológico ha evidenciado actuar como un potente protector de factores estresores y el agotamiento emocional (Tian et al., 2015). En opinión de Zhou & Chen (2021), debido a que se perciben concordancias entre aspectos personales y laborales, los nexos entre compañeros de trabajo y un mayor involucramiento en las actividades componen uno de los efectos del empoderamiento psicológico; asimismo, ambos autores concluyen su rol determinante en la reducción del agotamiento.

2.1.2 Depresión ocupacional

La "depresión ocupacional" (DO) es una reciente variación del trastorno emocional denominado "depresión" que afecta gravemente la salud mental de la población a nivel mundial. Dado el origen de la DO, para fines históricos, se tomará en consideración lo que la literatura relata respecto a la depresión como terminología clásica, en general.

Polaino-Lorente (2009) realizó una sucinta reseña histórica de la depresión, en la que se menciona que sus inicios se remontan a los tiempos de Hipócrates (460-370 a.C.), quien realizó amplias aproximaciones con base en los síntomas que padecían los individuos de su época y propuso su teoría sobre los cuatro humores, refiriéndose a la sintomatología depresiva como "melancolía". El padre de la medicina, principalmente, relacionó este término con síntomas somáticos como, la aversión a la comida, irritabilidad, cansancio y somnolencia; asimismo, afirmó que una marcada presencia de tristeza y miedo puede desencadenar somatizaciones, propias de la melancolía, en las personas. Por otra parte, para Galeno (130-200/216 d.C.), la melancolía se caracterizó por síntomas como el temor, suspicacia, misantropía y cansancio con la vida. Cicerón (106 a.C./43 a.C.) señaló que la ansiedad, silencio, rechazo y hostilidad hacia la familia forman parte de la sintomatología depresiva, así como también, en ciertas circunstancias, pueden aparecer sentimientos relacionados a deseos de vivir y deseos de morir, llantos, quejas infundadas, entre otros más. De esta manera, es notable cómo los primeros griegos identificaron un conjunto de manifestaciones tanto somáticas y emocionales relacionadas a lo que, actualmente, se define como "depresión".

Años más tarde, en la Edad Media, el término "melancolía" fue reemplazado por el de "acedía". En dichos tiempos, los religiosos señalaron que la depresión era un mal causado por demonios, influencias astrales e incluso el pecado de la pereza; además, fue considerada como

unos de los ochos vicios principales y, posteriormente, siete pecados capitales de los seres humanos. Los síntomas más notorios eran el agotamiento, desaliento, descuido, tristeza y estados de desesperanza. Así, en la época medieval tanto la "tristeza" y "pereza" eran términos con los que se definía la "acedía" y, a su vez, se aplicaron medidas para combatirla; en el caso de la tristeza, se llevaron a cabo una especie de terapias psicológicas-religiosas y, por su parte, la pereza era corregida con la aplicación de medidas disciplinares o castigos (Aguirre, 2008).

En la época del Renacimiento, se retomaron las primeras ideas de la depresión respecto a la melancolía. Es en el siglo XVII, cuando el término "depresión" empieza a ser utilizado en el idioma inglés, pero a partir del siglo XVIII, explícitamente, la depresión es vinculada a la melancolía y empieza a hacer su aparición en escritos médicos como depresión mental, tristeza profunda, abatimiento y melancolía. Ciertamente, en el siglo XIX el uso del término "depresión" aumenta significativamente, sin embargo, aún no se considera como una categoría diagnóstica. Más adelante, en 1899 es establecido el término diagnóstico "locura maníaco-depresiva" por E. Kraepelin y a partir de dicho momento la palabra "depresión" tiene un mayor uso y se va prescindiendo del término "melancolía" (Jackson, 1989). En la actualidad, se continúa asociando la melancolía a la depresión; precisamente, el *Diagnostic and statistical manual of mental disorders, fifth edition* (DSM-5) señala la existencia de trastornos depresivos y, como una de sus especificaciones, se cita el término "con características melancólicas".

2.1.2.1 Marco conceptual

El término "depresión", como primera acepción señala a la acción y efecto de deprimirse; como segundo y tercer significado, está asociado a aspectos geográficos y económicos, respectivamente. La cuarta acepción se encuentra bajo la influencia de la perspectiva psiquiátrica y psicológica, afirmándose que la depresión es un "síndrome

caracterizado por una tristeza profunda y por la inhibición de las funciones psíquicas, a veces con trastornos neurovegetativos" (Real Academia Española, 2021).

La depresión es un trastorno del ánimo, en el cual las personas se enmarcan dentro distorsiones cognitivas, debido a procesamientos involuntarios negativos de la información, de manera que se generan pensamientos negativos respecto a sí mismas, su entorno y el futuro; a esto último se le conoce como la triada cognitiva de Beck. En consecuencia, dichos pensamientos generan la sensación de enfrentarse a un mundo lleno de problemas y situaciones negativas, debido a un inadecuado procesamiento de información que proviene del entorno (Beck & Alford, 2009; Beck & Bredemeir, 2016).

Por otro lado, Miller y Seligman (1975) relaciona el término depresión a lo que se conoce como "indefensión aprendida", es decir, un estado psicológico que se caracteriza por emociones, conductas de desánimo y desesperanza en las personas, quienes se sienten incapaces de transformar situaciones de su vida cotidiana, dado que sus acciones no traen consigo consecuencias positivas para el logro de resultados propuestos.

Rehm (1977), bajo la teoría del autocontrol, argumenta que la depresión es un efecto nocivo que se produce por una desacertada correspondencia entre recompensas y castigos. Se afirma que el perfeccionismo, avizorar solo detalles negativos y tener metas idealistas conforman características de individuos depresivos, quienes personalmente constantemente acarrean consigo autocastigos desequilibrados respecto a situaciones gratificantes.

Por su parte, Lewinsohn et al. (1985) plantean que la depresión es producto de alteraciones ambientales, afectivas y cognitivas. Los autores señalan la existencia de conexiones causales que inician con la presencia de eventos potencialmente depresores que interfieren en la rutina conductual normal de un individuo, ocasionando la disminución de reforzadores

positivos y el aumento de vivencias negativas.

Para la Organización Mundial de la Salud (2021), un episodio depresivo se ocasiona debido a la presencia de tristeza, irritabilidad, dificultad para concentrarse, bajos niveles de autoestima, sensación de vacío, pensamientos suicidas, cansancio excesivo, alteraciones en el apetito, sueño y peso, entre otro tipo de somatizaciones, cuyos orígenes son psicológicos.

American Psychological Association (2017), define a la depresión como una enfermedad persistente en el tiempo, las personas sienten una profunda tristeza o desesperación, acompañada de malestares físicos que pueden obstaculizar el desarrollo cotidiano de sus vidas. Asimismo, se postula que el término "depresión" es homólogo al "trastorno depresivo mayor", enfermedad mental de diagnóstico en el *Diagnostic and statistical manual of mental disorders, fifth edition (DSM-5)*.

En la misma línea, American Psychiatric Association (2020) el trastorno depresivo mayor es una enfermedad en la que prima una tristeza perdurable y desinterés en las actividades diarias a nivel familiar y laboral, repercutiendo así en el sentir, pensar y actuar de las personas; además de disturbios emocionales, también se pueden presentar complicaciones físicas.

Lo tratado anteriormente señala las principales definiciones relacionadas a la depresión como concepto general; seguidamente, se presentarán las citas más resaltantes sobre la variable en estudio (depresión ocupacional) o términos semejantes.

El término "depresión ocupacional" (DO) fue propuesto por Bianchi & Schonfeld (2020), quienes sostienen que este tipo de depresión es un estado emocional en el cual las personas asignan el origen de sus síntomas a su trabajo o vida laboral. La evaluación de la depresión ocupacional se da a través de una sintomatología característica de la depresión mayor en la que se incluyen atribuciones al trabajo. Los autores propusieron dicho término, debido a

que consideran que, en sí, el burnout o agotamiento es un tipo de reacción depresiva al estrés laboral y no un nuevo fenómeno (Bianchi & Schonfeld, 2021). Además, identificaron problemas en relación al agotamiento como, la falta de sólidos fundamentos clínicos, contradicciones conceptuales, heterogeneidad definicional, dificultades en su diagnóstico, tratamientos eficientes y toma de decisiones de especialistas en la materia; generando así, una seria brecha en salud ocupacional (Bianchi & Schonfeld, 2022).

En cuanto a la denominación "depresión en el lugar de trabajo" que también se relaciona con DO, anteriores estudios reportan como causa de la depresión en trabajadores al tamaño de la empresa (O'Campo et al., 2004), grado ocupacional (Rugulies, 2006), sobrecarga de trabajo, estrés, desequilibrio entre la vida personal y laboral, jefaturas irritantes, entornos laborales disparejos y la insatisfacción (Grynderup et al., 2013; Tatsuse et al., 2019). Asimismo, ha sido demostrado que trabajos con altas demandas psicológicas (trabajo rápido, trabajo duro, tiempo insuficiente para hacer el trabajo, trabajo excesivo, demandas conflictivas) incurren en el desarrollo de trastornos depresivos (Plaiser et al., 2007).

Langleib & DePaulo (2008) aluden que la depresión es un problema de salud ocupacional de causalidad compleja, siendo el entorno de trabajo uno de los principales factores de estrés y, consecuentemente, depresión. Como factores desencadenantes de este mal en el lugar de trabajo, también se considera a la cantidad de eventos negativos laborales, conflictos/ambigüedad de roles y falta de compensación intrínseca (Johnson & Indvik, 1997).

A su vez, Theorell et al. (2015), realizaron una revisión sistemática en la que se encontró que una variedad de condiciones laborales se relaciona con síntomas depresivos. Se presentaron fuertes evidencias científicas para la tensión laboral, bajo involucramiento en toma de decisiones, demandas psicológicas, bajo apoyo laboral, desequilibrio de recompensas, clima

social negativo, conflictos con superiores y colegas, inseguridad laboral, largas semanas de trabajo y falta de justicia procesal y relacional.

Resulta evidente la importancia que, en la actualidad, se le atribuye a las condiciones ocupacionales como uno de los causantes de la depresión. En ese marco, Zhang & Chai (2020) enfatizan que las investigaciones focalizadas en estudiar los factores de trabajo en relación con la depresión han aumentado y adquirido mayor interés en los últimos años. Esto último constituye un consistente argumento por el que se determinó a la depresión ocupacional como un nuevo malestar psicológico ocupacional.

2.1.2.2 Implicancias

Sin lugar a duda, la depresión es un problema que cada vez se encuentra en mayor aumento en la población, sobre todo ante la presencia de la pandemia por la COVID-19. Al respecto, el Ministerio de Salud (2020) declaró que, de un total de 58,349 personas encuestadas, el 28,5 % refirió presentar síntomas depresivos. De acuerdo con la argumentación teórica presentada en líneas anteriores, se presupone que, uno de los causales de dicha sintomatología es el ámbito de trabajo al que se encuentra sometida la población peruana.

A nivel laboral, se afirma que la depresión es desencadenante de repercusiones negativas para trabajadores y organizaciones. Ramsey (1995) sostiene que la depresión se hace notar en el absentismo, reducción de la productividad (Wang et al., 2004), accidentes, falta de participación, incremento de fatiga, problemas de salud e incluso consumo de alcohol y drogas. Evans-Lacko & Knapp (2016) manifiestan que la depresión en el lugar de trabajo puede desencadenar ausentismo y presentismo en los trabajadores; particularmente, los autores ahondan sobre el impacto de la depresión en términos económicos, encontrando que este mal puede llegar a tener efectos considerables incluso en el PBI de cualquier país.

Concretamente, la depresión ocupacional, según la validez de criterio efectuada a su instrumento de evaluación "ODI" por Bianchi & Schonfeld (2022), se asocia con variables como la satisfacción laboral, la dedicación al trabajo, la voluntad de permanecer en el trabajo, el apoyo social en la vida laboral, la búsqueda activa de otro trabajo, la ansiedad rasgo, el estado de salud general, la satisfacción con la vida, rendimiento cognitivo y desempeño laboral.

2.2 Antecedentes del estudio

En el marco nacional, según la búsqueda bibliográfica realizada en repositorios nacionales como el Registro Nacional de Trabajos de Investigación (RENATI), Acceso Libre a Información Científica para la Innovación (ALICIA CONCYTEC) y repositorios universitarios con los términos "Empoderamiento Psicológico" y "Depresión Ocupacional; "Empoderamiento Psicológico" y "Depresión"; "Empoderamiento" y "Depresión"; "Empoderamiento Psicológico" y "Síntomas depresivos"; y "Empoderamiento" y "Síntomas depresivos", no se encontraron evidencias del estudio conjunto de las variables. Sin embargo, se han encontrado estudios que relacionan el empoderamiento psicológico con el estrés de rol (Orgambídez-Ramos et al., 2017). En cuanto a la depresión ocupacional, dada su reciente aparición, aún no se reportan estudios en el contexto nacional, no obstante, fueron encontradas correlaciones entre la depresión y el agotamiento en una muestra de docentes peruanos (Meza, 2019). Asimismo, se examinó el estrés docente y su relación con factores como la depresión, encontrándose fuertes correlaciones entre ambas variables (Alvites-Huamaní, 2019).

En el ámbito internacional, posterior a la búsqueda de investigaciones en bases de datos como Scopus, The Web of Science, Ebsco, ScienceDirect y ProQuest con los términos descritos en el párrafo anterior, pero en el idioma inglés, tampoco se encontró una vasta literatura que argumente respecto al tema. Solo fueron encontradas dos investigaciones que guardaron mayor

relación con los objetivos en estudio, debido a que la mayor parte de estudios sobre problemas psicológicos organizacionales vinculan al empoderamiento psicológico con el agotamiento laboral (Ding & Xie, 2021; Kaya & Altinkurt, 2018). Particularmente, la depresión ocupacional ha sido estudiada como una variable predictiva del rendimiento cognitivo (Bianchi & Schonfeld, 2021).

