

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Escuela Profesional de Psicología



Una Institución Adventista

Adaptación y propiedades psicométricas de la escala “Clance IP Scale”, para medir conductas del síndrome del impostor en una muestra de trabajadores de una organización de Juliaca - 2019

Por:

Samuel Rousell Livisi Ccuno

Asesor:

Psic. Kelly Mirtha Ricaldi Huaman

Juliaca, diciembre de 2019

DECLARACIÓN JURADA
DE AUTORIA DEL TRABAJO DE
INVESTIGACIÓN

Kelly Mirtha Ricaldi Huaman, de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente trabajo de investigación titulado: "ADAPTACIÓN Y PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DE LA ESCALA "CLANCE IP SCALE", PARA MEDIR CONDUCTAS DEL SÍNDROME DEL IMPOSTOR EN UNA MUESTRA DE TRABAJADORES DE UNA ORGANIZACIÓN DE JULIACA - 2019" constituye la memoria que presenta el estudiante Samuel Roussel Livisi Ccuno, para aspirar al grado de bachiller en Psicología, cuyo trabajo de investigación ha sido realizado en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este trabajo de investigación son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente constancia en Juliaca, a los 23 días



Psic. Kelly Mirtha Ricaldi Huaman

Asesor

Adaptación y propiedades psicométricas de la escala “Clance IP Scale”, para medir conductas del síndrome del impostor en una muestra de trabajadores de una organización de Juliaca – 2019.

Trabajo de investigación

Presentada para poder optar el grado de bachiller en Psicología

JURADO CALIFICADOR




Psic. Dora Taiña Vilca
Presidente



Mg. Rosa María Alfaro Vásquez
Secretario



Mg. Oscar Javier Mamani Benito
vocal



Psic. Kelly Mirtha Ricaldi Huamán
asesor

Juliaca, 2 de diciembre de 2019

Adaptación y propiedades psicométricas de la escala “Clance IP Scale”, para medir conductas del síndrome del impostor en una muestra de trabajadores de una organización de Juliaca - 2019

Samuel Roussel Livisi Ccuno ^{a1}

^aEP. Psicología, Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Peruana Unión

Resumen

La presente investigación tiene por objetivo adaptar y analizar las propiedades psicométricas de la escala “Clance IP Scale” (CIPS), en una muestra de colaboradores voluntarios de una organización de la ciudad de Juliaca. El estudio comprende un diseño no experimental de tipo estudio psicométrico, corte transversal y de enfoque cuantitativo, la población y muestra, está conformada por 140 sujetos que participaron voluntariamente del estudio a partir de una aplicación ambulatoria. Los resultados demuestran que “Clance IP Scale”, en su versión traducida, posee un índice de validez ($V = .985$) a partir de la evaluación de cuatro criterios de evaluación (Claridad, Contexto, Congruencia y Dominio del constructo) en 5 jueces. Respecto a la validez de contenido, se obtuvo mediante pruebas de KMO y esfericidad de Bartlett cuyos valores ($KMO = .840$; $P < .05$) indicarían que el instrumento es apropiado para un análisis factorial confirmatorio (AFC), lo cual sugiere que el instrumento debe poseer un contenido distribuido en 3 factores que explican el 41.6% de la varianza acumulada. Respecto a la confiabilidad de instrumento este alcanzó un (.835) lo que indicaría una alta confiabilidad del instrumento. Con la información anterior se concluye que la escala “Clance IP Scale” puede ser utilizada en colaboradores en el contexto Juliaqueño, respetando estándares que se exigen en la construcción de pruebas psicométricas.

Palabras clave: Síndrome del impostor; fenómeno del impostor; componentes de autoestima; autoconcepto y preocupación por el éxito.

Abstract

The objective of this research is to adapt and analyze the psychometric properties of the scale “Clance IP Scale” (CIPS), in a sample of 140 volunteer collaborators from an organization in the city of Juliaca. The study includes a non-experimental design of psychometric study type, cross-sectional and quantitative approach, the population and sample, is made up of 140 subjects who voluntarily participate in the study from an outpatient application. The results obtained that "Clance IP Scale", in its translated version, has a validity index ($V = .985$) from the evaluation of four evaluation criteria (Clarity, Context, Congruence and Mastery of the construct) in 5 games. Regarding the validity of content, it is obtained through tests of KMO and sphericity of Bartlett whose values ($KMO = .840$; $P < .05$) indicate that the instrument is suitable for a confirmatory factor analysis (AFC), which is probably the The instrument must have a content distributed in 3 factors that explain 41.6% of the accumulated variance. Respect the reliability of the instrument is controlled one (.835) which would indicate a high reliability of the instrument. With the previous information it is concluded that the “Clance IP Scale” scale can be detected in collaborators in the Juliaqueño context, respecting the problems found in the construction of psychometric tests.

