



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE HUMANIDADES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**“Construcción de una escala para medir expectativas laborales - EXLAB en los colaboradores de una consultora de RRHH en el distrito de Miraflores, 2018”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

**AUTORA:**

SÁNCHEZ HENRÍQUEZ, Lucero Stephany

**ASESORES:**

Dr. CANDELA AYLLÓN, Víctor Eduardo

Dr. GRAJEDA MONTALVO, Alex Teófilo

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

PSICOMÉTRICA

**Lima - Perú**

**2018**

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don  
(a) Sánchez Henríquez, Lucero Stephany  
cuyo título es: "Construcción de una escala para medir  
expectativas laborales - EXLAB en los colaboradores de  
una institución de RR.HH. en el distrito de Miraflores,  
2018"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por  
el estudiante, otorgándole el calificativo de: 15 (número)  
Quinta (letras).

Lima Norte, 27 de febrero del 2019.

  
.....  
PRESIDENTE

Dr. Castro García Julio César

  
.....  
SECRETARIO

Mg. Espino Sedano Víctor Hugo

  
.....  
VOCAL

Mg. Chero Ballón Elizabeth Sonia



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

## **Dedicatoria**

*A mi hija Flavia por ser mi mayor motivación.*

*A mis padres y hermana por su apoyo constante.*

*A mi compañero de vida Johan.*

## **Agradecimientos**

*A los profesores de la Universidad  
Cesar Vallejo, por compartir su conocimiento  
y orientarnos en todo este proceso.*

### **Declaración de autenticidad**

Yo **Lucero Stephany Sánchez Henríquez** Con DNI N° **74075426**, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela profesional de psicología, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Lima, 27 de Febrero de 2019



74075426

Lucero Stephany Sánchez Henríquez

## **Presentación**

### **Señores miembros del jurado:**

En cumplimiento del Reglamento de GRADOS y Títulos de la Universidad César Vallejo, presento ante ustedes la Tesis titulada: “Construcción de una escala para medir expectativas laborales – EXLAB en los colaboradores de una consultora de RRHH en el distrito de Miraflores, 2018” la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciado en Psicología.

Autor:

SÁNCHEZ HENRÍQUEZ, Lucero Stephany

## Índice

	<b>Pág.</b>
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaración de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice de tabla.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Realidad problemática.....	1
1.2 Trabajos Previos.....	3
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	5
1.4 Formulación del problema.....	13
1.5 Justificación del estudio.....	13
1.6 Objetivo.....	14
II. MÉTODO.....	15
2.1 Diseño de investigación.....	15
2.2 Variables, Operacionalización.....	16
2.3 Población y muestra.....	17
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	18
2.5 Métodos de análisis de datos.....	19
2.6 Aspectos éticos.....	20
III. RESULTADOS.....	21
IV. DISCUSION.....	31
V. CONCLUSIONES.....	35
VI. RECOMENDACIONES.....	36
ANEXOS.....	42

## Índice de tablas

<b>Tabla 1:</b> Validez de contenido mediante <i>V de aiken</i> .....	22
<b>Tabla 2:</b> <i>Correlación Item test</i> .....	23
<b>Tabla 3:</b> <i>Estadísticos descriptivos y análisis de ítems</i> .....	24
<b>Tabla 4:</b> <i>Estadísticos de confiabilidad por consistencia interna</i> .....	25
<b>Tabla 5:</b> <i>Prueba de KMO Y Bartlett</i> .....	25
<b>Tabla 6:</b> <i>Estructura factorial exploratorio</i> .....	26
<b>Tabla 7:</b> <i>Análisis factorial de rotación varimax</i> .....	27
<b>Tabla 8:</b> <i>Análisis factorial confirmatorio</i> .....	28
<b>Tabla 9:</b> <i>Comparación de los puntajes de tres tipos</i> .....	29
<b>Tabla 10:</b> <i>Coefficiente de omega</i> .....	29
<b>Tabla 11:</b> <i>Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov</i> .....	30
<b>Tabla 12:</b> <i>Prueba de U de Mann Whitney</i> .....	30
<b>Tabla 13:</b> <i>Baremo general de la escala</i> .....	31