Schermuly y Meyer (2016) efectuaron dos estudios con el objetivo de evaluar la influencia del intercambio líder-miembro (LMX) como variable protectora del agotamiento y depresión, mediados por el empoderamiento psicológico. En el primer estudio, como hipótesis 1, se buscó probar el efecto del LMX sobre el agotamiento, mediados parcialmente por el empoderamiento psicológico. La muestra estuvo conformada por 318 trabajadores con 17,68 años de experiencia laboral promedio. Se utilizaron los siguientes instrumentos: Escala de siete ítems sobre el LMX de Graen y Uhl-Bien (1995); Escala de Empoderamiento Psicológico de Spreitzer (1995); y el Inventario de Burnout de Maslach. Los resultados respaldaron la primera hipótesis, puesto que el modelo demostró un adecuado ajuste ($\chi 2$ (115) = 196,47, RMSEA = 0,047, IC del 95 por ciento = [0,036; 0,058], CFI = 0,967, TLI = 0,961, SRMR = 0,053), confirmando la influencia del LMX, por medio del empoderamiento psicológico, sobre el agotamiento. En el segundo estudio, se plantearon dos hipótesis en añadidura a la del primer estudio: 2) El efecto de LMX sobre la depresión se encuentra mediado por el empoderamiento psicológico; y 3) El efecto del intercambio miembro-equipo (TMX) sobre la depresión se encuentra mediado por el empoderamiento psicológico. En este estudio fueron evaluados 252 (t1) y 54 (t2) trabajadores de distintas organizaciones con una experiencia laboral promedio de 10.49 años. Como medidas, tanto para evaluar el LMX y empoderamiento psicológico se emplearon las mismas del estudio 1; para examinar el TMX se hizo uso de una adaptación

alemana del cuestionario LMX (Hoch, 2007) y, la depresión fue estimada con una escala de ocho ítems para sentimientos depresivos no clínicos (Mohr & Müller, 2004). Los resultados del segundo estudio apoyan el modelo de la hipótesis 2 (β = .19, IC del 95 por ciento = [0.26; 0.08]) e hipótesis 3 (β = .16, IC del 95 por ciento = [0.22; 0,05]).

Por otro lado, la investigación ejecutada por Bouche et al. (2025) tuvo como objetivo medir el impacto de la variable empoderamiento psicológico como mediadora de los efectos del desequilibrio esfuerzo-recompensa en el agotamiento, depresión y ansiedad. La muestra estuvo compuesta por 245 profesionales de la salud con especialidad geriátrica. Para abordar el objetivo del estudio se empleó la Escala de Empoderamiento Psicológico, el cuestionario de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa, el inventario de Agotamiento de Maslach, la Encuesta de Servicios Humanos y una Escala de Ansiedad y Depresión Hospitalaria. En referencia a los resultados del estudio, se validó el modelo proyectado, encontrándose índices de ajuste idóneos ($\chi 2$ (68, N = 245) = 80,31, p = 0,146, $\chi 2/gl$ = 1,18, CFI = 0,96, TFI = 0,95, RMSEA = 0,05, SRMR = 0,07). Asimismo, la primera hipótesis fue respaldada hasta cierto punto, encontrándose que el empoderamiento psicológico explica negativamente el burnout (β = −0,28, p < 0,02) y la depresión (β = −0,32, p < 0,00), mas no la ansiedad (β = −0,10, p = 0,33); en la misma línea, se confirmó la segunda hipótesis, la cual señala que el empoderamiento psicológico es explicado por el esfuerzo-recompensa (β = −0,33, p < 0,00). Así también, en cuanto al rol mediador del empoderamiento psicológico, se confirmó dicho efecto entre el esfuerzo-recompensa y burnout (Z = 0,09, p < 0,05); de igual manera, el empoderamiento psicológico medió la relación del esfuerzo recompensa y depresión (Z = 0,11, p < 0,01). En definitiva, los resultados corroboran el efecto mediador del empoderamiento psicológico en el vínculo entre el esfuerzo-recompensa, depresión y burnout.

2.3 Bases teóricas

2.3.1 Empoderamiento Psicológico

En palabras de Richardson et al. (2021) las nociones y teorías del empoderamiento tienen sus orígenes en los modelos del constructo de motivación (contenido de motivos que impulsan conductas) y sus respectivas causas ambientales. Como se mencionó en el apartado anterior, existen distintas definiciones sobre el empoderamiento, dentro de las que se encuentra la perspectiva psicológica. Con relación a este último enfoque, a continuación, se detallan los tres principales modelos teóricos del empoderamiento psicológico.

2.3.1.1 Teoría del Empoderamiento Psicológico de Conger y Kanungo

Conger y Kanungo (1988) estudiaron el empoderamiento, en primer lugar, distinguiendo los significados "delegar poder" y "facultar de poder". Los autores sugirieron que el empoderamiento debe ser contemplado desde una óptica motivacional, lo que involucra habilitar o producir condiciones para elevar la motivación de los trabajadores, de tal forma que puedan llevar a cabo sus labores asignadas, por medio del desarrollo de un profundo sentido de eficacia personal. De esta manera, delegar o distribuir recursos componen solo un grupo de condiciones que no, precisamente, empoderan a las personas. A través de la instauración de prácticas organizativas formales e informales, a fin de proveer información de autoeficacia, el empoderamiento es definido como un proceso que procura mejorar sentimientos de autoeficacia (Bandura, 1986) entre los integrantes de una organización. Los planteamientos descritos se basan en la teoría de la expectativa de Lawler y Suttle (1973). Según la teoría de la expectativa, que una persona se sienta motivada para incrementar sus esfuerzos por determinadas labores depende de dos tipos de expectativas: 1) que su esfuerzo resultará en un anhelado nivel de desempeño (expectativa de autoeficacia) y 2) que los resultados deseados son a consecuencia

de su desempeño (expectativa de resultado). Las expectativas de autoeficacia son fortalecidas cuando las personas se sienten empoderadas, debido a que se desarrollan fuertes sentidos de dominio personal, pero no, necesariamente, ocurre lo mismo con las expectativas de resultado.

En tal sentido, "empoderar" no significa incrementar esperanzas sobre la consecución de resultados de desempeño positivos, sino "habilitar", lo cual supone aumentar las creencias de autoeficacia. Aunado a esto, Conger y Kanungo formulan un proceso de empoderamiento en las organizaciones que consta de cinco fases e incluyen los siguientes elementos: el estado psicológico de vivencias empoderadoras, sus condiciones previas y sus efectos conductuales. La primera fase es el *diagnóstico de condiciones* que son causantes de sentimientos de impotencia entre los subordinados al interior de una organización. Esto conduce a la segunda fase, *uso de tácticas de empoderamiento por los gerentes*, que posee como fin no solo remover varias de las condiciones externas causantes de impotencia, sino además *brindar información de autoeficacia* (tercera fase del proceso). Como consecuencia de recibir tal información, los subordinados poseen un *sentimiento de empoderamiento* (cuarta fase), cuyos *efectos conductuales* son observables en esta quinta fase.

2.3.1.2 Teoría del Empoderamiento Psicológico de Spritzer

Spreitzer (1995) realizó una investigación en la que buscó validar y desarrollar una medida de empoderamiento psicológico en contextos laborales. Este estudio fue realizado según la propuesta del empoderamiento psicológico (EP) desarrollada por Thomas y Velthouse (1990), quienes ampliaron lo elaborado por Conger y Kanungo (1988) y afirmaron que el EP es un constructo multidimensional y relacionado a la motivación que se evidencia por medio de cuatro componentes cognitivos: significado, competencia, autodeterminación e impacto. El rol de estos

elementos otorga a las personas la capacidad de sentir que pueden participar activamente en sus ambientes de trabajo, lo cual se traduce en "empoderamiento psicológico". A continuación, se describen los cuatro componentes del EP según el presente enfoque teórico. El *significado* es la manera cómo una persona aprecia un objetivo o propósito laboral, según sus creencias (Thomas & Velthouse, 1990). Se realiza un ajuste entre los requisitos de una labor, creencias, valores y comportamientos personales (Kulik et al., 1987). La *competencia* o autoeficacia, se refiere a la convicción que percibe una persona sobre sus capacidades para efectuar actividades con éxito. Bandura (1989) declara que este conjunto de creencias se puede evidenciar en creencias de agencia, dominio personal o la expectativa de esfuerzo-desempeño. La *autodeterminación* es la percepción que un individuo tiene sobre su capacidad de decidir cómo y cuándo actuar para desempeñarse correctamente. El *impacto* se refiere a la influencia que tiene un trabajador en los resultados de su entorno laboral (Ashforth, 1989). Este componente recibe la influencia del ambiente de trabajo, a diferencia del locus de control interno que es parte de la personalidad y se encuentra presente en distintas circunstancias (Wolfle & Robertshaw, 1982).

La teoría del empoderamiento psicológico de Spreitzer será tomada en cuenta como referente teórico de la misma variable para la presente investigación, dado que el instrumento a utilizar es una adaptación peruana del autor en mención. El enfoque psicológico en el que se ajusta esta teoría es el enfoque humanista, puesto que se realza el contenido de fortalezas psicológicas en el campo laboral (Salanova y Llorens, 2016).

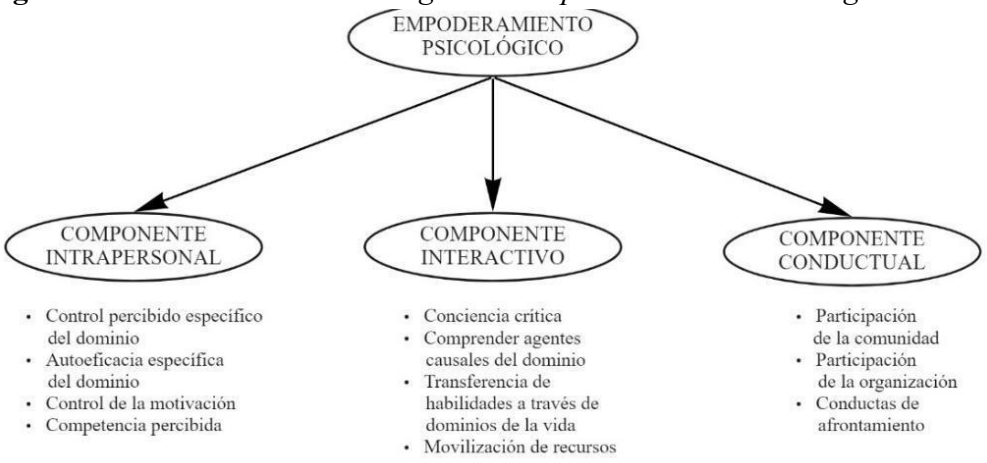
2.3.1.3 Modelo de Red Nomológica de Empoderamiento Psicológico

Para Zimmerman (1995) el empoderamiento psicológico es un constructo que está compuesto por eventos observables interrelacionados entre sí, dado que, si solo se obtienen características intrapersonales, no se obtendría una definición completa del empoderamiento

psicológico. Por consiguiente, propone la existencia de distintos elementos agrupados en tres componentes: intrapersonales, interactivos y conductuales. El modelo propuesto se observa en la figura 1.

Respecto al componente *intrapersonal*, es la percepción que tienen las personas de sí mismas y se procesa a través de cuatro elementos: control, autoeficacia, competencia percibida y motivación. El autor afirma que las percepciones son piezas importantes en el empoderamiento, puesto que impulsan el comportamiento de influencia para el logro de resultados deseados. En cuanto al componente *interaccional*, se señala la importancia que tiene el conocimiento sobre el entorno y su contexto sociopolítico, de manera que se actúe empleando el control percibido y conociendo normas y valores del medio. Para tal fin, es necesario poseer una conciencia crítica del entorno (movilización de recursos para lograr un objetivo), comprender determinados agentes causales (personas, objetos o eventos) y desarrollar habilidades de liderazgo y resolución de problemas (las personas deben formar parte de entornos participativos). Así, los elementos del componente interactivo son considerados como preparatorios para el tercer componente. Por último, el componente *conductual*, implica un conjunto de acciones que permiten influir y conseguir determinados objetivos en un contexto dado. Dichas acciones son la participación comunitaria, participación organizacional y mecanismos de afrontamiento. Christens (2012) considera que los componentes intrapersonales aumentan a medida que un individuo pone en práctica su componente conductual.

Figura 1. *Modelo de Red Nomológica de Empoderamiento Psicológico*



Nota. Figura desarrollada basada en la teoría de Zimmerman (1995).

2.3.2 Depresión ocupacional

En vista de que la Depresión Ocupacional es un concepto cuyo significado puede ser categorizado como una definición causal (Rudelir, 1999), los enfoques teóricos descritos a continuación enmarcan factores relacionados al trabajo como posibles razones del desarrollo de problemas de salud mental. Asimismo, se suma a la explicación la teoría cognitivo-conductual de Lewinsohn y la teoría cognitiva de la depresión propuesta por Beck.

2.3.2.1 Teoría de la autofocalización de Lewinsohn

Lewinsohn et al. (1985) presentan una teoría que explica el inicio de la depresión, a través de factores conductuales y cognitivos. Los factores ambientales fueron denominados "estímulos antecedentes" de síntomas depresivos; y, por su parte, los factores cognitivos eran "moderadores" de los efectos producidos por el ambiente. Existe una serie de acontecimientos o estímulos antecedentes que son capaces de desencadenar la depresión y generar cambios conductuales desadaptativos, bajo una disminuida percepción de refuerzos negativos y la alta experimentación de situaciones aversivas. De esta manera, tanto las emociones negativas

ocasionadas y la imposibilidad de no poder remediar la forma cómo repercuten los estímulos estresantes, provocan el aumento de la conciencia sobre uno mismo. Entonces, el incremento de la autofocalización respecto a la situación que acontece hace que se eleve la disforia y la cantidad de sintomatología depresiva, lo cual trae consigo efectos negativos sobre la conducta, cognición y emociones, debido a que la persona se enfoca desmedidamente en sus vivencias negativas y disminuye su confianza para encarar el estado en el que se encuentra. Asimismo, los autores señalan que las diferencias individuales adquieren un rol importante que puede intervenir en el manejo de las consecuencias del ambiente; argumentan que las características de la personalidad pueden ser "vulnerables" (mujeres, historial depresivo, baja autoestima) o "inmunizantes" (elevada percepción de competencia social, personas de apoyo, adecuadas estrategias de afronte) frente a factores depresivos.