Keywords: Impostor syndrome; imposter phenomenon; components of self-esteem; self-concept and concern for success.

¹ Autor de correspondencia: Samuel Roussel Livisi Ccuno
Km. 6 Carretera Arequipa, Chullunquiani, Juliaca
Tel.: +51 983369393
E-mail: samuellivisi@gmail.com

1. Introducción

En un mundo globalizado y competitivo, existen varios factores que afectan el desempeño profesional de los trabajadores en las organizaciones tal es el caso del estrés y para la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2004) el estrés laboral tiene un impacto en la salud psicológica y física del trabajador, y afecta negativamente a las entidades en la que ellos trabajan.

Sin embargo, se cree que el estrés es el único factor interviniente para que se genere un mal rendimiento laboral, pues una investigación realizada por Chávez (2017) en Ecuador, proporciona una explicación a ello, al concluir que los factores externos como la economía, la desigualdad social, el bajo desarrollo humano y la violencia, ocasionan un mal desempeño laboral y por consiguiente un incremento en el estrés, depresión y ansiedad en la vida del trabajador.

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2017) mediante una hoja informativa de octubre en el 2017 muestra que más de 300 millones de personas padecen depresión, y según un estudio dirigido por la misma entidad, los trastornos de depresión y ansiedad tiene un valor en la economía mundial de US\$ 1 billón anual en pérdida por improductividad.

Los estudios realizados hasta la fecha mencionan que las organizaciones buscan el método de disminuir significativamente los factores que desencadenan la improductividad.

Por tal motivo es necesario tener herramientas para detectar que factores influyen en la improductividad dentro de las organizaciones.

Clance y Imes (1978) hacen mención de un fenómeno cuya característica es una experiencia interna de farsa intelectual; en otras palabras, que a pesar de los logros obtenidos (tanto académico y profesional) este tipo de personas no se sienten en la capacidad de merecer lo que tienen o lo que logran. A éste problema las autoras denominaron "*Impostor Phenomenon*" o en su traducción "El fenómeno del impostor". Visto esta necesidad las autoras crearon una escala para medir dicho fenómeno.

Para Fraenza (2016) el síndrome del impostor está muchas veces relacionado a la ansiedad, puesto que la persona que posea conductas propias de este fenómeno experimenta gran preocupación por el concepto que se llevarán otros acerca de su aparente incapacidad. Añadiendo Clark, Vardeman y Barba (2014) mencionan que el fenómeno del impostor es una ansiedad que puede ser causada por un pensamiento de estar cometiendo fraude, presentando un miedo a ser expuesto, y con la incapacidad para internalizar los logros personales.

Brauer y Wolf (2016) realizan una adaptación de la prueba al idioma alemán, esta información fue vital para realizar la presente investigación por la metodología utilizada, a su vez Vilchez (2019), realizó una investigación comparativa, utilizando la escala CIPS validando la prueba por traducción, las investigaciones mencionadas fueron utilizadas como antecedentes para el presente trabajo.

Los intentos para ver si el fenómeno del impostor existía no se detuvieron, es por ello que Qureshi et al. (2017) concluyen en su investigación que el síndrome del impostor o fenómeno puede estar presente en frecuencias significativas entre estudiantes de medicina y que puede tener efectos perjudiciales sobre el cuerpo, la mente, la personalidad y el área académica sin dejar de lado la evolución profesional. Esta información argumenta que el problema del fenómeno del impostor, no solo se presenta en las organizaciones, sino; también está presente en las instituciones de nivel superior.

En el hallazgo de su estudio Furner, Mcdowell y Zinko (2013) encontraron en su investigación que en el ámbito profesional y científico, el constructo del fenómeno del impostor es relativamente nuevo y que en la vida laboral es cada vez mejor comprendido, añaden que el fenómeno del impostor tiene una influencia en el sistema de información y comunicación.

Por otro lado, Hutchins, Penney y Sublett (2018) mencionan que tradicionalmente el fenómeno del impostor se ha visto relacionado con los indicadores de bienestar psicológico, es por ello que

utilizando la teoría de conservación de recursos (COR), examinaron cómo el fenómeno del impostor contribuyó al agotamiento emocional y a la satisfacción en el trabajo en una muestra de profesores universitarios, concluyendo que los individuos que experimentan altos niveles del fenómeno del impostor, agotan los recursos críticos para evitar la tensión psicológica, lo cual contribuye a la baja satisfacción laboral.