## RESUMEN

El presente trabajo tuvo la finalidad de construir la escala de expectativa laboral que evidencia propiedad psicométrica adecuada para colaboradores entre los 18 a 50 años de edad del distrito de Miraflores, 2019. La muestra obtenida se dio a la multiplicación de cada uno de los ítems por 10 personas teniendo en cuenta a Nunally & Bernstein (1995), por ellos la muestra fue de 300 personas de ambos sexos y de diferentes rubros laborales pertenecientes a una consultora de RRHH ubicada en Miraflores. Los resultados obtenidos muestran una muy buena confiabilidad de Omega con un 0.94 y evidencias de validez de constructo aptas, además la prueba de adecuación muestral Kaiser Meyer Olkin (KMO) obteniendo un valor de 0.941 y una varianza explicada de 52% mediante la extracción de factores con el método componentes principales y rotación varimax, obteniendo tres dimensiones y tres categorías alto, medio y bajo. Finalmente no se encontraron diferencias significativas por sexo, así que se realizó un baremo general por dimensiones, a partir de las cuales se obtuvieron las normas percentiles. Se concluye que la escala expectativa laboral presenta buena validez y muy buena confiabilidad, siendo un instrumento útil para su aplicación en el campo organizacional.

Palabras clave: Escala de expectativa laboral, validez de constructo, confiabilidad de omega y percentiles.

## **ABSTRACT**

The purpose of this work was to build the expectative scale that demonstrates adequate psychometric properties for university students from 18 to 50 years of age in Miraflores district, 2019. The sample obtained was given to the multiplication of items by 10 people taking into account Nunnally & Bernstein (1995), which the sample was of 300 employees, of both sexes and of different jobs, from a RRHH consultat. The results showed a good reliability with an alpha of 0.94 and evidence of validity of suitable constructs, in addition the Kaiser Meyer Olkin (KMO) sampling adequacy test obtaining a value of 0.941 and an explained variance of 52% by means of the extraction of factors with the main components method and varimax rotation, obtaining three dimensions and three categories high, average and low, Finally no significant differences were found by sex, obtaining general rates dimensions, from which the percentile norms were obtained. It is concluded that the phubbing scale has good validity and very good reliability, being a useful instrument for its application in the clinical-educational field

Key words: Expectative scale, construct validity, reliability by Omega and percentiles.

# **I. INTRODUCCIÓN**

## **1.1. Realidad problemática**

Cada vez más, las empresas se preocupan por conocer las expectativas de los trabajadores, en función de la generación a la que pertenecen y a las funciones que realizan. Pues de estas generaciones, se vislumbra un cambio en relación a la cultura que existe dentro de las organizaciones a nivel mundial (Garavito, 2017).

Un estudio comparó las respuestas de universitarios en 19 países, el cual reveló que las nuevas generaciones se centran en la búsqueda de trabajos acorde con su personalidad. Según Garavito (2017) el temor a no encontrar un trabajo acorde a la personalidad es más notable en las generaciones que aún no forman parte del mundo laboral, siendo la más destacable en un 53% de la generación Z. En la generación X baja hasta un 42% añadiéndose además el temor por la seguridad en el puesto de trabajo. Algo en lo que coinciden las dos generaciones es que afirman buscar un trabajo en empresas u organizaciones que tengan un buen propósito.

Uno de los factores más fundamentales en la toma de decisión de estas generaciones es la expectativa laboral, definida por Victor Vroom (1964):

Un trabajador se incentiva a desarrollar un alto nivel de empeño cuando piensa que ese sacrificio tendrá una buena valoración en su función; una buena evaluación dará lugar a retribuciones organizacionales como por ejemplo descuentos corporativos, aumentos de salario o promoción de puesto; y esto saciará los objetivos particulares del funcionario (pag.3).

Esto quiere decir que, toda persona genera una expectativa frente al empleo que desea obtener, partiendo de encontrar un buen clima laboral, una buena relación con su jefe además de buena infraestructura y recompensas. Cuando la persona genera estas expectativas usualmente son dentro de sus primeros meses de trabajo o en el transcurso de la búsqueda de este; de no cumplirse dicha expectativa optan por abandonar el trabajo, para ir en búsqueda de otro que si cumpla con sus expectativas, es por ello que aumenta el porcentaje del desempleo.