2.3.2.2 Teoría cognitiva de la depresión de Beck

La clásica teoría cognitiva de Beck (Beck & Alford, 2009) asocia el origen de la depresión a la automática interpretación negativa de una situación que experimenta una persona; en este sentido, los hechos son amoldados a previas concepciones negativas de la realidad. Según la teoría, la depresión puede ser entendida bajo la activación de tres patrones cognitivos. En primer lugar, se consideran a los *pensamientos negativos sobre el entorno*, en esta situación, los pacientes con síntomas depresivos son sensibles ante cualquier obstáculo que impida el desarrollo de sus actividades diarias, considerando a cotidianos inconvenientes como fracasos totales o problemas irresolubles. Asimismo, situaciones intrascendentes son denominadas pérdidas importantes y, además, pueden interpretar de manera negativa comentarios hacia ellos, aun cuando el contenido de estos sea positivo. El segundo componente de la triada es la *visión negativa de uno mismo*; bajo este pensamiento, los pacientes deprimidos pueden

conceptualizarse como inferiores y sentirse enfadados consigo mismos, de manera que, se autocritican, rechazan, frustran y castigan. Como tercer componente, se mencionan a las *expectativas negativas* del paciente, quien suele tener pensamientos negativos sobre su futuro en relación con su estado actual; por tanto, puede sentirse fracasado o derrotado ante eventos que todavía no acontecen. Además, este tipo de cogniciones no, necesariamente, se dan a largo plazo, sino que pueden producirse en situaciones de corto y mediano plazo.

Los autores argumentan que los pensamientos negativos señalados con anterioridad generan, automáticamente, alteraciones en el estado de ánimo, lo cual se observa en emociones negativas experimentadas. En ese marco, realizaron estudios concluyentes en los cuales se demuestra que las evaluaciones cognitivas anteceden a cambios afectivos como, sentimientos de tristeza, vergüenza, humillación, aburrimiento, entre otros más. Por otra parte, en cuanto a cambios motivacionales a causa de la depresión, se sostiene que son cuatro los más notorios: parálisis de la voluntad, deseos de evitación, deseos suicidas y deseos de dependencia intensificada. Respecto a síntomas físicos, al igual que en las explicaciones previas, también fueron asociados a patrones cognitivos, es decir, la manera cómo se interpretan experiencias.

La presencia de cogniciones negativas se explica a través de esquemas negativos que predisponen a un individuo a experimentar sintomatología depresiva, por medio de su influencia en el procesamiento de información de situaciones estresantes. La adquisición de esquemas negativos puede darse en la infancia producto de eventos traumáticos, aunque tampoco se descarta, como posibles causas, al aprendizaje social y falta de exposición a situaciones sociales en las que se deba hacer uso de habilidades de afrontamiento.

El sólido argumento y aceptación de esta teoría permite que el presente estudio la tome como sustento teórico del instrumento a utilizar, debido al fuerte componente cognitivo,

mediante el cual se pretende evaluar la depresión ocupacional. Adicionalmente, es inevitable señalar que, el abordaje teórico citado se enmarca en el enfoque cognitivo de la Psicología.

2.3.2.3 Modelo cultura-trabajo-salud de Peterson y Wilson

Peterson & Wilson (2002) proponen el modelo cultura-trabajo-salud que tiene como objetivo explicar el impacto del trabajo en la salud ocupacional, por medio del estudio del trabajador de manera individual según sus percepciones, reacciones y la forma cómo las diferencias individuales intervienen en la relación entre los factores de estrés y tensión. Del mismo modo, además de indicadores individuales, este modelo teórico se enfoca en otros factores objetivos relacionados al trabajo como, los psicosociales y organizativos. Por consiguiente, el modelo inserta el concepto de cultura organizacional, salud y estrés organizacional como nociones claves para comprender lo que sucede a nivel individual. Lo propuesto se representa en la figura 2.

En relación con la *cultura organizacional*, se afirma que es un filtro cognitivo que determina en gran medida la manera cómo los trabajadores perciben e interpretan la información de su entorno, así, la cultura influye en aquello que se determinará como estresante o no estresante. Los mensajes manifiestos y ocultos de la organización sobre cómo concibe a los trabajadores y la realidad laboral también influye en pensamientos y comportamientos organizacionales. Sin embargo, desde un punto de vista positivo, la cultura también brinda estabilidad al trabajo, contribuyendo con la reducción de estrés, debido a que los trabajadores tienen con claridad las expectativas que se tienen sobre ellos y lo que deben hacer para perdurar en sus labores.

Respecto al *comportamiento y estructura de la organización*, se destaca que la cultura tiene efecto sobre el comportamiento de directivos, ya que ellos son quienes instauran y

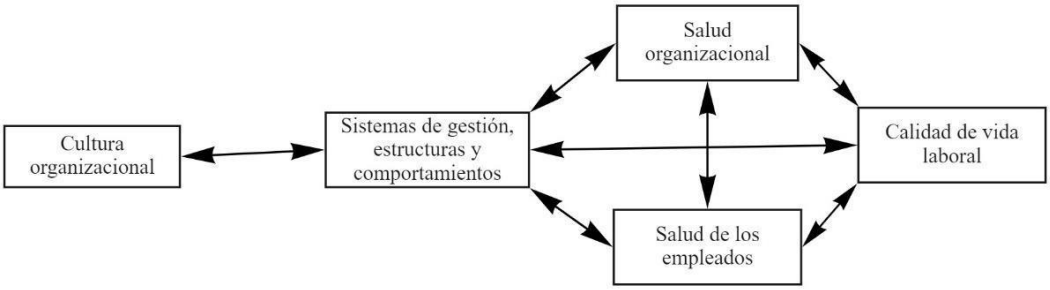
difunden los supuestos culturales, valores y creencias. Los directivos emplean prácticas (comportamientos) y se organizan tanto a ellos como a las actividades de trabajo (estructura) con base en las suposiciones que poseen sobre las tareas y empleados. Los supuestos de las tareas dependen de las características de la empresa, la industria, la competencia en el mercado y los recursos disponibles. Mientras que los supuestos de los empleados están sujetos a las creencias de los directivos sobre los empleados y la manera cómo interactúan con ellos, lo cual se ve reflejado en su estilo de gestión o liderazgo.

En referencia a la *salud de la organización y de los empleados*, se indica que la salud organizacional implica el bienestar general de la empresa y se mide en términos de productividad, calidad, competitividad, rendimiento y beneficios. Por su parte, la salud de los empleados contempla la salud física y mental, absentismo y fatiga laboral. La percepción de los directivos sobre los trabajadores determina su actuar con ellos e influye en la salud de la organización y empleados, puesto que distintas creencias culturales crearán una variedad de comportamientos y estructuras. Un sistema autocrático, de control y relaciones verticales puede desencadenar malestares vinculados a las inadecuadas relaciones jerárquicas, desequilibrio esfuerzo- recompensa, falta de autonomía y control en el trabajo. Asimismo, un sistema en el que las personas se dirijan a sí mismas puede ocasionar problemas como la ambigüedad de trabajo, conflictos interpersonales y falta de dirección. En este sentido, la percepción de factores estresantes trae consigo reacciones emocionales negativas (ira, frustración, aburrimiento, baja concentración, problemas cognitivos y malas relaciones interpersonales). La extensión de estas manifestaciones puede llegar a impactar negativamente en la salud de la empresa. El modelo sostiene que ambos tipos de salud son importantes y se presentan paralelamente; en consecuencia, no se debe descuidar uno del otro y, por el contrario, es importante encontrar un

equilibrio entre ambos.

Por último, en el modelo se considera a la *calidad de vida laboral*. Se argumenta que, si bien las percepciones y actitudes de cada trabajador sobre el estrés son importantes, resulta de mayor peso considerar estas cogniciones de manera grupal. Cuando el estrés es elevado, este será notorio en un menor ánimo y satisfacción laboral, así como también inadecuadas actitudes y percepciones hacia la organización por parte de los trabajadores; lo cual, a su vez, repercute en la salud organizacional, dado que se promueve el incremento de absentismo y rotación. Igualmente, las percepciones generadas revelarán los supuestos culturales que ocasionan comportamientos y estructuras desencadenantes de estrés. Al generar evaluaciones grupales, las empresas crearán estrategias corporativas que mitiguen las causas de los malestares descritos anteriormente, modificando o sustituyendo la cultura organizacional existente.

Figura 2. *Modelo cultura-trabajo-salud*



Nota. Figura desarrollada basada en la teoría de Peterson y Wilson (2014).

2.3.2.4 Teoría de las demandas y recursos laborales de Bakker y Demerouti

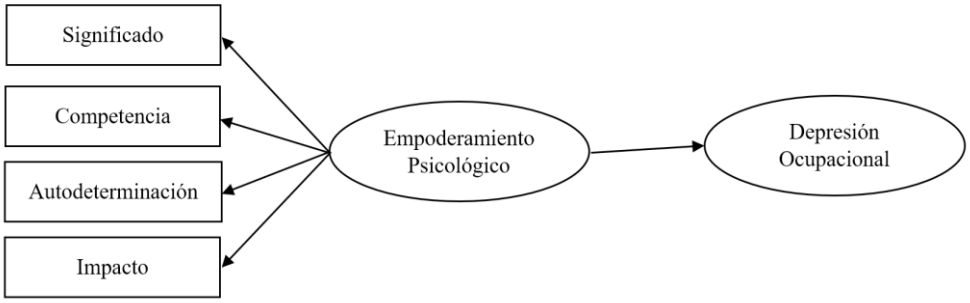
Bakker y Demerouti (2013) elaboran una extensión de su modelo DRL, en el que se continúa argumentado sobre el efecto del desbalance entre las demandas y recursos en la salud ocupacional de los trabajadores. Sobre este punto, en el entorno de trabajo se encuentran presentes demandas laborales, recursos laborales y, como parte de su revisión, se añade la

variable “recursos personales”. Respecto a las *demandas laborales*, se componen de temas físicos, psicológicos, organizacionales y sociales (presión laboral, ambiente físico desagradable, horarios irregulares) que necesitan de un constante esfuerzo para desarrollar actividades laborales; si bien no implican ser necesariamente negativas, se encuentran muy relacionadas al desencadenamiento del burnout y otras afecciones. Los *recursos laborales* también conforman aspectos físicos, psicológicos, organizacionales y sociales que permiten lidiar con los requerimientos laborales, específicamente, se han comprobado sus efectos en la disminución de las demandas de trabajo, el logro de objetivos laborales y la promoción del desarrollo personal. En relación con esto, Demerouti & Bakker (2011) declaran el rol motivacional de los recursos laborales y los clasifican a nivel macro (salario, estabilidad laboral, oportunidades de desarrollo), a nivel interpersonal (apoyo de colegas, compañerismo, clima de trabajo), puesto de trabajo específico (claridad de roles, participación en tomas de decisiones) y grado de tareas (diversidad de habilidades, identificación y trascendencia de la labor, autonomía y retroalimentación). La propuesta teórica también considera que tanto demandas y recursos laborales son responsables de dos procesos: procesos energéticos y motivacionales, respectivamente. En el *proceso energético* ocurre un desgaste de la salud por motivo de demandas laborales agudas que consumen los recursos psicológicos y físicos de los trabajadores, generando agotamiento y problemas de salud. En cuanto al *proceso motivacional*, los autores destacan que este tiene un considerable potencial motivador, tanto intrínseco como extrínseco. A nivel intrínseco, el crecimiento y desarrollo de los trabajadores es incentivado, satisfaciendo determinadas necesidades humanas. Extrínsecamente, aquellos trabajos en los que se ofrezcan múltiples recursos generan que las tareas se finalicen exitosamente, cumpliendo así con los objetivos planteados (Bakker & Demerouti, 2007).

Respecto a la interacción entre recursos y demandas laborales, se señalan dos conexiones. En la primera, el efecto de las demandas o malestares es mitigado por los recursos laborales y, en la segunda interacción, las demandas pueden acrecentar las secuelas de recursos como la motivación y el engagement. En relación con la incorporación de *recursos personales*, se definen como autoevaluaciones de carácter positivo sobre la capacidad de poder manejar e incidir en el entorno (Hobfoll et al., 2003, citado por Bakker & Demerouti, 2013). Se enfatiza la presencia de tres tipos de recursos personales: autoeficacia, autoestima y optimismo. Por otro lado, la teoría alude a la existencia de relaciones causales inversas, de modo que no solo las demandas y recursos influyen en el agotamiento o engagement de un trabajador, sino que también se puede establecer relaciones opuestas con estos últimos. Asimismo, esta revisión teórica incluye al "job crafting", es decir, modificaciones que los trabajadores pueden realizar en cuanto a sus capacidades y habilidades, posterior a la identificación de un desequilibrio entre sus demandas y recursos.

A manera de finalizar el apartado teórico, a continuación, se describe el modelo propuesto para la presente investigación. Como se observa en la representación gráfica (figura 3), el estudio busca plantear un modelo explicativo, en el cual el empoderamiento psicológico, a través de sus dimensiones, estaría estableciendo una relación explicativa con la depresión ocupacional, definida como una variable unidimensional. En consecuencia, se pretende conocer en qué medida el Empoderamiento Psicológico explica la Depresión Ocupacional en Docentes de Educación Básica Regular.

Figura 3. *Representación gráfica del modelo*



Nota. Elaboración propia.

2.4. Definición de términos

Empoderamiento: Proceso mediante el cual una persona ejerce el control de sus propios recursos y se acciona con influencia de cara al logro de sus metas.

Empoderamiento Psicológico: Recurso cognitivo afín a la motivación que influye en la percepción de eficacia de las personas.

Depresión: Trastorno mental que origina un estado de tristeza continua y abatimiento para realizar actividades que solían ser disfrutadas.

Depresión Ocupacional: Se define como un tipo de depresión cuyas causas están vinculadas a factores laborales.

Docente de Educación Básica Regular: Profesional dedicado a la enseñanza en niveles de educación inicial, primaria y secundaria.

3. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis

3.1.1 Hipótesis general

El Empoderamiento Psicológico explica la Depresión Ocupacional en docentes de Educación Básica Regular.