Visto estos antecedentes se hace de vital importancia un instrumento para detectar el fenómeno del impostor, adaptado a la realidad de la zona Sur del Perú. Como hace realce en su investigación Li, Hughes y Myat Thu (2017) cuando menciona que el fenómeno del impostor es un constructo relativamente nuevo en el área clínica y que puede tener un grave impacto en la salud mental, en sus víctimas los cuales presentan patrones de comportamiento de mala adaptación, depresión mayor, ansiedad superior generalizada, baja autoestima y una salud mental pobre. Es por ello que el presente estudio de investigación es de reconocida importancia.

Por todo lo anterior, el presente trabajo de investigación tiene como objetivos traducir y analizar las propiedades psicométricas de la escala “Clance IP Scale”, en una población de colaboradores de una organización de la ciudad de Juliaca, perteneciente al Departamento de Puno – Perú 2019, aportando evidencias de su estructura interna, para su uso dentro de las organizaciones respecto al trabajo del psicólogo.

2. Materiales y Métodos

La presente investigación posee un diseño no experimental, de tipo psicométrico y de corte transversal (Barbero, 2010) ya que se realizó la recolección de datos en un solo punto de tiempo (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014), recurre al método de investigación de enfoque cuantitativo (Montero & Orfelio, 2002).

2.1. Participantes

La población de estudio estuvo conformada por 140 colaboradores en el departamento de Puno, provincia de San Román. Así mismo, se caracterizan por comprender ambos géneros y poseer edades que oscilan entre 18 años en adelante. El rubro o ejercicio de los sujetos es múltiple o variada, dedicándose desde el trabajo administrativo, educativo y hasta labores eventuales.

2.2. Instrumento

El Instrumento que se utilizó para la validación fue la Clance Impostor Phenomenom Scale CIPS en sus siglas (Escala del Fenómeno del Impostor de Clance) versión original en Inglés. La escala es de origen estadounidense y fue creada por Pauline Rose Clance y Suzanne Imes en el año de 1978, para identificar la existencia del fenómeno del impostor; esta escala en su versión original está conformada por 20 ítems compuestos por la escala Likert con 5 elecciones de frecuencia (No es cierto, Rara vez, A veces, A menudo y Muy cierto). No se encontró antecedentes de la adaptación al idioma, por tal efecto el cuestionario debe pasar por procesos recomendados como: a) Traducción de ítems y constructos por traductores calificados, b) Planificación y acuerdos con organización e instituciones para su aplicación, c) Monitoreo en la aplicación del test para evitar sesgos, d) Análisis estadístico para hallar la confiabilidad y validez.

2.2.1. Procedimiento de adaptación

Se procedió a buscar el instrumento original, y como primer paso se realizó la traducción de la escala por traductores calificados y conocedores del idioma original y el idioma a traducir. Se contó con dos traducciones, es por ello que se tuvo que realizar un consenso de traductores para llegar a un acuerdo lo más cercano al original posible. Seguido a ello se procedió a buscar jueces para validar la prueba por la técnica de validez de jueces con la fórmula V de Aiken. Las personas escogidas fueron profesionales competentes, experimentados y conocedores de la metodología científica para realizar la validación de la prueba, la colaboración de los jueces fue de vital importancia, quienes revisaron ítem por ítem dando así un veredicto final.

2.3. Análisis de datos

2.3.1. Adaptación idiomática del instrumento de FI de Clance

A partir de la traducción por profesionales calificados se muestra la tabla 1 con la versión en castellano a partir del consenso de ambos traductores, y esta versión final es la que se terminó aplicando para obtener datos cuantitativos y en análisis de la estructura interna del instrumento.

Tabla 1

Interpretación Lingüística del Inglés en su Versión Original al Castellano para Perú

<u>Items</u>	<u>Items Originales</u>	<u>Traducción Final Por Consenso de Traductores</u>
1	I have often succeeded on a test or task even though I was afraid that I would not do well before I undertook the task.	A menudo he tenido éxito en una prueba o tarea, aunque antes de asumir la responsabilidad tenía temor de no poder hacerlo bien.
2	I can give the impression that I'm more competent than I really am.	Puedo dar la impresión de que soy más competente de lo que realmente soy.
3	I avoid evaluations if possible and have a dread of others evaluating me.	Si es posible evito las evaluaciones porque tengo miedo de que otros me evalúen.
4	When people praise me for something I've accomplished, I'm afraid I won't be able to live up to their expectations of me in the future.	Cuando la gente me elogia por algo que he logrado, tengo temor de no poder estar a la altura de sus expectativas respecto a mí en el futuro.
5	I sometimes think I obtained my present position or gained my present success because I happened to be in the right place at the right time or knew the right people.	A veces pienso que gané mi posición o mi éxito actual porque estuve en el lugar correcto, en el momento oportuno o porque conocía a las personas adecuadas.
6	I'm afraid people important to me may find out that I'm not as capable as they think I am.	Tengo temor de que las personas importantes para mí descubran que no soy tan capaz como ellos piensan.