En el contexto latinoamericano, existe una tasa alta de desempleabilidad en los jóvenes y adultos en los diversos sectores públicos y privados, según OIT en el 2017 se presentó una tasa de 9,3% de desempleo en toda América Latina. Por ende, esto se debe al desconocimiento de la expectativa laboral por parte del empleador frente a los empleados. En el Perú, la tasa de desempleo de Lima Metropolitana se ubicó en 8,1% en el primer trimestre del presente

año y esto representa la más alta tasa en el mismo trimestre del año 2012 cuando se alzó en 8,7%, según información del INEI. Principalmente, las consecuencias más comunes para que un empleado tome la decisión de abandonar su trabajo, se deba a que puedan encontrarse en una de las siguientes etapas:

En los primeros años dentro del mercado laboral, las personas se enfatizan en experimentar y explorar diversas opciones de empleo y de carrera a esto lo denomina como vida laboral temprana, mediante este periodo de exploración es cuando las personas pueden encontrar el camino a desarrollar sus carreras a futuro. En cuanto al proceso de Desarrollo, este hace referencia a que una vez que el individuo haya identificado el curso que quiere dar a su carrera, y el estilo de vida que desea, este por lo general tendrá en claro los pasos que deberá tener en cuenta para expandir sus habilidades y conocimientos lo cual le será útil para su carrera profesional elegida. En cuanto a la madurez, esta hace mención a que, cuando el individuo haya encontrado el trabajo donde se sienta cómodo, buscará la estabilidad para poder atender las responsabilidades familiares y personales. El objetivo principal en esta etapa es principalmente el de mantenerse en el camino ya elegido (Wellin, 2007).

Los psicólogos como se sabe necesitamos de herramientas para diagnosticar, evaluar y medir. Es por ello, que surge la necesidad de construir un instrumento para esta variable, ya que si existe no está adaptada a nuestro contexto social. Según Instituto Peruano de Psicología y Educación (2018), en el Perú no existen instrumentos que permitan identificar la expectativa laboral de las personas frente a un puesto de trabajo, es por ello que es necesario construir una escala que permita medir adecuadamente esta variable, de tal manera que se logre, con ella, determinar los niveles de expectativa frente al desempeño, recompensa y el logro de metas personales.

Finalmente, ante todo lo mencionado, además de construir dicho instrumento, se analizará su validez y confiabilidad en los trabajadores de una empresa privada del distrito de Miraflores.

## **1.2. Trabajos previos**

### **Internacionales**

Vacas (2015) ejecutó la investigación basada en la inserción laboral de los universitarios desde la perspectiva psicosocial. Se trató de un estudio no probabilístico subjetivo por conveniencia. La muestra total fue de 253 personas. El instrumento consto de 75 preguntas, divididas en las siguientes dimensiones: Practicas de empresa, Búsqueda de Empleo y actividad laboral, proceso de inserción, actitudes laborales, salud y bienestar psicológico, el alfa de Cronbach fue de 0.874, observándose que el cuestionario es fiable.

Vásquez y Manassero (2008) estudiaron la aprobación de un interrogatorio de expectativas laborales con alumnos del nivel secundaria. La población del estudio ROSE fueron alumnos del último año de educación (15/16 años). El instrumento utilizado tiene por nombre *Mi trabajo futuro*, el cual es un cuestionario creado por el grupo de expertos internacionales del proyecto ROSE (Schreiner y Sjoberg, 2004) el cual consta de 27 frases, en cuyos contenidos poseen características generales de un trabajo. Los ítems del cuestionario sobre un trabajo futuro se agrupan por su contenido teórico en las siguientes dimensiones Autoactualización, Creatividad laboral, Prioridad al ocio, Relaciones con personas, Relaciones con el medio ambiente, Poder y fama, Interés y dinamismo, Manualidad y máquinas. Resultados: La fiabilidad del cuestionario total, medida por el coeficiente de consistencia interna, es buena ( $\alpha = 0.792$ ). El test de esfericidad de Barlett ( $\chi^2 772.707$  ( $p < 0.0001$ )) y la medida de adecuación muestral KMO (0,663).

Bustamante (2004) realizó una investigación con la finalidad de analizar la existencia de una correlación entre las expectativas laborales de los colaboradores del sanatorio IMSS y el síndrome de deterioro profesional. La población del estudio fue de 166. El cual es un cuestionario con 11 preguntas divididas en las 3 dimensiones: Frecuencia, Intensidad e Importancia. Se halló que la confiabilidad de la prueba es de ( $\alpha = 0.88$ ).