3.1.2 Hipótesis específicas

1. La dimensión Significado del Empoderamiento Psicológico sí explica la Depresión Ocupacional en docentes de Educación Básica Regular.
2. La dimensión Competencia del Empoderamiento Psicológico sí explica la Depresión Ocupacional en docentes de Educación Básica Regular.
3. La dimensión Autodeterminación del Empoderamiento Psicológico sí explica la Depresión Ocupacional en docentes de Educación Básica Regular.
4. La dimensión Impacto del Empoderamiento Psicológico sí explica la Depresión Ocupacional en docentes de Educación Básica Regular.

3.2 Variables

En vista de que la presente investigación tiene por objetivo explicar un modelo, según Ato y Vallejo (2015), las variables a utilizar se clasifican en variables exógenas y endógenas. Ruiz et al, (2010) señalan que las variables exógenas son aquellas que influyen sobre otras variables y, al mismo tiempo, no son afectadas por ninguna variable; por su parte, las variables endógenas son variables que sí admiten el efecto de otras variables. A partir de las evidencias anteriores, se establece lo siguiente:

- **Variable exógena:** Empoderamiento Psicológico
- **Variable endógena:** Depresión Ocupacional

3.3 Operacionalización de las variables

Las variables en estudio fueron el Empoderamiento Psicológico y Depresión Ocupacional.

Tabla 1. *Operacionalización de la variable Empoderamiento Psicológico*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Escala
Empoderamiento Psicológico	Conjunto de procesos que influyen en la autopercepción de un trabajador, debido a lo cual obtiene mayores niveles de motivación intrínseca y efectividad en la ejecución de sus tareas y actividades (Spreitzer, 1995).	Para medir la variable será utilizada la versión peruana de la Escala de Empoderamiento Psicológico de Cotera y Poma (2018). La escala consta de 4 dimensiones y 12 ítems.	Significado Competencia Autodeterminación Impacto	1. Estoy seguro de mi aptitud para realizar mi trabajo. 2. El trabajo que desempeño es importante para mí. 3. Puedo decidir por mí mismo cómo organizar mi propio trabajo. 4. Tengo influencia significativa sobre lo que sucede en mi área. 5. Mis actividades laborales son personalmente significativas. 6. Tengo control sobre lo que ocurre en mi área. 7. Poseo autonomía para decidir cómo voy a realizar mi trabajo. 8. Tengo independencia y libertad para decir cómo realizar mi trabajo. 9. He alcanzado las habilidades necesarias para mi trabajo. 10. El trabajo que realizo es significativo para mí. 11. Mi trabajo es importante para el funcionamiento de mi área. 12. Estoy seguro de mis capacidades para realizar mis actividades laborales.	Ordinal 1: totalmente en desacuerdo 2: muy en desacuerdo 3: en desacuerdo 4: de acuerdo 5: muy de acuerdo 6: totalmente de acuerdo

Nota. Adaptación peruana de la Escala de Empoderamiento Psicológico de Cotera y Poma (2018).

Tabla 2. *Operacionalización de la variable Depresión Ocupacional.*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Ítems	Escala
Depresión Ocupacional	Estado emocional depresivo en el cual las personas asignan el origen de sus síntomas a su trabajo o vida laboral Bianchi & Schonfeld (2020).	La variable será evaluada con la versión en español del Inventario de Depresión Ocupacional, elaborado por Bianchi & Schonfeld (2020). El inventario es unidimensional y está compuesto por 9 ítems.	Depresión Ocupacional	1. Mi trabajo ha sido tan estresante que no he podido disfrutar de las cosas que habitualmente me producen satisfacción o placer. 2. Me he sentido deprimido/a por causa del trabajo. 3. He padecido alteraciones del sueño por el estrés vivido en mi trabajo (he experimentado dificultades para dormirme o para quedarme dormido/a o a permanecer dormido/a, o por el contrario he dormido mucho más de lo habitual). 4. Me he sentido agotado/a por causa del trabajo. 5. He experimentado alteraciones del apetito por causa del estrés en mi trabajo (he perdido el apetito, o por el contrario he comido mucho más de lo habitual). 6. Me he sentido fracasado/a personalmente por causa de mi trabajo. 7. Mi trabajo me ha estresado a tal punto que he tenido dificultades para concentrarme sobre lo que estaba haciendo (por ejemplo, leer la prensa) o a pensar con claridad (por ejemplo, para tomar decisiones). 8. A causa del estrés relacionado con mi trabajo, me he sentido muy agitada/o, o por el contrario muy ralentizada/o (por ejemplo, en la forma de moverme o de hablar). 9. He llegado a pensar que preferiría estar muerta/o en lugar de seguir trabajando en este trabajo.	Ordinal 0: nunca o casi nunca 1: solo unos días 2: más de la mitad de los días 3: todos los días o casi todos

Nota. Inventario de Depresión Ocupacional de Bianchi & Schonfeld (2020).

4. MATERIALES Y MÉTODOS

4.1 Diseño de investigación

En relación con los objetivos propuestos, la investigación fue de tipo empírica y de estrategia asociativa-explicativa, dado que se buscó responder al problema de investigación propuesto y establecer un modelo, a partir de la asociación de variables (Ato et al., 2013).

El diseño de la investigación fue no experimental y de corte transversal, puesto que no se manipularon las variables en estudio y la recolección de datos se realizó en un periodo de tiempo determinado (Ato y Vallejo, 2015).

4.2 Unidad de análisis

La unidad de análisis estuvo compuesta por cada uno de los docentes de Educación Básica Regular que ejercieron labores en el contexto peruano.

4.3 Población y muestra

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2022), en el Perú existe un total de 529,535 docentes de Educación Básica Regular. Por tanto, considerando el conocimiento del total de integrantes de la unidad de análisis, la investigación contó con un tipo de población finita (Arias, 2012).

La muestra fue seleccionada por medio de un muestreo no probabilístico de tipo intencional, en este sentido, no se hizo uso de criterios estadísticos para la incorporación de los integrantes de la población en la muestra de estudio; por el contrario, se tomaron en cuenta los criterios dispuestos por la persona investigadora (Arias, 2012). Para estimar la cantidad mínima de personas a ser evaluadas, se consideró la calculadora de Soper, teniendo en cuenta un tamaño de efecto mediano de 0.3, una potencia estadística de 0.8 y la presencia de dos variables latentes y 21 variables observables; de este manera, para un modelo de ecuaciones estructurales se

obtuvo una aproximación mínima de 288 participantes (Cohen, 1988; Soper, 2022; Westland, 2010). Sin embargo, dada las limitaciones presentadas en la investigación, el tamaño total de la muestra fue de 123 docentes peruanos de Educación Básica Regular.

Como criterios de inclusión se consideraron a aquellos docentes de nivel inicial, primaria y secundaria con labores tanto en instituciones públicas y privadas que accedieron voluntariamente a participar en la investigación. Respecto a los criterios de exclusión, no se consideraron a docentes que no se encontraron en ejercicio activo de su profesión.

4.4 Procedimientos, técnicas e instrumentos de recolección

En primera instancia, se solicitó el permiso respectivo a los autores de los instrumentos para poder hacer uso de ellos (ver anexo 1 y 2). Una vez obtenida la autorización, se contactó a los directores de las entidades educativas para aplicar los instrumentos en sus instalaciones, luego de obtener el permiso y coordinar fechas (ver anexo 5), se continuó con el despliegue de los instrumentos. Cabe precisar que dicha aplicación se llevó a cabo en julio del 2022. Para tal fecha, algunos colegios aún mantenían un formato de trabajo remoto por la pandemia de la COVID-19, por lo tanto, los instrumentos de medición fueron aplicados de forma virtual en dicho centro educativo y, de manera presencial en el colegio que ya había retornado a la presencialidad. Posterior a la recolección de datos, cuya duración fue de aproximadamente tres semanas, se trasladó la data recopilada de forma virtual y física a una hoja de Excel para procesarla en los programas SPSS-25, JAMOVI y AMOS v24, a fin de obtener el análisis estadístico correspondiente.

Ahora bien, en relación con la técnica de recolección de datos, se utilizó la encuesta, en vista de que facilita la obtención y análisis de un conjunto de datos representativos de la población mediante el uso de procedimientos estandarizados (Casas et al., 2003). Asimismo, como

instrumentos de medición para las variables en estudio, se aplicó la Escala de Empoderamiento Psicológico (Cotera y Poma, 2018) y el Inventario de Depresión Ocupacional (Bianchi & Schonfeld, 2020). La aplicación de los instrumentos

En cuanto a los instrumentos, como se mencionó en líneas anteriores, para la evaluación del empoderamiento psicológico se utilizó la versión peruana de la Escala de Empoderamiento Psicológico de Spreitzer, elaborada por Cotera y Poma (2018). Las autoras efectuaron una investigación con la finalidad de adaptar al contexto nacional dicho instrumento en una muestra de trabajadores de call center. La escala es de tipo Likert (1 = totalmente en desacuerdo, 2 = muy en desacuerdo, 3 = en desacuerdo, 4 = muy de acuerdo, 5 = totalmente de acuerdo) y está integrada por 12 ítems agrupados en cuatro dimensiones: significado, competencia, autodeterminación e impacto. Respecto a sus propiedades psicométricas, cuenta con una validez apropiada, la cual fue estimada a través de la validez de contenido (v > .83) y validez de constructo (X^2 = 188.426, gl = 48, X^2/ gl = 3.296, p = 0.000, CFI = 0.971, TLI = 0.96, GFI = 0.971, AGFI = 0.901, SRMR = 0.045, RMSEA = 0.078 y AIC = 248.426). Asimismo, la confiabilidad fue considerada aceptable (α > .80). En el presente estudio, posterior a la aplicación del instrumento, se evaluaron las propiedades psicométricas, obteniéndose estadísticos de bondad de ajuste alineados a los valores esperados (CFI = .907, TLI = .872, SRMR = 0.040), con excepción del error de aproximación de la media cuadrática que alcanzó un valor ligeramente por encima del esperado RMSEA = .154 (ver Tabla 8). De igual forma, se encontraron adecuados índices de confiabilidad, mediante los coeficientes Alfa y Omega en las dimensiones competencia (α = .855; ω = .879), significado (α = .920; ω = .922), autonomía (α = .855; ω = .861) e impacto (α = .863; ω = .864), los cuales son valores apropiados para la escala >.70 (Oviedo y Campos-Arias, 2008).

La depresión ocupacional fue evaluada mediante el Inventario de Depresión Ocupacional (ODI)

desarrollado por Bianchi & Schonfeld (2020). El instrumento es unidimensional y contiene nueve ítems en una escala tipo Likert de 4 puntos (0 = nunca o casi nunca, 3 = casi todos los días). En los ítems se incluyen los nueve criterios diagnósticos para la depresión mayor establecidos en el *Diagnostic and statistical manual of mental disorders, fifth edition (DSM-5)*, es decir, anhedonia, estado de ánimo deprimido, problemas del sueño, fatiga, alteraciones en el apetito, sentimientos de inutilidad, deterioro cognitivo, alteraciones psicomotoras e ideación suicida. El estudio de ODI se realizó en tres muestras y se observaron adecuadas propiedades psicométricas. La confiabilidad fue satisfactoria en las tres muestras, siendo estimada con los coeficientes alfa de Cronbach (α_1 = 0,916, α_2 = 0,915, α_3 = 0,931) y omega de McDonald (ω_1 = 0,924, ω_2 = 0,923, ω_3 = 0,938). En cuanto a la validez, ODI se estudió a través de acertados valores de validez factorial que confirmaron su modelo unidimensional (ECV = 0,891). En lo que respecta a las propiedades psicométricas encontradas en la presente investigación, se evidencian estadísticos de bondad de ajuste con cifras idóneas (CFI= .945, TLI =.926, SRMR =.0526, RMSEA =.0652) (ver Tabla 10). En cuanto a la confiabilidad del instrumento, esta fue calculada con los coeficientes Alfa y Omega, donde se encontró que, la única dimensión que forma parte de la variable Depresión Ocupacional obtuvo valores acertados (α = .805; ω = .809) que superaron el .70 esperado (Oviedo y Campos-Arias, 2005).

4.5 Análisis estadístico

Se inició con el análisis psicométrico de las dos pruebas utilizadas. Con objeto de comprobar las evidencias de validez por estructura interna, se procedió a realizar el Análisis Factorial Confirmatorio de los instrumentos, así como también se evaluó el ajuste del modelo con los índices de bondad de ajuste: índice de ajuste comparativo (CFI), índice de Tucker-Lewis (TLI), índice de la raíz cuadrada media (SRMR) y error de aproximación de la media cuadrática (RMSEA). Se esperó alcanzar valores ≥.90 para aceptar los índices CFI y TLI (Bentler, 1990) y

cifras ≤ 0.80 para aceptar lo reportado en los índices SRMR y RMSEA (Hu & Bentler, 1999). Respecto al análisis de la confiabilidad, se consideraron los puntajes alcanzados por los coeficientes alfa y omega, estimando la superación del parámetro .80 (Oviedo y Campos-Arias, 2005). En cuanto al contraste de hipótesis, se empezó verificación del modelo general y específico, donde fueron analizados los índices de bondad de ajuste alcanzados; posteriormente, se ejecutó una regresión estructural, evaluando el posible efecto que ejerció la variable exógena sobre la variable endógena, mediante los valores obtenidos en el coeficiente beta (β) y considerando cumplir con el criterio estadístico $p<.05$ (Ato y Vallejo, 2015).

Para el procesamiento de la información derivada de ambos instrumentos, se utilizaron los programas Microsoft Excel 2016 y SPSS-25. Los valores de confiabilidad y validez de las pruebas fueron analizados en el programa JAMOVI. En adición, la regresión estructural fue evaluada en el programa Analysis of Moment Structures Versión 24 (AMOS v24) con el objetivo de contrastar la hipótesis de la investigación

4.6 Aspectos éticos

En el estudio se consideró lo estipulado en "Los Principios Éticos de los Psicólogos y Código de la Conducta" (American Psychological Association, 2010), a modo cumplir con los cinco principios que rigen al accionar psicológico: beneficencia y no maleficencia, fidelidad y responsabilidad, integridad, justicia y respeto por los derechos, y dignidad de las personas. En tal sentido, se hizo uso del consentimiento informado, previo a la utilización de los respectivos instrumentos. En dicho apartado se brindó información sobre las características y objetivos de la investigación, así como también los criterios de confidencialidad, bajo los cuales se justificó su evaluación. Asimismo, se acató con la normativa que controla la investigación en seres humanos, según lo dispuesto en el Código de Ética y Deontología (Colegio de Psicólogos del

Perú, 2017). Adicionalmente, se cumplió con lo dictaminado en los artículos 45° y 46° respecto al seguimiento de procedimientos científicos para fines investigativos y el correcto uso de instrumentos, cumpliendo tanto con la metodología e interpretación consignada en sus manuales.