7	I tend to remember the incidents in which I have not done my best more than those times I have done my best.	Tengo tendencia a recordar los momentos en los que no he hecho mi mejor esfuerzo más que los momentos en los que he dado lo mejor de mí.
8	I rarely do a project or task as well as I'd like to do it.	Rara vez hago un proyecto o tarea tan bien como me gustaría hacerlo.
9	Sometimes I feel or believe that my success in my life or in my job has been the result of some kind of error.	A veces siento o creo que el éxito en mi vida o en mi trabajo ha sido el resultado de algún tipo de error.
10	It's hard for me to accept compliments or praise about my intelligence or accomplishments.	Es difícil para mí aceptar cumplidos o elogios por mi inteligencia o mis logros.
11	At times, I feel my success has been due to some kind of luck.	A veces, siento que mi éxito se debe a algún tipo de suerte.
12	I'm disappointed at times in my present accomplishments and think I should have accomplished much more.	A veces me decepcionan mis logros actuales y creo que debería haber logrado mucho más.
13	Sometimes I'm afraid others will discover how much knowledge or ability I really lack.	A veces tengo temor de que otros descubran cuánto conocimiento o habilidad realmente me falta.
14	I'm often afraid that I may fail at a new assignment or undertaking even though I generally do well at what I attempt.	Aunque generalmente soy bueno en lo que hago, con frecuencia tengo el temor de fallar en una nueva tarea o responsabilidad.
15	When I've succeeded at something and received recognition for my accomplishments, I have doubts that I can keep repeating that success.	Cuando todo me va bien y recibo reconocimiento por mis logros, tengo dudas de que continúe logrando el mismo éxito.
16	If I receive a great deal of praise and recognition for something I've accomplished, I tend to discount the importance of what I've done.	Si recibo muchos elogios y reconocimiento por algo que he logrado, tiendo a restarle importancia a lo que he hecho
17	I often compare my ability to those around me and think they may be more intelligent than I am.	A menudo comparo mis capacidades con las de los que me rodean y creo que otros podrían ser más hábiles que yo.
18	I often worry about not succeeding with a project or examination, even though others around me have considerable confidence that I will do well.	Con frecuencia me preocupo por la posibilidad de no tener éxito en un proyecto o un examen, aunque los demás a mí alrededor tienen una gran confianza en que lo haré bien.

19	If I'm going to receive a promotion or gain recognition of some kind, I hesitate to tell others until it is an accomplished fact.	Si sé que voy a recibir un ascenso u obtener algún tipo de reconocimiento, dudo en decirles a otros hasta que se haya concretado.
20	I feel bad and discouraged if I'm not "the best" or at least "very special" in situations that involve achievement.	Me siento mal y estoy desanimado si no soy "el mejor" o al menos "muy especial" en situaciones que involucran logros.

2.3.2. Análisis de Validez

La tabla 2 muestran la validez total y por ítems mediante la fórmula V de Aiken por jueces, da como resultado que la escala es óptima; lo mismo sucede con la variable general con un resultado de .985 que supera los .8 necesarios por la fórmula de V de Aiken.

Tabla 2

Tabla de validez de jueces por V de Aiken

<u>Item</u>	<u>Claridad</u>	<u>Congruencia</u>	<u>Contexto</u>	<u>Dom. Del constructo</u>	<u>Total</u>
1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1
3	0.8	1	0.8	1	0.9
4	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	1
8	1	1	1	1	1
9	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	1
11	1	1	1	1	1
12	0.8	0.8	1	1	0.9
13	0.8	1	1	1	0.95
14	1	1	1	1	1
15	1	1	1	1	1
16	1	1	1	1	1
17	1	1	1	1	1
18	1	1	1	1	1
19	1	1	0.8	1	0.95
20	1	1	1	1	1

2.3.3 Validez de constructo o análisis factorial confirmatorio

La tabla 3 da a conocer que la prueba por Kayser Meyer Olkin, dio como resultado (KMO=.840) y pruebas de esfericidad de Bartlett (Sig. <.05) lo que deja en evidencia que el presente instrumento debe ser procesado por análisis factorial para el análisis de la estructura del instrumento.