### **Nacionales**

Mamani (2017) realizó un trabajo de investigación con la finalidad de determinar las expectativas laborales que presentan los universitarios de la Universidad Peruana Unión. Se trató de un estudio con enfoque cuantitativo de alcance descriptivo en el cual se consideró una muestra de 98 universitarios del último año de estudios a quienes se les aplico un instrumento *Expectativa laboral de los universitarios*, con 58 ítems y 5 dimensiones: Equilibrio y flexibilidad, Lugar de trabajo, Relaciones laborales, establecimiento de compromisos laborales y motivaciones laborales. Dicho instrumento posee una confiabilidad de ( $\alpha = 0.978$ ) en Alfa de Cronbach

Sánchez (2016) investigó las expectativas laborales en docentes de la Escuela Superior de Guerra del Ejército. Se trató de un estudio con enfoque cuantitativo de alcance descriptivo en el cual se consideró una muestra de 50 docentes de la Escuela de Post Grado. El instrumento empleado *Cuestionario de cultura organizacional, expectativa laboral y motivación*, contó con 35 preguntas, obteniendo una confiabilidad de ( $\alpha= 0.908$ ) en Alfa de Cronbach y observándose un nivel de correlación moderada ( $\rho=.639$ ).

Cabrera (2015) realizó una investigación con la finalidad de validar si existen diferencias en los niveles de expectativa profesional e intención de emigrar. Se trató de un estudio con enfoque correlacional, en el cual participaron 353 alumnos a quienes se les aplicó el instrumento Expectativas Profesionales, el cual constó de 14 preguntas y tres niveles: expectativa elevada, moderadas y bajas. El instrumento fue aprobado con una validez de contenido mediante el grado de concordancia entre jueces obteniendo un valor 0.8 y una confiabilidad de ( $\alpha= 0.861$ ) en alfa de Cronbach.

Orihuela (2016) realizó un trabajo de investigación con la finalidad de determinar la expectativa laboral pública y compromiso de los agricultores del distrito de Torata - Moquegua. Se trató de un estudio con enfoque cuantitativo de alcance descriptivo en el cual se consideró una muestra de 57 agricultores de la Comisión de Regantes *Expectativa laboral pública*, con 22 ítems con 3 dimensiones: Expectativa Personal, Económica y Social. Los resultados del análisis de fiabilidad demostraron que el índice de confiabilidad es alto ( $\alpha=0,960$ ) y se utilizó el juicio de expertos de acuerdo al resultado, el valor obtenido indica que es 85,75% además de Chi- Cuadrado de Pearson ( $P = 0,000$ ).

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **Concepto de motivación**

Woolfolk (2009) define a la motivación es un estado interno que incita, dirige y mantiene la conducta (p.372). Además la motivación es un conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona. Dentro de la teoría de la motivación existen dos clasificaciones:

Las teorías de contenido son consideradas como satisfacción aquellas que estudian y consideran los aspectos tales como sus necesidades, sus aspiraciones y el nivel de satisfacción de éstas, las cuales pueden motivar a las personas y por otro lado tenemos la teorías de proceso, las cuales estudian o tienen en cuenta el proceso de pensamiento por el cual la persona se motiva.

### **Teoría de las Expectativas**

Entre las diversas teorías que hablan sobre la motivación de las personas en el entorno laboral, encontramos la teoría de las Expectativas de Victor Vrom, la cual será utilizada como base teórica para esta investigación; por ello es importante conocer el concepto que el autor brinda:

Las personas, son seres razonantes, con creencias firmes, tienen esperanzas y perspectivas con su futuro en el desarrollo de su vida. Dicha conducta es consecuencia de la variante de acciones y alternativas sujetas a sus hábitos diarios, costumbres, creencias sumado a sus actitudes.

Como resultado esta teoría nos vierte tres factores los cuales son:

Valencia (V). Es la clasificación de emociones que llevan a percibir actos negativos y positivos, pueden ser como la ira o felicidad, la cual no puede llevar a recibir una recompensa o una amonestación. Considerando la valencia como puede variar con el tiempo en dependencia de la satisfacción de las necesidades y con el surgimiento de otras.