5. RESULTADOS

5.1. Contraste de hipótesis

5.1.1 Hipótesis general

5.1.1.1 Índices de bondad de ajuste del modelo general

Posterior al procesamiento de los datos, se evidencian los siguientes resultados en relación con la corroboración del modelo general planteado en la investigación. Se encontró que, x^2/gl = 1.492, lo cual señala que, el valor numérico alcanzado es apropiado, puesto que se encuentra en el parámetro <5. En cuanto a los índices de bondad de ajuste, los hallazgos fueron los siguientes: CFI = .907, TLI = .887, si bien la última cifra no sobrepasa el .90 esperado, el valor alcanzado denota ser muy próximos al criterio establecido. Asimismo, el índice de la raíz cuadrada media SRMR = .066 y el error de aproximación de la media cuadrática RMSEA = .064 se encuentran por debajo del límite válido ≤ .08 (Hu & Bentler, 1999). Por consiguiente, se afirmaría el ajuste del modelo práctico al modelo teórico (ver Tabla 3).

Tabla 3. *Índices de bondad de ajuste del modelo general*

	x^2	GL	x^2/gl	CFI	TLI	SRMR	RMSEA
Modelo general	95.493	64	1.492	.907	.887	.066	.064

Nota. x^2*: Chi-cuadrado; gl: Grado de libertad; p: significancia; CFI: índice de ajuste comparativo; TLI: índice de ajuste Tucker-Lewis; SRMR: índice de la raíz cuadrada media; RMSEA: error de aproximación de la media cuadrática.*

5.1.1.2 Regresión estructural de la hipótesis general

La hipótesis general planteada en la investigación fue la siguiente:

> HG: El Empoderamiento Psicológico explica la Depresión Ocupacional en docentes de Educación Básica Regular.

En tal sentido, a fin de corroborar la hipótesis general de la investigación, se presentan los resultados en la tabla 4, donde se puede observar que, el nivel de significancia estadística p =

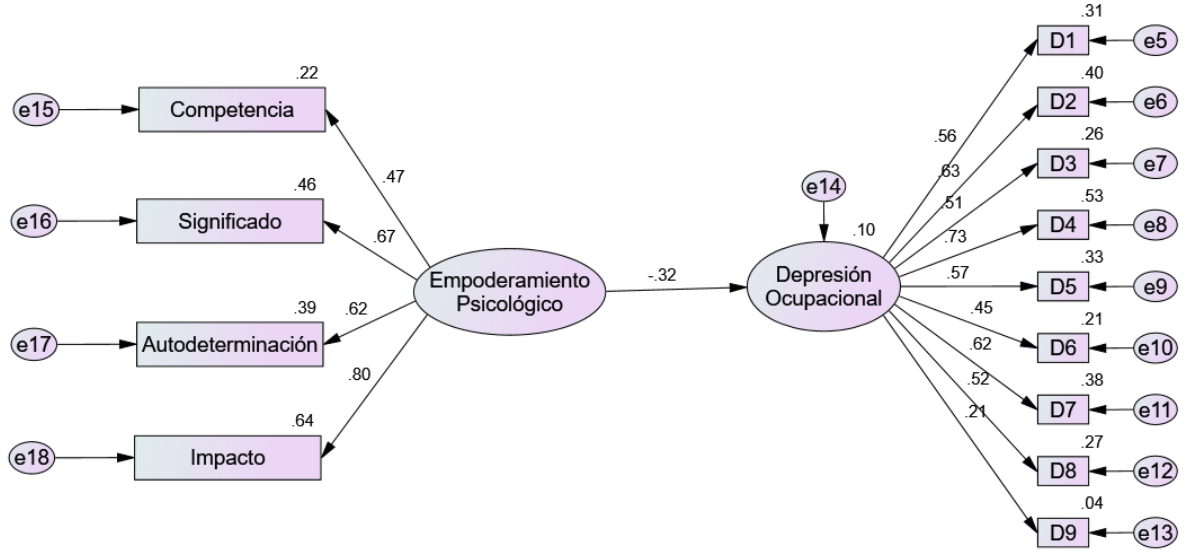
.009 y β = -0.32 cumplen con el criterio estadístico p<.05 (Ato y Vallejo, 2015). Lo anterior permite inferir que, el Empoderamiento Psicológico explica de manera significativa y parcial a la Depresión Ocupacional alcanzando el 10% de varianza total en docentes de Educación Básica Regular (ver Figura 4).

Tabla 4. *Estimaciones de Regresión Estructural de la hipótesis general*

	Efecto			β	DE	Z	P
Hipótesis general	Empoderamiento Psicológico	--->	Depresión Ocupacional	-0.32	0.110	-2.610	0.009

*Nota. β: * p < .05.; ** p < .01.; *** p < .001;* β *= Coeficiente beta; DE: desviación estándar; p: significancia estadística.*

Figura 4. *Regresión Estructural de la hipótesis general*



5.1.2 Hipótesis específicas

5.1.2.1 Índices de bondad de ajuste del modelo específico

Con el propósito de verificar el modelo planteado en las hipótesis específicas, se procedió a evaluar el ajuste del modelo teórico específico al modelo práctico. Se encontró que, x^2/gl = 1.379, lo cual evidencia que el resultado se ubica dentro del margen establecido <5. Respecto a los índices de bondad de ajuste, se halló un CFI = .934 y TLI = .913, lo cual indica que los valores

superan el margen esperado (>.90). Respecto al índice SRMR = .059 y RMSEA = .056, ambos valores cumplen con el parámetro aceptado ≤ .08 (Hu & Bentler, 1999).

Tabla 5. *Índice de bondad de ajuste del modelo específico*

	x^2	GL	x^2/gl	CFI	TLI	SRMR	RMSEA
Modelo específico	81.389	59	1.379	.934	.913	.059	.056

Nota. x^2*: Chi-cuadrado; gl: Grado de libertad; p: significancia; CFI: índice de ajuste comparativo; TLI: índice de ajuste Tucker-Lewis; SRMR: índice de la raíz cuadrada media; RMSEA: error de aproximación de la media cuadrática.*

5.1.2.2 Regresión estructural de las hipótesis específicas

Las hipótesis específicas planteadas en la investigación fueron las siguientes:

HE1: La dimensión Significado del Empoderamiento Psicológico explica la Depresión Ocupacional en docentes de Educación Básica Regular.

HE2: La dimensión Competencia del Empoderamiento Psicológico sí explica la Depresión Ocupacional en docentes de Educación Básica Regular.

HE3: La dimensión Autodeterminación del Empoderamiento Psicológico sí explica la Depresión Ocupacional en docentes de Educación Básica Regular.

HE4: La dimensión Impacto del Empoderamiento Psicológico sí explica la Depresión Ocupacional en docentes de Educación Básica Regular.

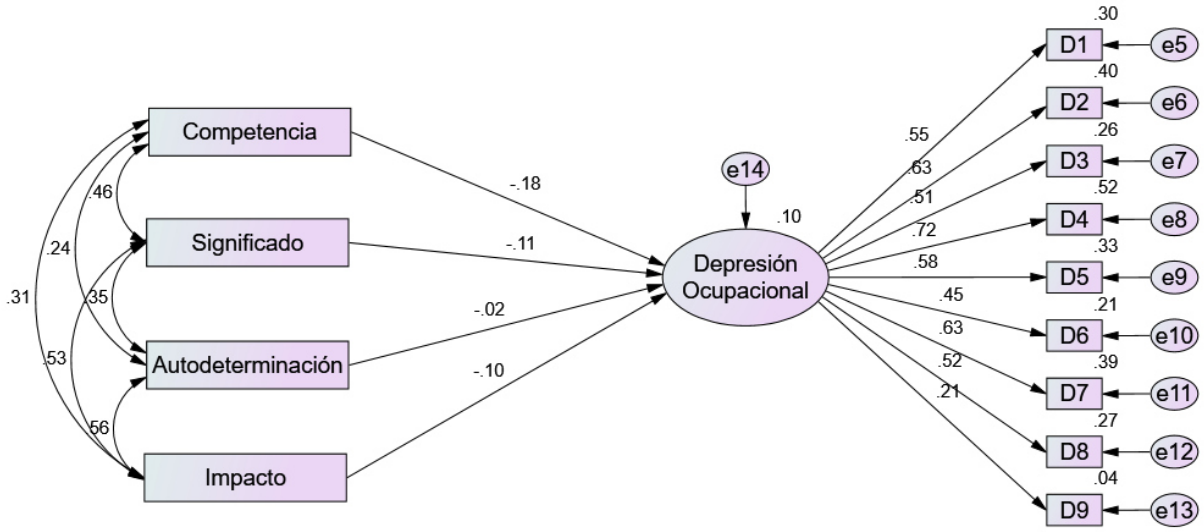
Al respecto, con la finalidad de constatar las hipótesis específicas, se presentan los siguientes resultados en la tabla 6, donde se evidencia que el nivel de significancia de las dimensiones analizadas no se ajusta al valor mínimo esperado p<.05 (Ato y Vallejo, 2015). En consecuencia, las dimensiones del Empoderamiento Psicológico no estarían explicando a los niveles de Depresión Ocupacional encontrados en docentes de Educación Básica Regular (ver Figura 5).

Tabla 6. *Estimaciones de regresión estructural de las hipótesis específicas*

	Efecto			β	DE	Z	P
Hipótesis específica 1	Competencia	--->	Depresión Ocupacional	-0.185	0.078	-1.802	0.071
Hipótesis específica 2	Significado	--->	Depresión Ocupacional	-0.113	0.091	-1.13	0.259
Hipótesis específica 3	Autodeterminación	--->	Depresión Ocupacional	-0.02	0.068	-0.203	0.839
Hipótesis específica 4	Impacto	--->	Depresión Ocupacional	-0.105	0.068	-1.055	0.292

*Nota. β: * p < .05.; ** p < .01.; *** p < .001;* β *= Coeficiente beta; DE: desviación estándar; p: significancia estadística.*

Figura 5. *Regresión Estructural de las hipótesis específicas*



6. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo por objetivo conocer en qué medida la variable Empoderamiento Psicológico explicó la Depresión Ocupacional en docentes de Educación Básica Regular, así como la explicación de las dimensiones de la variable exógena sobre la segunda variable estudiada. A fin de cumplir con el objetivo mencionado, este estudio hizo uso de una regresión estructural como método de análisis estadístico para comprobar la medida en que el modelo práctico se ajustó al modelo teórico planteado.

En relación con el contraste de la hipótesis general, se confirmó la presencia de una relación explicativa indirecta en un nivel parcial (-.32) con un tamaño del efecto del 10% entre el Empoderamiento Psicológico y la Depresión Ocupacional. Lo anterior implicaría que, la motivación de corte intrínseco hacia las actividades laborales que promulga el empoderamiento psicológico no influiría de manera contundente en la explicación de una menor aparición de síntomas depresivos a causa del trabajo. En este sentido, los resultados señalan que un mayor empoderamiento psicológico explica el 10 % de la variabilidad de la depresión ocupacional; aun así, resulta relevante el análisis de recursos psicológicos que pueden contribuir a un mejor bienestar emocional en el campo laboral. De forma similar, Bouche et al. (2025), a través de un modelo de ecuaciones estructurales, reportaron que el empoderamiento psicológico explicó negativamente a la depresión con un coeficiente $\beta = -0.32$ ($p<0.00$) en el rubro de profesionales de la salud geriátrica, resaltando que este mecanismo actúa como mediador entre el desequilibrio esfuerzo-recompensa y la depresión; adicionalmente, encontraron que el empoderamiento psicológico explicó el burnout (β = -0.28 y $p<0.02$) y que el empoderamiento psicológico fue explicado por el desequilibrio esfuerzo-recompensa (-0.33 y $p<0.00$). Ambos hallazgos identifican una fuerte convergencia en el efecto encontrado entre el empoderamiento psicológico

y la depresión, lo que refuerza la consistencia y fiabilidad de los presentes resultados. La modesta capacidad explicativa encontrada en la investigación puede deberse que el empoderamiento psicológico formaría parte de una relación más amplia junto a otras variables, por tanto, requiere de la interacción con otros elementos como la satisfacción laboral, el compromiso organizacional (Llorente-Alonso, García-Ael y Topa, 2024), la seguridad psicológica y la integración organizacional Zhou y Chen (2021). Por su parte, Bianchi y Schonfeld (2022) mencionan que la depresión ocupacional, a su vez, también está fuertemente influenciada por factores laborales como la carga laboral, justicia percibida y el apoyo organizacional, estos postulados sugieren que la depresión ocupacional es un problema depresivo mucho más amplio que requiere de una estructura explicativa más integradora.

En cuanto a las hipótesis específicas, no se hallaron efectos estadísticamente significativos en las dimensiones competencia (p = .071), significado (p = .259), autodeterminación (p = .839) e impacto (p = .292) sobre la depresión ocupacional. Al respecto, Quinn & Spreitzer (1997) supusieron la existencia de un "lado oscuro del empoderamiento" que explicaría los posibles efectos de encontrar altos niveles de empoderamiento en los trabajadores; principalmente, refirieron que, quienes registran altos puntajes en la dimensión significado se |encontrarían más propensos a padecer de una mayor tensión, así como también podrían desencadenar mayores índices de estrés. Años más tarde, Spreitzer (2008) encontró un número de investigaciones importantes que relacionaron bajos niveles de empoderamiento con el aumento de la aparición de problemas como ansiedad, depresión y agotamiento (Kuper & Marmot, 2003); por otro lado, de forma paralela, también se reportaron hallazgos peculiares sobre las dimensiones significado, autodeterminación e impacto, refiriendo que dichos componentes ejercerían cierta influencia directa en la salud física y psicológica. En relación con lo planteado,

aquellos trabajadores que experimenten, de manera individual, convicción respecto a sus capacidades, adecuados ajustes entre su rol laboral y creencias, así como control e influencia en su vida laboral, no necesariamente se encontrarían eximidos de experimentar síntomas depresivos a nivel ocupacional. Una de las razones que argumentaría dichos resultados es lo sostenido por Thomas & Velthouse (1990), quienes declaran que, únicamente, la interacción simultánea de las cuatro dimensiones en conjunto son facultativas de explicar el verdadero impacto del empoderamiento psicológico. En consecuencia, analizar al empoderamiento psicológico desde una perspectiva más específica reduciría el nivel experimentado de esta variable, esto debido a que como se explicó en el apartado anterior, cuando las dimensiones del empoderamiento psicológico son estudiadas por separado, se encontrarían efectos directos en la salud psicológica, dado que, altos índices de estos recursos cognitivos también podrían ocasionar un sentido de sobreinvolucramiento del trabajador con sus labores; por tal motivo, la teoría sugiere la intervención de otras variables.