Tabla 3

Prueba de KMO y Esfericidad de Barlett

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.840
	Aprox. Chi-cuadrado	627.207
Prueba de esfericidad de Bartlett	gl	190
	Sig.	.000

La tabla 4 de la varianza total explicada demuestra que, considerando tres factores como mínimo, se puede explicar el 41.6% de la varianza total explicada, esto quiere decir que el instrumento guarda sustento para considerar en su estructura tres dimensiones: en este caso Claridad del autoconcepto, Componentes de la autoestima social, Preocupación por haber logrado sus éxitos por casualidad.

Tabla 4

Varianza total explicada

Componente	<u>Autovalores iniciales</u>			<u>Sumas de cargas al cuadrado de la extracción</u>		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	5.124	25.619	25.619	5.124	25.619	25.619
2	1.830	9.150	34.769	1.830	9.150	34.769
3	1.376	6.882	41.651	1.376	6.882	41.651
4	1.073	5.363	47.015			
5	1.031	5.156	52.170			
6	.955	4.773	56.944			
7	.899	4.496	61.440			
8	.853	4.267	65.706			
9	.799	3.996	69.703			
10	.762	3.812	73.515			
11	.712	3.561	77.076			
12	.686	3.430	80.506			
13	.650	3.250	83.756			
14	.593	2.966	86.722			
15	.516	2.580	89.303			
16	.510	2.551	91.853			
17	.468	2.341	94.195			
18	.431	2.155	96.349			
19	.381	1.907	98.257			

Método de extracción: análisis de componentes principales.

La tabla 5 muestra que vistos que todas las cargas factoriales son mayores de .3 distribuidos en tres componentes, se concluye de que los ítems 6, 3, 13, 10, 16, 17, 11, 8, pertenecerías a la dimensión componentes de la Autoestima, el ítem 12, 20, 15, 1, 9, 14, 18 configuran la dimensión de preocupación por haber logrado éxitos por casualidad, y finalmente los ítems 5,2,19,4,7, configuran a la dimensión de claridad de auto concepto. Visto que todos los valores de la carga factorial superan el valor de .3 podemos referir que ningún ítem debería ser eliminado por carecer de carga factorial.

Tabla 5

Estructura Factorial de la Escala

	Componentes de la Autoestima	Preocupación por haber logrado éxitos por casualidad	Claridad del auto concepto
Ítem 6	.652		
Ítem 3	.639		
Ítem 13	.623		
Ítem 10	.588		
Ítem 16	.573		
Ítem 17	.492		
Ítem 11	.456		
Ítem 8	.413		
Ítem 12		.693	
Ítem 20		.659	
Ítem 15		.647	
Item 1		.549	
Ítem 9		.476	
Ítem 14		.462	
Ítem 18		.431	
Ítem 5			.717
Item 2			.695
Ítem 19			.597
Ítem 4			.451
Ítem 7			.363

Método de extracción: análisis de componentes principales.

2.3.4 Confiabilidad

La tabla 6 muestra que respecto a la propiedad psicométrica de confiabilidad, se demostró que la escala FI de Clance alcanza un alfa de cronbach de .835, lo cual indicaría que el instrumento en cuestión es confiable, así mismo los análisis totales por ítem plasmados en la tabla 2, refieren que no debería eliminarse ningún ítem, siendo los valores de extracción de los ítems menores del alfa de cronbach totales.

Tabla 6

Estadísticos de Confiabilidad por Alfa de Cronbach

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
.835	20

La tabla 7 muestra la confiabilidad por ítem, mostrando los estadísticos totales por elemento.

Tabla 7

Estadísticos Totales del Elemento

Estadísticas de total de elemento

	<u>Media de escala si el elemento se ha suprimido</u>	<u>Varianza de escala si el elemento se ha suprimido</u>	<u>Correlación total de elementos corregida</u>	<u>Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido</u>
Item_1	47.80	108.564	.252	.834
Item_2	47.87	106.055	.277	.834
item_3	48.53	102.467	.508	.823
item_4	48.41	103.164	.471	.825
item_5	48.11	105.570	.294	.833
item_6	48.47	102.294	.475	.824
item_7	48.25	105.441	.344	.830
item_8	48.32	102.723	.470	.824
item_9	48.54	102.452	.440	.826
item_10	48.31	105.757	.350	.830
item_11	48.85	105.985	.366	.829
item_12	48.18	105.299	.367	.829
item_13	48.54	101.415	.537	.821
item_14	48.20	101.370	.519	.822
item_15	48.50	100.612	.553	.820
item_16	48.53	103.388	.455	.825
item_17	48.10	106.292	.274	.834
item_18	48.20	103.111	.469	.825
item_19	48.27	106.156	.245	.836
item_20	48.44	101.226	.582	.820

2.3.5 Baremación adaptada

Se extrajo una baremación a partir de la aplicación del instrumento en 140 sujetos, distribuidos en 4 cortes donde los percentiles de 25 o menos, el encuestado tiene pocas características de Impostor; si el puntaje está entre 26 y 50, el encuestado tiene experiencias moderadas de FI; un puntaje entre 51 y 74 significa que el encuestado con frecuencia tiene sentimientos de Impostor; y una puntuación superior a 75 significa que el encuestado a menudo tiene experiencias de FI intensas. Cuanto más alto es el puntaje, más frecuente y seriamente el Fenómeno Impostor interfiere en la vida de una persona.