Finalmente, el presente estudio genera aportes metodológicos en cuanto a los instrumentos utilizados, dados los resultados que se obtuvieron en el análisis psicométrico de los mismos, por lo que, permiten la ampliación de investigaciones en la muestra estudiada. Asimismo, al parecer, la asociación encontrada entre el Empoderamiento Psicológico y la Depresión Ocupacional contribuiría a la construcción de un modelo teórico con la participación de una tercera variable, principalmente, la literatura indica que dicha variable podría ser la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional (Llorente-Alonso, García-Ael y Topa, 2024); por tanto, resultaría conveniente la ejecución de estudios que evalúen en qué medida el Empoderamiento Psicológico explica a la Depresión Ocupacional, por medio de la Satisfacción Laboral.

7. CONCLUSIONES

Existe una relación explicativa indirecta y parcial entre el Empoderamiento Psicológico y la Depresión Ocupacional en docentes de Educación Básica Regular, lo cual se evidencia por un coeficiente β = -.32 y una significancia de p = .009. Este resultado denota una relación estadísticamente significativa, pero con una incidencia débil, sugiriendo así la incorporación de otros factores relacionados que explicarían a la variable endógena del presente estudio. Asimismo, se encontró un modelo con un ajuste aceptable, lo que sostiene la validez de los resultados (x^2/gl = 1.492, CFI = 0.907, TLI = 0.887, SRMR = 0.066, RMSEA = 0.064).

La dimensión "Significado" del Empoderamiento Psicológico no explica significativamente a la Depresión Ocupacional en docentes de Educación Básica Regular. Se obtuvieron parámetros donde β = -.113 y p = .259, denotando que, la forma cómo un docente percibe sus objetivos en su entorno laboral no contribuye con significancia a explicar su nivel de depresión ocupacional, por lo que se infiere la posible incidencia de otras variables vinculadas.

La Depresión Ocupacional en docentes de Educación Básica Regular no es explicada por la dimensión "Competencia" del Empoderamiento Psicológico, según lo indican los resultados encontrados (β = -.185 y p = .071). A raíz de este hallazgo, se concluye que la seguridad que un profesional tiene en sus propias capacidades no explica sus niveles de depresión vinculados a su entorno laboral.

El análisis estructural efectuado señala que la dimensión "Autodeterminación" del Empoderamiento Psicológico no presenta un efecto explicativo con significatividad sobre la Depresión Ocupacional en docentes de Educación Básica Regular (β = -.02, p = .839). A partir de dichos parámetros, se plantea que la manera cómo un docente concibe su capacidad para tomar

decisiones y actuar en su ambiente laboral no explica el desarrollo de depresión ocupacional,

Los resultados del análisis realizado muestran que la dimensión “Impacto” del Empoderamiento Psicológico no explica la Depresión Ocupacional en docentes de Educación Básica Regular. Los valores encontrados del coeficiente beta ($\beta = -.105$) y el nivel de significancia ($p = .292$) revelan una capacidad explicativa mínima, por tanto, la percepción que un docente posee respecto a la influencia y trascendencia de sus labores en los resultados de su organización no explicaría la ausencia de Depresión Ocupacional.

8. RECOMENDACIONES

Considerar la inclusión de otras variables en la asociación explicativa entre el Empoderamiento Psicológico y la Depresión Ocupacional. Variables con características moderadores o mediadoras, a fin de obtener índices de mayor significancia en la explicación del modelo propuesto.

Ampliar la muestra de estudio, con el objetivo de obtener mayor representatividad de los resultados encontrados y fortalecer el impacto del modelo teórico planteado. Los estudios pueden ser realizados a nivel de entidades y funciones laborales.

Generar mayores indagaciones sobre el estudio del Empoderamiento Psicológico y la Depresión Ocupacional, con la finalidad de afianzar la literatura encontrada en relación con lo indagado, puesto que la presente investigación constituye el primer antecedente de la temática.

Analizar los resultados obtenidos considerando criterios de invarianza multinivel, a través de análisis con grupos comparativos, con objeto de profundizar y robustecer los futuros hallazgos.

Seguir evaluando las propiedades psicométricas el Inventario de Depresión Ocupacional, a través de estudios replicados en muestras más amplias y diversas, fortaleciendo su aplicabilidad en futuras investigaciones.

9. REFERENCIAS

Aguirre, A. (2008). Antropología de la depresión. *Revista Mal-Estar e Subjetividade*, *8*(3), 563-601. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27180302

Albrecht, S., & Andreetta, M. (2011). The influence of empowering leadership, empowerment and engagement on affective commitment and turnover intentions in community health service workers: Test of a model. *Leadership in Health Services, 24*(3), 228-237. https://doi.org/10.1108/17511871111151126

Alvites-Huamaní, C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y representaciones*, *7*(3), 141- 159. http://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/393

American Psychiatric Association (2013). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders* (5th ed; DSM-5). https://doi.org/10.1176/appi.books.9780890425596

American Psychiatric Association (2020). *What is Depression?* https://www.psychiatry.org/patients-families/depression/what-is-depression

American Psychological Association. (2010). *Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct*. https://www.apa.org/ethics/code

American Psychological Association. (2017). *Superando la depresión.* http://www.apa.org/topics/depression/trastornos-depresivos

Amor, A., Xanthopoulou, D., Calvo, N., & Vázquez, J. (2021). Structural empowerment, psychological empowerment, and work engagement: A cross-country study. *European Management Journal, 39,* 779-789. https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.01.005.

Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica.* (6ta. Edición). Episteme.

Ashforth, B. (1989). The experience of powerlessness in organizations. *Organizational behavior and human decision processes*, *43*(2), 207-242. https://doi.org/10.1016/0749-5978(89)90051-4

Ato, M. y Vallejo, G. (2015). *Diseños de Investigación en Psicología*. Ediciones Pirámide.

Ato, M., López, J. y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, *29*(3), 1038-1059. http://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511

Avolio, B., Zhu, W., Koh, W., & Bhatia, P. (2004). Transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance. *Journal of Organizational Behavior, 25*(8), 951-968. https://doi.org/10.1002/job.283

Bakker, A., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*(3), 309-328. https://doi.org/10.1108/02683940710733115

Bakker, A., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, *29*(3), 107-115. https://doi.org/10.5093/tr2013a16

Bandura, A. (1986). The explanatory and predictive scope of self-efficacy theory. *Journal of social and clinical psychology*, *4*(3), 359-373. https://doi.org/10.1521/jscp.1986.4.3.359

Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist, 44*(9), 1175–1184. https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.9.1175

Beck, A., & Alford, B. (2009). *Depression: Causes and treatment*. University of Pennsylvania Press.

Beck, A., & Bredemeier, K. (2016). A unified model of depression: Integrating clinical, cognitive, biological, and evolutionary perspectives. *Clinical Psychological Science, 4*(4), 596-619. https://doi.org/10.1177%2F2167702616628523

Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. Psychological bulletin, 107(2), 238. https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-2909.107.2.238

Besser, A., Lotem, S., & Zeigler-Hill, V. (2020). Psychological Stress and Vocal Symptoms among University Professors in Israel: Implications of the Shift to Online Synchronous Teaching during the COVID-19 Pandemic. *Journal of*

Voice. https://doi.org/10.1016/j.jvoice.2020.05.028

Bhatnagar, J. (2012). Management of innovation: Role of psychological empowerment, work engagement and turnover intention in the Indian context. *The International Journal of Human Resource Management, 23*(5), 928-951. https://doi.org/10.1080/09585192.2012.651313

Bianchi, R., & Schonfeld, I. (2020). The Occupational Depression Inventory: A new tool for clinicians and epidemiologists. *Journal of Psychosomatic Research*, *138.* https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2020.110249

Bianchi, R., & Schonfeld, I. (2021). Who needs to be "burned-out"? Time for a new approach to job-related distress. *European Psychiatry, 64*(1), https://doi.org/10.1192/j.eurpsy.2021.2240

Bianchi, R., & Schonfeld, I. (2022). Is the Occupational Depression Inventory predictive of cognitive performance? A focus on inhibitory control and effortful reasoning. *Personality and Individual Differences*, 184. https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.111213

Bitner, M., Booms, B., & Mohr, L. (1994). Critical service encounters: The employee's viewpoint. *Journal of marketing*, *58*(4), 95-106. https://doi.org/10.1177%2F002224299405800408

Boamah, S., & Laschinger, H. (2015). Engaging new nurses: The role of psychological capital and workplace empowerment. *Journal of Research in Nursing, 20*(4), 265-277. https://doi.org/10.1177/1744987114527302

Bonyad Karizme, T., Rahimi Pordanjani, T., & Mohamadzadeh Ebrahimi, A. (2016). The relationships between structural and psychological empowerment and job satisfaction among nurses. *Journal of Hayat, 22*(3), 201-215. http://hayat.tums.ac.ir/article-1-1510-en.html

Bose, S., Patnaik, B., & Mohanty, S. (2020). The Mediating Role of Psychological Empowerment in the Relationship Between Transformational Leadership and

Organizational Identification of Employees. *The Journal of Applied Behavioral Science*, *57*(4), 490-510. https://doi.org/10.1177/0021886320920951

Bouche, A., Jaussaud, J., Pic, O., Koleck, M., Dupuy, L., Ouvrard, C., & Rascle, N. (2025). Psychological Empowerment as a Mediator of Effort–Reward Imbalance Effects on Burnout, Anxiety and Depression Among Nursing Home Professionals: A Cross-Sectional Study. *Journal of Advanced Nursing*. https://doi.org/10.1111/jan.16709

Bristol, T. (2017). Why teachers and students stay home: A mixed-methods analysis of teacher and student absenteeism across nine schools in Guyana. *International Journal of Comparative Education and Development, 19*(4), 134-149. https://doi.org/10.1108/IJCED- 07-2017-0010

Burke, W. (1986). Leadership as empowering others. *Executive power*, *51*, 77.https://www.researchgate.net/profile/WBurke/publication/246661498_Leadership_as_Em powering_Others/links/56aa400608aeaeb4cefaf595/Leadership-as-Empowering- Others.pdf

Capuano, A., Betti, A., Couto, M., & Horz, V. (2021). Effects of informal controls and psychological empowerment on job satisfaction. *Revista Contabilidade & Finanças*, *33*, 29-45. https://doi.org/10.1590/1808-057x202114660

Casas, J., Repullo, J. y Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Atención primaria, 31*(8), 527- 538. http://www.unidaddocentemfyclaspalmas.org.es/resources/9+Aten+Primaria+2003.+La+ Encuesta+I.+Custionario+y+Estadistica.pdf

Chamberlin, M., Newton, D., & LePine, J. (2018). A meta-analysis of empowerment and voice as transmitters of high-performance managerial practices to job performance. *Journal of Organizational Behavior, 39*(10), 1296-1313. https://doi.org/10.1002/job.2295

Christens, B. (2012). Targeting empowerment in community development: A community psychology approach to enhancing local power and well-being. *Community Development Journal*, *47*(4), 538-554. https://doi.org/10.1093/cdj/bss031

Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences (2nd Edition)*. Hillsdale,

NJ: Lawrence Earlbaum Associates.

Colegio de Psicólogos del Perú (2017). *Código de ética y deontología.* http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf

Comisión Económica para el Caribe y América Latina (2019). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe. Objetivos, metas e indicadores mundiales.* https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf

Conger, J., & Kanungo, R. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of management review*, *13*(3), 471-482. https://doi.org/10.5465/amr.1988.4306983

Congreso de la República del Perú (2012, 25 de noviembre). Ley N°2994. *Ley de Reforma Magisterial*. Diario El Peruano. https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-de-reforma-magisterial-ley-n-29944-870810-1/

Cotera, D. y Poma, J. (2018). *Adaptación de la Escala de Empowerment Psicológico en colaboradores de un call center. Lima, 2018* [Tesis de Pregrado]. Universidad César Vallejo. https://hdl.handle.net/20.500.12692/30213

Crawford, J., MacCalman, L., & Jackson, C. (2011). The health and well-being of remote and mobile workers. *Occupational medicine, 61*(6), 385-394. https://doi.org/10.1093/occmed/kqr071

Crespo, P., de Rham, P., Gonzales, G., Iturralde, P., Jaramillo, B., Mancero, L., Moncada, M., Pérez, A. y Soria, C. (2007). *Empoderamiento: Conceptos y orientaciones*. Secretaría Técnica ASOCAM-Intercooperation. https://www.shareweb.ch/site/Poverty-Wellbeing/resources/Archive%20files/Empoderamiento%20%20Conceptos%20y%20Ori entaciones%202007.pdf

Demerouti, E., & Bakker, A. (2011). The job demands-resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology, 37*(2), 01-09. https://doi.org/10.4102/sajip.v37i2.974

Díaz, J. y Ñopo, H. (2016). *Capítulo 8: La carrera docente en el Perú*. En M. Jaramillo (Ed.), Investigación para el desarrollo en el Perú: Once balances (353-402). GRADE Group

for the Analysis of Development. https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-51789-9

Ding, J., & Xie, Z. (2021). Psychological empowerment and work burnout among rural teachers: Professional identity as a mediator. *Social Behavior and Personality: an international journal, 49*(6), 1-9. https://doi.org/10.2224/sbp.10241

Evans-Lacko, S., & Knapp, M. (2016). Global patterns of workplace productivity for people with depression: absenteeism and presenteeism costs across eight diverse countries. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology, 51*(11), 1525-1537. https://doi.org/10.1007/s00127-016-1278-4

Fermín, B., Salas, R., Castillo, E., Arroyo, E. y Carbonell, C. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *MediSur, 18*(6), 1138-1144.http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4621

Frankl, V. (2014). *The will to meaning: Foundations and applications of logotherapy-Expanded Edition*. Penguin. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=fMxbBAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT9&dq=THE+WILL+TO+MEANING:+FOUNDATIONS+AND+APPLICATIONS+OF+logotherapy&ots=s5mpOJaIkG&sig=yEXv7gbyh8an022gZjMugCwfR0g#v=onepage&q=THE%20WILL%20TO%20MEANING%3A%20FOUNDATIONS%20AND%20APPLICATI ONS%20OF%20logotherapy&f=false

Grynderup, M., Kolstad, H., Mikkelsen, S., Andersen, J., Bonde, J., Buttenschøn, H., Kærgaard,A., Kærlev, L., Rugulies, R., Thomsen, J., Vammen, M., Mors, O., & Hansen, Å. (2013). A two-year follow-up study of salivary cortisol concentration and the risk of depression. *Psychoneuroendocrinology*, *38*(10), 2042-2050. https://doi.org/10.1016/j.psyneuen.2013.03.013

Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal. 6(1), 1-55. https://doi.org/10.1080/10705519909540118

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2022). *DOCENTES EN EL SISTEMA EDUCATIVO, SEGÚN NIVEL Y MODALIDAD, 2012-2023.*

https://m.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/education/

Iqbal, Q., Ahmad, N., Nasim, A., & Khan, S. (2020). A moderated-mediation analysis of psychological empowerment: Sustainable leadership and sustainable performance. *Journal of Cleaner Production*, 262. https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.121429

Jackson, S. (1989). *Historia de la melancolía y la depresión: desde los tiempos hipocráticos a la época moderna*. Turner.

Jafari, F., Salari, N., Hosseinian-Far, Abdi, A., & Ezatizadeh, N. (2021). Predicting positive organizational behavior based on structural and psychological empowerment among nurses. *Cost Effectiveness and Resource Allocation, 19*(38), 1-9. https://doi.org/10.1186/s12962-021-00289-1

Johnson, P., & Indvik, J. (1997). "The scourge of the workplace": depression at work. *Journal of Workplace Learning, 9*(1), 12-16. http://dx.doi.org/10.1108/13665629710160403

Kanter, R. (1977). *Men and women of the corporation.* Basic books.

Karimi, L., Leggat, S., Bartram, T., Afshari, L., Sarkeshik, S., & Verulava, T. (2021). Emotional intelligence: predictor of employees' wellbeing, quality of patient care, and psychological empowerment. *BMC psychology, 9*(1), 1-7. https://doi.org/10.1186/s40359-021-00593-8

Kaya, Ç., & Altınkurt, Y. (2018). Role of Psychological and Structural Empowerment in the Relationship between Teachers' Psychological Capital and Their Levels of Burnout. *Egitim ve Bilim-Education and Science, 43*(193), 63-78. https://doi.org/10.15390/EB.2018.6961

Ketchum, L., & Trist, E. (1992). *All Teams are Not Created Equal: How Employee Empowerment Really Works*. Sage. https://cds.cern.ch/record/1488549

Khaleel, M., Chelliah, S., Ariffin, S., Pandian, S., Sulaiman, F., & Khor, W. (2021). Examining the Severity of Workplace Depression among Pharmacists: A Moderation-Mediation Approach. *International Journal of Asian Social Science, 11*(1), 10-21. https://doi.org/10.18488/journal.1.2021.111.10.21

Khalid, J., Khaleel, M., Ali, A., & Islam, M. (2018). Multiple dimensions of emotional intelligence and their impacts on organizational commitment and job performance. *International Journal of Ethics and Systems, 34*(2), 221-232. https://doi.org/10.1108/ijoes-07-2017-0096

Kulik, C., Oldham, G., & Hackman, J. (1987). Work design as an approach to person-environment fit. *Journal of vocational behavior*, *31*(3), 278-296. https://doi.org/10.1016/0001- 8791(87)90044-3

Kuper, H., & Marmot, M. (2003). Job strain, job demands, decision latitude, and risk of coronary heart disease within the Whitehall II study. *Journal of Epidemiology & Community Health*, *57*(2), 147-153. http://dx.doi.org/10.1136/jech.57.2.147

Langlieb, A., & DePaulo, J. (2008). Etiology of depression and implications on work environment. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, *50*(4), 391-395. https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e31816fca08

Laschinger, S., Finegan, J., & Wilk, P. (2009). Context matters: The impact of unit leadership and empowerment on nurses' organizational commitment. *JONA: The Journal of Nursing Administration, 39*(5), 228-235. https://doi.org/10.1097/nna.0b013e3181a23d2b

Lawler, E., & Suttle, J. (1973). Expectancy theory and job behavior. *Organizational behavior and human performance*, *9*(3), 482-503. https://doi.org/10.1016/0030-5073(73)90066-4

Lewinsohn, P., Hoberman, H., Teri, L., & Hautzinger, M. (1985*). An integrative theory of depression*. En S. Reiss y R. R. Bootzin (Eds.), Theoretical issues in behavior therapy (331- 359). Academic Press.

Liu, Y., Wang, W., & Chen, D. (2019). Linking ambidextrous organizational culture to innovative behavior: A moderated mediation model of psychological empowerment and transformational leadership. *Frontiers in Psychology*, *10*, 2192. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02192

Llorente-Alonso, M., García-Ael, C., & Topa, G. (2024). A meta-analysis of psychological empowerment: Antecedents, organizational outcomes, and moderating variables. *Current Psychology, 43*(2), 1759-1784. https://doi.org/10.1007/s12144-023-04369-8

Meza, S. (2019). *Síndrome de burnout y depresión en docentes de secundaria de la Ugel Yauli-2017* [Tesis de Pregrado]. Universidad Nacional del Centro del Perú. http://hdl.handle.net/20.500.12894/5264

Miller, W., & Seligman, M. (1975). Depresión e indefensión aprendida en el hombre. *Journal of abnormal psychology*, *84*(3), 228. https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0076720

Ministerio de Economía y Finanzas (2022). *Clasificador Económico de Gastos para el Año Fiscal2022*.https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/anexos/2022/Anexo_2_Clasificador_Economico_Gastos_2022.pdf

Ministerio de Educación (2021). *Estrategia para el buen retorno del año escolar y la consolidación de aprendizajes 2021-2022: BRAE-CA 2021-2022*.https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2004482/RM%20N%C2%B0%20245- 2021-MINEDU.pdf

Ministerio de Salud (2020). *Plan de Salud Mental Perú, 2020 – 2021 (en el contexto COVID-19)*. Terre des Hommes Suisse. http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5092.pdf

Najafi, S., Noruzy, A., Azar, H., Nazari-Shirkouhi, S., & Dalvand, M. (2011). Investigating the relationship between organizational justice, psychological empowerment, job satisfaction, organizational commitment and organizational citizenship behavior: An empirical model. *African Journal of Business Management*, *5*(13), 5241-5248. https://doi.org/10.5897/AJBM.9000367

Newbrough, J. (1980). Community psychology and the public interest. *American Journal of Community Psychology*, *8*(1), 1-17. https://doi.org/10.1007/BF00892277

O'Campo, P., Eaton, W., & Muntaner, C. (2004). Labor market experience, work organization, gender inequalities and health status: results from a prospective analysis of US employed women. *Social science & medicine*, *58*(3), 585-594. https://doi.org/10.1016/S0277-9536(03)00230-2

Oladipo, S. (2009). Psychological empowerment and development. *Edo Journal of Counselling*, *2*(1), 118-126. https://doi.org/10.4314/ejc.v2i1.52661

Orgambídez-Ramos, A., Moura, D., & Almeida, H. (2017). Estrés de rol y empowerment

psicológico como antecedentes de la satisfacción laboral. *Revista de Psicología (PUCP)*, *35*(1), 257-278. https://doi.org/10.18800/psico.201701.008

Organización de las Naciones Unidas (2015). *La agenda para el Desarrollo Sostenible*. Naciones Unidas. https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2016). *Agencia de Desarrollo Sostenible.* http://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainabledevelopment-goals.html

Organización Mundial de la Salud (2021). *Depresión.* https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/depression

Oviedo, H., & Campo-Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista colombiana de psiquiatría*, *34*(4), 572-580. https://www.redalyc.org/pdf/806/80634409.pdf

Peterson, M., & Wilson, J. (2002). The Culture-Work-Health Model and Work Stress. *American Journal of Health Behavior, 26*(1), 16-24. https://doi.org/10.5993/AJHB.26.1.2

Peterson, N. (2014). Empowerment theory: Clarifying the nature of higher-order multidimensional constructs. *American journal of community psychology*, *53*(1-2), 96-108. https://doi.org/10.1007/s10464-013-9624-0

Plaisier, I., de Bruijn, J., de Graaf, R., ten Have, M., Beekman, A., & Penninx, B. (2007). The contribution of working conditions and social support to the onset of depressive and anxiety disorders among male and female employees. *Social Science & Medicine, 64*(2), 401-410. https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2006.09.008

Polaino-Lorente, A. (2009). *La Depresión*. Martínez Roca. http://hdl.handle.net/10637/1838

Quinn, R. E., & Spreitzer, G. M. (1997). The road to empowerment: Seven questions every leader should consider. *Organizational dynamics*, *26*(2), 37-49. https://doi.org/10.1016/S0090-2616(97)90004-8

Ramsey, R. (1995). Depression at Work. *Supervisión, 56*(4), 14-17.

Rappaport, J. (1987). Terms of empowerment/exemplars of prevention: Toward a theory for

community psychology. *American journal of community psychology*, *15*(2), 121-148. https://doi.org/10.1007/BF00919275

Real Academia Española (2021). *Depresión*. En Diccionario de la Lengua Española (edición de tricentenario). https://dle.rae.es/depresi%C3%B3n

Real Academia Española (2021). *Empoderamiento*. En Diccionario de la Lengua Española (edición de tricentenario). https://dle.rae.es/empoderamiento

Rehm, L. (1977). A self-control model of depression. *Behavior therapy*, *8*(5), 787-804. https://doi.org/10.1016/S0005-7894(77)80150-0

Reischl, T., Zimmerman, M., & Rappaport, J. (1986). *Mutual help mechanisms in the empowerment of former mental patients*. In annual meeting of the American Psychological Association.

Richardson, H., Kluemper, D., & Taylor, S. (2021). Too little and too much authority sharing: Differential relationships with psychological empowerment and in-role and extra-role performance. *Journal of Organizational Behavior, 42*(8), 1099-1119. https://doi.org/10.1002/job.2548

Rudelir, M. (1999). Abordaje clínico de la depresión. *Avances en Medicina, Sociedad Argentina de Medicina*, 97-106.

Rugulies, R., Bültmann, U., Aust, B., & Burr, H. (2006). Psychosocial work environment and incidence of severe depressive symptoms: prospective findings from a 5-year follow-up of the Danish work environment cohort study. *American Journal of Epidemiology*, *163*(10), 877-887. https://doi.org/10.1093/aje/kwj119

Ruiz, M., Pardo, A. y San Martín, R. (2010). Modelos de ecuaciones estructurales. *Papeles del psicólogo*, *31*(1), 34-45. https://www.redalyc.org/pdf/778/77812441004.pdf

Salanova, M. y Llorens, S. (2016). Hacia una Psicología Positiva aplicada. *Papeles del Psicólogo, 37*(3), 161-164. https://www.redalyc.org/pdf/778/77847916001.pdf

Schermuly, C., & Meyer, B. (2016). Good relationships at work: The effects of Leader–Member Exchange and Team–Member Exchange on psychological empowerment, emotional exhaustion, and depression. *Journal of Organizational Behavior*, *37*(5), 673-691.https://doi.org/10.1002/job.2060

Schneider, S. (1987). Psychology and empowerment. *The Community Psychologist*, *20*(2), 32-33.https://www.scra27.org/files/2014/1791/3793/TCP_202_Spring_1987.pdf#page=32

Schonfeld, I., Bianchi, R., & Luehring-Jones, P. (2017). Consequences of job stress for the mental health of teachers. *Educator Stress*, 55-75. https://doi.org/10.1007/978-3-319-53053-63

Siegall, M., & Gardner, S. (2000). Contextual factors of psychological empowerment. *Personnel Review, 29*(6), 703-722. *https://doi.org/10.1108/00483480010296474*

Soper, D.S. (2022). *A-priori Sample Size Calculator for Structural Equation Models [Software]*. https://www.danielsoper.com/statcalc

Spreitzer, G. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal, 38*(5), 1442-1465. https://doi.org/10.5465/256865

Spreitzer, G. M. (2008). Taking stock: A review of more than twenty years of research on empowerment at work. *Handbook of organizational behavior*, *1*, 54-72.