Añadido las tablas sugieren que debería ser a mayor puntaje, menores componentes de autoestima, seguido de preocupación por haber logrado éxitos por casualidad, y disminución en la claridad del auto concepto.

Tabla 8

Baremación del Instrumento.

		<u>Componentes del</u>	<u>Preocupación por haber</u>	<u>Claridad del</u>	<u>FI de</u>
		<u>autoestima</u>	<u>logrado exitos por</u>	<u>autoconcepto</u>	<u>Clance</u>
			<u>casualidad</u>		
N	Válido	140	140	140	140
	Perdidos	0	0	0	0
Media		19.26	18.20	13.41	50.86
Mínimo		8	8	5	26
Máximo		34	31	22	76
Percentiles	5	11.00	11.00	7.00	34.05
	10	13.00	12.00	8.00	37.10
	15	14.00	13.00	9.00	40.00
	20	15.00	14.00	10.00	41.00
	25	15.00	15.00	11.00	43.00
	30	16.00	15.00	11.00	45.00
	35	17.00	16.00	12.00	45.00
	40	17.40	17.00	12.40	47.00
	45	18.00	18.00	13.00	48.00
	50	19.00	18.00	14.00	50.00
	55	20.00	19.00	14.00	52.00
	60	21.00	20.00	15.00	54.00
	65	22.00	20.00	15.00	55.65
	70	23.00	21.00	15.00	57.70
	75	23.00	22.00	16.00	59.00
	80	24.00	22.00	16.00	61.00
	85	24.85	23.00	17.00	63.00
90	26.00	24.00	18.00	65.00	
95	28.00	26.00	19.00	67.95	
99	31.95	30.59	21.59	75.18	

3 Discusión

El síndrome del impostor también conocido como el fenómeno del impostor no es nuevo, más recientemente está llamando la atención y ganando importancia en las investigaciones debido a sus

resultados duraderos, fuertes y perjudiciales sobre las personas que la padecen, así como los departamentos, las instituciones y la misma sociedad.

El objetivo del estudio fue de analizar las propiedades psicométricas, mediante el análisis factorial exploratorio, de la Escala “Clance IP Scale” para medir conductas del síndrome del impostor propuesta por Clance y Imes (1978), para ser evaluado en el contexto de las organizaciones en una muestra de colaboradores de una organización de la ciudad de Juliaca perteneciente al Departamento de Puno – Perú.

El análisis factorial exploratorio realizado, apoya la estructura de tres factores de la escala, lo cual se asemeja con los resultados obtenidos en la propuesta original del instrumento realizada en personas con post grado y de cargos de confianza de diferentes universidades de Estados Unidos y la validación realizada con estudiantes universitarios de medicina realizado por Brauer y Wolf (2016).

La validación de la escala “Clance IP Scale” realizada en colaboradores voluntario de una organización de la ciudad de Juliaca obtuvo aceptables valores de consistencia interna, un V de Aiken = .985. Para el caso de las dimensiones los valores oscilaron entre .981 y .99, para continuar con la investigación se realizó el análisis factorial exploratorio por KMO dando un resultado de .84 lo cual considera que el nivel de significancia es óptimo dentro de un análisis factorial exploratorio y confirmatorio a su vez nos indica que se puede continuar con evaluar la confiabilidad de la escala, para obtener ese resultado se hizo uso del proceso estadístico de Alfa de Cronbach el cual dio un resultado de .835 lo cual indicaría que el instrumento en cuestión es confiable.

Según lo mencionado, los resultados obtenidos mostraron un ajuste adecuado del modelo a los datos apoyando la validez del modelo propuesto de tres factores que miden los componentes del autoestima, preocupación por haber logrado éxitos por casualidad y la claridad del auto concepto, apoyando su uso en personas adultas Vilchez (2019).

En el ámbito de la población, se optó por realizar la validación en colaboradores de una organización, a pesar que la mayoría de las investigaciones fueron direccionadas al área de la personalidad, pero en la actualidad la literatura está empujando este constructo al área de los negocios y las organizaciones, lo cual hace realce a lo mencionado en el estudio de Furner, Mcdowell & Zinko (2013) que mencionan que el síndrome del impostor afecta directamente el rendimiento, las conductas y actitudes dentro de la organización, llegando al resultado de afectar el desempeño del colaborador. Añadido a ello Clark, Vardeman & Barba (2014) mencionan que mientras más tiempo tiene una persona en una organización muchos más altos son sus puntajes en el fenómeno del impostor.

La limitación de la presente investigación se relaciona con el tipo de muestra utilizada, si bien participaron colaboradores voluntarios de una organización en la cual cumplen diferentes responsabilidades todos pertenecen a una misma organización, por lo que puede considerarse una muestra homogénea, en posibles futuras investigaciones se recomienda ampliar la muestra con otros colaboradores de diferentes organizaciones para disminuir posibles sesgos.

A pesar de ello, los resultados obtenidos con el estudio aportan antecedentes preliminares para la utilización de la escala “Clance IP Scale” con colaboradores de diferentes organizaciones de la ciudad de Juliaca, se puede considerar un aporte que suple de cierta forma a la necesidad psicométrica de las organizaciones y sirve a su vez como base a futuras investigaciones para observar si el constructo influye en el comportamiento de los colaboradores de las organizaciones y si estos se asocian a otras variables que dan como resultado la disminución de la productividad de los colaboradores dentro de las organizaciones.

Referencias

- Barbero, M. I. (2010). *Psicometría*. Madrid: Saenz y Torres.
- Brauer, K., & Wolf, A. (2016). Validation of the German-language Clance Impostor Phenomenon Scale (GCIPS). *Personality and Individual Differences, 102*, 153–158. doi.org/10.1016/j.paid.2016.06.071
- Chávez-Vaca, V. A. (2017). Condiciones sociológicas que afectan el desempeño profesional de los docentes que trabajan en el sector rural del Ecuador. *Tzhoecoen, 9*(2), 67–72. doi.org/10.26495/rtzh179.221913
- Clark, M., Vardeman, K., & Barba, S. (2014). Perceived Inadequacy: A Study of the Imposter Phenomenon among College and Research Librarians. *College & Research Libraries, 75*(3), 255–271. doi.org/10.5860/crl12-423
- Fraenza, C. B. (2016). The role of social influence in anxiety and the imposter phenomenon: Discovery service for University of Exeter. *Online Learning, 20*(2), 230–243. Retrieved from <http://0-eds.b.ebscohost.com.lib.exeter.ac.uk/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=c973d304-c83b-4661-95b8-74ef02e14858%40sessionmgr102>
- Furner, C. P., McDowell, W. C., & Zinko, R. (2013). *Media Selection and the Imposter Phenomenon: A Multinational Investigation, 13*(4), 17–34.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación. México D.C.: Mc Graw Hill.
- Hutchins, H. M., Penney, L. M., & Sublett, L. W. (2018). What imposters risk at work: Exploring imposter phenomenon, stress coping, and job outcomes. *Human Resource Development Quarterly, 29*(1), 31–48. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21304>
- Li, S., Hughes, J. L., & Myat Thu, S. (2017). The Links Between Parenting Styles and Imposter Phenomenon. *Psi Chi Journal of Psychological Research, 19*(2), 50–57. <https://doi.org/10.24839/2164-8204.jn19.2.50>
- Montero, I., & Orfelio, L. (2002). Clasificación y descripción de las metodologías de investigación en psicología. *Revista internacional de psicología clínica y de la salud, 507*.
- Pauline Rose Clance & Suzanne Imes. (1978). The Imposter Phenomenon in High Achieving Women: Dynamics and Therapeutic Intervention. *Psychotherapy Theory, Research and Practice, 15*, 1–8. Retrieved from <http://www.suzanneimes.com/wp-content/uploads/2012/09/Imposter-Phenomenon.pdf>
- Qureshi, M. A., Taj, J., Latif, M. Z., Zia, S., Rafique, M., & Chaudhry, M. A. (2017). Imposter Syndrome among Pakistani Medical Students. *Annals of King Edward Medical University, 23*(2), 107–112. <https://doi.org/10.21649/akemu.v23i2.1647>
- Vilchez Cornejo, J. S. (2019). Factores asociados al síndrome del impostor en estudiantes de medicina de la universidad nacional de Ucayali, 2018. nacional de ucayali.

Anexo

1. Instrumento

ESCALA FI DE CLANCE

Para cada pregunta, encierre en un círculo el número que mejor indique qué tan cierta es la afirmación para usted. Para mejor resultado es mejor dar la primera respuesta que viene a su mente en lugar de pensar en ello una y otra vez.