Sun, L., Zhang, Z., Qi, J., & Chen, Z. (2012). Empowerment and creativity: A cross-level investigation. *The Leadership Quarterly, 23*(1), 55-65. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.11.005

Sun, Y., & Ye, Z. (2015). The influence of the structural empowerment and psychological empowerment on nurses' innovative behaviors. *Chinese Journal of Nursing, 50*(5), 556-560. https://10.3761/j.issn.0254-1769.2015.05

Tatsuse, T., Sekine, M., & Yamada, M. (2019). The contributions made by job satisfaction and psychosocial stress to the development and persistence of depressive symptoms: A 1-year prospective study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 61*(3), 190-196. https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001491

Tavares, A. (2017). Telework and health effects review. *International Journal of Healthcare,*

3(2), 30-36. https://doi.org/10.5430/ijh.v3n2p30

Theorell, T., Hammarström, A., Aronsson, G., Bendz, L., Grape, T., Hogstedt, C., Marteinsdottir, I., Skoog, I., & Hall, C. (2015). A systematic review including meta-analysis of work environment and depressive symptoms. *BMC Public Health, 15*(1), 1-14. https://doi.org/10.1186/s12889-015-1954-4

Thomas, K., & Velthouse, B. (1990). Cognitive elements of empowerment: An "interpretative" model of intrinsic task motivation. *Academy of Management, 15,* 666-681. https://doi.org/10.5465/amr.1990.4310926

Tian, X., Liu, C., Zou, G., Li, G., Kong, L., & Li, P. (2015). Positive resources for combating job burnout among Chinese telephone operators: Resilience and psychological empowerment. *Psychiatry Research, 228*(3), 411-415. https://doi.org/10.1016/j.psychres.2015.05.073

Wakui, N., Abe, S., Shirozu, S., Yamamoto, Y., Yamamura, M., Abe, Y., Murata, S., Ozawa, M., Igarashi, T., Yanagiya, T., Machida, Y., & Kkikuchi, M. (2021). Causes of anxiety among teachers giving face-to-face lessons after the reopening of schools during the COVID-19 pandemic: a cross-sectional study. *BMC Salud Pública 21*(1), 1-10. https://doi.org/10.1186/s12889-021-11130-y

Wang, P., Beck, A., Berglund, P., McKenas, D., Pronk, N., Simon, G., & Kessler, R. (2004). Effects of major depression on moment-in-time work performance. *The American Journal of Psychiatry*, *161*(10), 1885-1891. https://doi.org/10.1176/ajp.161.10.1885

Westland, J.C. (2010). Lower bounds on sample size in structural equation modeling. *Electronic Commerce Research and Applications, 9*(6), 476-487.

Wolfle, L., & Robertshaw, D. (1982). Effects of college attendance on locus of control. *Journal of Personality and social psychology*, *43*(4), 802. https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022- 3514.43.4.802

Zhang, N., & Chai, D. (2020). Objective work-related factors, job satisfaction and depression: an empirical study among internal migrants in China. *Healthcare, 8*(2), 163. https://doi.org/10.3390/healthcare8020163

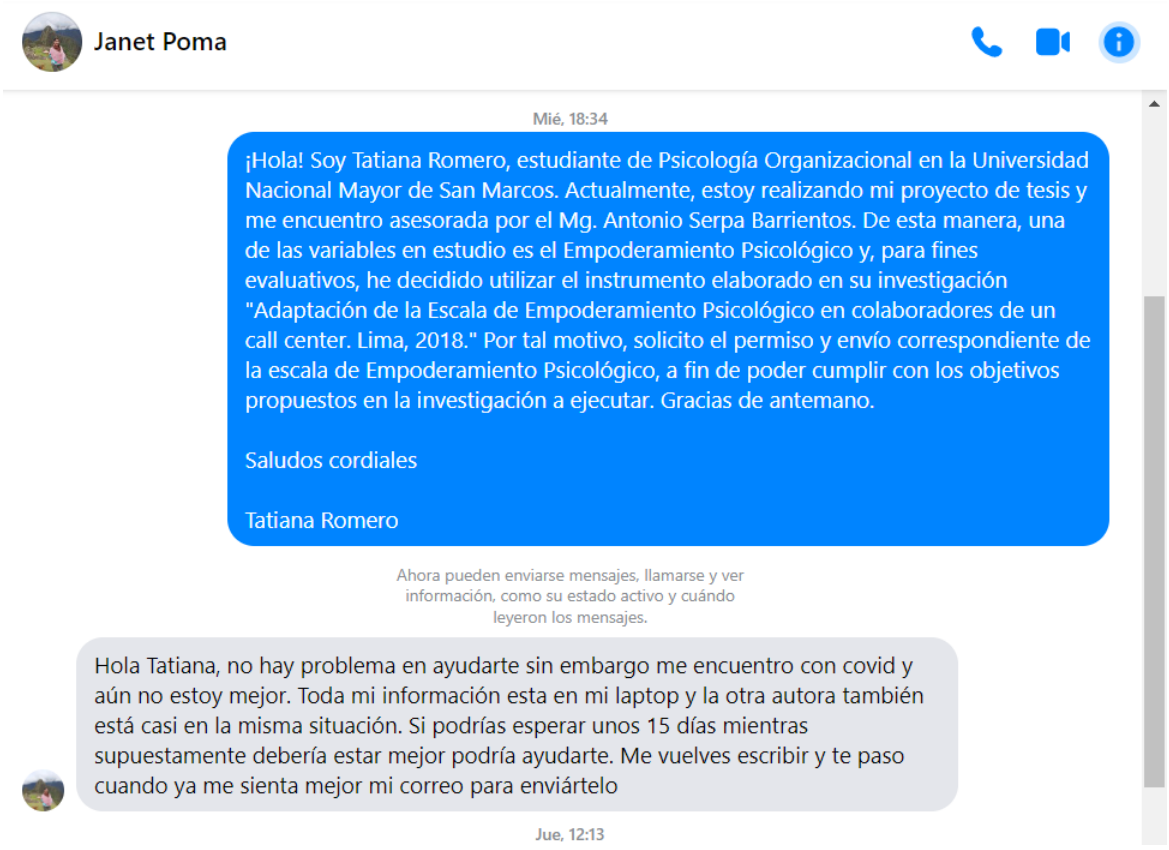
Zhang, Y., Li, Y., Cui, C., & Jin, C. (2018). A study on correlation between psychological empowerment, self-esteem and innovative behavior among nursing staff. *Journal of Nursing Administration, 18*(1), 16-19. https://en.cnki.com.cn/Article_en/CJFDTotal-HLGL201801009.htm

Zhou, H., & Chen, J. (2021). How Does Psychological Empowerment Prevent Emotional Exhaustion? Psychological Safety and Organizational Embeddedness as Mediators. *Frontiers in Psychology*, 12. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.546687

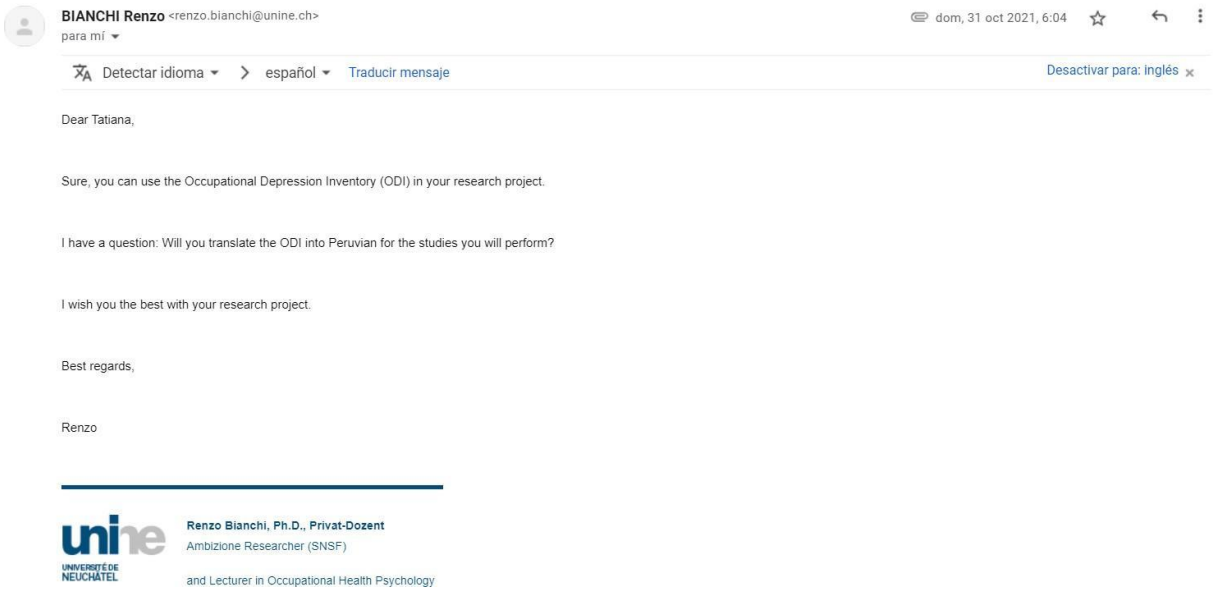
Zimmerman, M. (1995). Psychological empowerment: Issues and illustrations. *American Journal of Community Psychology, 23(*5), 581–599. https://doi.org/10.1007/BF02506983

ANEXOS

Anexo 1. Solicitud de permiso de la adaptación peruana de la Escala de Empoderamiento Psicológico de Cotera y Poma (2018)



Anexo 2. Solicitud de permiso del Inventario de Depresión Ocupacional de Bianchi y Schonfeld (2020)



BIANCHI Renzo <renzo.bianchi@unine.ch>
para mí

dom, 31 oct 2021, 6:04

Detectar idioma > español Traducir mensaje

Desactivar para: inglés

Dear Tatiana,

Sure, you can use the Occupational Depression Inventory (ODI) in your research project.

I have a question: Will you translate the ODI into Peruvian for the studies you will perform?

I wish you the best with your research project.

Best regards,

Renzo

Renzo Bianchi, Ph.D., Privat-Dozent
Ambizione Researcher (SNSF)
and Lecturer in Occupational Health Psychology

Anexo 3. Inventario de Depresión Ocupacional de Bianchi y Schonfeld (2020)

INVENTARIO DE DEPRESIÓN PROFESIONAL (IDP)

Nombre del paciente: …… Fecha: ……..

Indique con que frecuencia ha experimentado los problemas que se señalan a continuación en el transcurso de las dos últimas semanas.	*Nunca o casi nunca*	*Sólo unos días*	*Más de la mitad de las veces*	*Todos los días o casi todos*
1. Mi trabajo ha sido tan estresante que no he podido disfrutar de las cosas que habitualmente me producen satisfacción o placer.	**0**	**1**	**2**	**3**
2. Me he sentido deprimido/a por causa del trabajo.	**0**	**1**	**2**	**3**
3. He padecido alteraciones del sueño por el estrés vivido en mi trabajo (he experimentado dificultades para dormirme o para quedarme dormido/a o a permanecer dormido/a, o por el contrario he dormido mucho más de lo habitual).	**0**	**1**	**2**	**3**
4. Me he sentido agotado/a por causa del trabajo.	**0**	**1**	**2**	**3**
5. He experimentado alteraciones del apetito por causa del estrés en mi trabajo (he perdido el apetito, o por el contrario he comido mucho más de lo habitual).	**0**	**1**	**2**	**3**
6. Me he sentido fracasado/a personalmente por causa de mi trabajo.	**0**	**1**	**2**	**3**
7. Mi trabajo me ha estresado a tal punto que he tenido dificultades para concentrarme sobre lo que estaba haciendo (por ejemplo, leer la prensa) o a pensar con claridad (por ejemplo, para tomar decisiones).	**0**	**1**	**2**	**3**
8. A causa del estrés relacionado con mi trabajo, me he sentido muy agitada/o, o por el contrario muy ralentizada/o (por ejemplo, en la forma de moverme o de hablar).	**0**	**1**	**2**	**3**
9. He llegado a pensar que preferiría estar muerta/o en lugar de seguir trabajando en este trabajo.	**0**	**1**	**2**	**3**

PUNTUACIÓN TOTAL: ……..

Si usted se ha identificado con algunos de los problemas sugeridos anteriormente, ¿estos problemas le están haciéndose plantear la posibilidad de dejar su trabajo o puesto actual?

☐ Sí ☐ No ☐ No lo sé

Anexo 4. Certificación de Conducta Responsable en Investigación



Anexo 5. Propiedades psicométricas de la Escala de Empoderamiento Psicológico en la presente investigación

Tabla 7. *Análisis Factorial Confirmatorio de la Escala de Empoderamiento Psicológico*

Factor	Indicator	DE	Z	p	λ
COMP	COMP1	0.1211	8.31	< .001	0.721
	COMP2	0.0858	11.66	< .001	0.901
	COMP3	0.0808	11.86	< .001	0.91
SIG	SIG1	0.1011	10.84	< .001	0.863
	SIG2	0.0902	11.41	< .001	0.888
	SIG3	0.0844	11.99	< .001	0.912
AUT	AUT1	0.0996	10.04	< .001	0.823
	AUT2	0.0941	9.74	< .001	0.817
	AUT3	0.0921	9.69	< .001	0.81
IMPACT	IMP1	0.0983	9.66	< .001	0.805
	IMP2	0.0927	9.97	< .001	0.82
	IMP3	0.0862	10.34	< .001	0.837

Nota. DE: desviación estándar; p: nivel de significancia; λ: carga fatorial

Tabla 8. *Estadísticos de bondad de ajuste de la estructura interna de la Escala de Empoderamiento Psicológico*

Modelo estructural	x^2	gl	x^2/gl	CFI	TLI	SRMR	RMSEA
EEP	166	48	3.458	.907	.872	.040	.154

Nota. x^2*: Chi-cuadrado; gl: Grado de libertad; p: significancia; CFI: índice de ajuste comparativo; TLI: índice de ajuste Tucker-Lewis; SRMR: índice de la raíz cuadrada media; RMSEA: error de aproximación de la media cuadrática.*

Anexo 6. Propiedades psicométricas del Inventario de Depresión Ocupacional en la presente investigación

Tabla 9. *Análisis Factorial Confirmatorio del Inventario de Depresión Ocupacional*

Factor	Indicator	DE	Z	p	λ
DO	D1	0.0745	5.2	< .001	0.521
	D2	0.0534	7.45	< .001	0.697
	D3	0.0609	5.68	< .001	0.563
	D4	0.0615	8.27	< .001	0.755
	D5	0.0613	6.72	< .001	0.649
	D6	0.0425	5.25	< .001	0.524
	D7	0.053	6.3	< .001	0.611
	D8	0.0522	4.94	< .001	0.499
	D9	0.0105	1.96	0.05	0.209

Nota. DE: desviación estándar; p: nivel de significancia; λ: cargas factoriales.

Tabla 10. *Estadísticos de bondad de ajuste de la estructura interna del Inventario de Depresión Ocupacional*

Modelo estructural	x^2	gl	x^2/gl	CFI	TLI	SRMR	RMSEA
ODI	38.8	27	1.437	.945	.926	.0526	.0652

Nota. x^2*: Chi-cuadrado; gl: Grado de libertad; p: significancia; CFI: índice de ajuste comparativo; TLI: índice de ajuste Tucker-Lewis; SRMR: índice de la raíz cuadrada media; RMSEA: error de aproximación de la media cuadrática.*