1. A menudo he tenido éxito en una prueba o tarea, aunque antes de asumir la responsabilidad tenía temor de no poder hacerlo bien.

1 2 3 4 5
(no es cierto) (rara vez) (a veces) (a menudo) (muy cierto)

2. Puedo dar la impresión de que soy más competente de lo que realmente soy.

1 2 3 4 5
(no es cierto) (rara vez) (a veces) (a menudo) (muy cierto)

3. Si es posible evito las evaluaciones porque tengo miedo de que otros me evalúen.

1 2 3 4 5
(no es cierto) (rara vez) (a veces) (a menudo) (muy cierto)

4. Cuando la gente me elogia por algo que he logrado, tengo temor de no poder estar a la altura de sus expectativas respecto a mí en el futuro

1 2 3 4 5
(no es cierto) (rara vez) (a veces) (a menudo) (muy cierto)

5. A veces pienso que gané mi posición o mi éxito actual porque estuve en el lugar correcto, en el momento oportuno o porque conocía a las personas adecuadas.

1 2 3 4 5
(no es cierto) (rara vez) (a veces) (a menudo) (muy cierto)

6. Tengo temor de que las personas importantes para mí descubran que no soy tan capaz como ellos piensan.

1 2 3 4 5
(no es cierto) (rara vez) (a veces) (a menudo) (muy cierto)

7. Tengo tendencia a recordar los momentos en los que no he hecho mi mejor esfuerzo más que los momentos en los que he dado lo mejor de mí.

1 2 3 4 5
(no es cierto) (rara vez) (a veces) (a menudo) (muy cierto)

8. Rara vez hago un proyecto o tarea tan bien como me gustaría hacerlo.

1 2 3 4 5
(no es cierto) (rara vez) (a veces) (a menudo) (muy cierto)

9. A veces siento o creo que el éxito en mi vida o en mi trabajo ha sido el resultado de algún tipo de error.

1 2 3 4 5
(no es cierto) (rara vez) (a veces) (a menudo) (muy cierto)

10. Es difícil para mí aceptar cumplidos o elogios por mi inteligencia o mis logros.

1 2 3 4 5
(no es cierto) (rara vez) (a veces) (a menudo) (muy cierto)

11. A veces, siento que mi éxito se debe a algún tipo de suerte.

1 2 3 4 5
(no es cierto) (rara vez) (a veces) (a menudo) (muy cierto)

12. A veces me decepcionan mis logros actuales y creo que debería haber logrado mucho más

1 2 3 4 5
(no es cierto) (rara vez) (a veces) (a menudo) (muy cierto)

13. A veces tengo temor de que otros descubran cuánto conocimiento o habilidad realmente me falta.

1 2 3 4 5
(no es cierto) (rara vez) (a veces) (a menudo) (muy cierto)

14. Aunque generalmente soy bueno en lo que hago, con frecuencia tengo el temor de fallar en una nueva tarea o responsabilidad.

1 2 3 4 5
(no es cierto) (rara vez) (a veces) (a menudo) (muy cierto)

15. Cuando todo me va bien y recibo reconocimiento por mis logros, tengo dudas de que continúe logrando el mismo éxito.

¹
(no es cierto) ²
(rara vez) ³
(a veces) ⁴
(a menudo) ⁵
(muy cierto)

16. Si recibo muchos elogios y reconocimiento por algo que he logrado, tiendo a restarle importancia a lo que he hecho

¹
(no es cierto) ²
(rara vez) ³
(a veces) ⁴
(a menudo) ⁵
(muy cierto)

17. A menudo comparo mis capacidades con las de los que me rodean y creo que otros podrían ser más hábiles que yo.

¹
(no es cierto) ²
(rara vez) ³
(a veces) ⁴
(a menudo) ⁵
(muy cierto)

18. Con frecuencia me preocupo por la posibilidad de no tener éxito en un proyecto o un examen, aunque los demás a mi alrededor tienen una gran confianza en que lo haré bien.

¹
(no es cierto) ²
(rara vez) ³
(a veces) ⁴
(a menudo) ⁵
(muy cierto)

19. Si sé que voy a recibir un ascenso u obtener algún tipo de reconocimiento, dudo en decirle a otros hasta que se haya concretado.

¹
(no es cierto) ²
(rara vez) ³
(a veces) ⁴
(a menudo) ⁵
(muy cierto)

20. Me siento mal y estoy desanimado si no soy "el mejor" o al menos "muy especial" en situaciones que involucran logros.

¹
(no es cierto) ²
(rara vez) ³
(a veces) ⁴
(a menudo) ⁵
(muy cierto)