Expectativa (E). Es aspiración que se pretende obtener al esfuerzo realizado por el desempeño en una determinada labor o acción.

Medios (M). Es la capacidad que lleva a integrar cada persona con sus habilidades para la obtención de un logro proyectado.

### **Expectativas Laborales del Empleado**

#### **Sueldo**

Jiménez (2009) describe al sueldo como la expectativa de un bienestar económico o remuneración monetaria de forma escalonada que motiva a la persona en su desempeño laboral el cual va con su rendimiento, capacidad y función al esfuerzo que brinda a la empresa

o empleador, desde de épocas todo esfuerzo humano, sea intelectual, físico o el que fuere ha tenido un valor, se cita en los pasajes bíblicos, donde se pagaba jornales por días trabajados , en el periodo inca, se retribuía con granos, semillas y otros alimentos por el esfuerzo empleado en los campos y trabajos, desde el comienzo de la revolución industrial se ha mejorado y diferenciado a cada persona en su labor y desempeño y por ello recibiendo un sueldo o pago acorde a la función que desempeña, en la actualidad existe un salario mínimo vital que es dirigido por el gobierno y controlado por el ministerio de trabajo (p. 135).

### **Reconocimiento**

Honneth (1997) sostiene una corriente con respecto al reconocimiento, que se expresa en norma, con la cual se desarrolla la categoría al esfuerzo y reconocimiento a la vida social por parte de otras personas. “El concepto de reconocimiento implica que el sujeto necesita del otro para poder construir una identidad estable y plena” pues el desarrollo y finalidad de la vida humana consistiría, desde este punto de vista, en la autorrealización entendida como el establecimiento de un determinado tipo de relación consigo mismo, consistente en la autoconfianza, el auto-respeto y la autoestima.

### **Satisfacción**

Por otro lado, Davis y Newstrom (1991) sostiene que las prioridades de los trabajadores están satisfechas cuando ellos perciben que los premios de la organización tales como pagos, promociones, reconocimiento y otros, los cuales buscan cumplir o exceder sus expectativas. Autores como este precisan que la satisfacción está relacionada es estímulos al empleado y fomentar la organización y la creación de “círculos de éxito”. La insatisfacción en cambio genera “ciclos de fracaso”, ya que provocan rotaciones y el deterioro de la calidad en el servicio de la organización y como consecuencia una disminución en el desempeño de las empresas.

### **Desempeño**

Chiavenato (2004) es el atributo personal de cada persona, que es la base que sustenta y dirige el esfuerzo de la organización, depende especialmente de la gran motivación de las personas. Es de más precisar que el desempeño individual está formado y ceñido por varios factores a la vez, como el talento y la competitividad de cada una de las personas, el liderazgo y la dirección que recibe, así como la orientación, la dedicación y el esfuerzo que intervienen.



Cabe precisar que el desempeño es innato pues existen personas que nacen con atributos y facultades para cada tipo de labor que los hace sobresalientes sobre los demás y eso lo podemos considerar como un atributo personal en diferente tipo de labor que va a desempeñar.

### **Recompensas**

Hellriegel & Slocum (2009) sostiene que es una atribución o facultad que se le brinda a las personas o al empleado para estimular o resaltar sus logros dentro de las funciones que se le ha encomendado, estos pueden ser vacaciones, bonos, incremento salarial, promoción de puesto entre otros, motivación que engrandece a la persona y genera un sentimiento de éxito propia el cual motiva a los demás colaboradores a esforzarse por lograr obtener estas recompensas; si queremos tener logros laborales, ya sean personales o grupales estas recompensas son necesarias y fundamentales para lograr el objetivo y la expectativa del empleado en un sistema organizacional.

### **Metas**

Hellriegel & Slocum (2009), en su libro “Comportamiento Organizacional”, consideran que las metas personales y grupales son fundamentales pues luchan por obtener un resultado a sus expectativas utilizando para ello, resultados mediante el propósito y la eficacia de la organización, el cual hace una expectativa o proyección a establecer un logro para un equipo, proyecto, cuenta propuesta, el cual se debe cumplir o alcanzar. Hoy en día las expectativas organizacionales cumplen en motivar a las personas a que logren sus objetivos tanto personales o funcionales para las empresas y estas se vuelven competitivas dentro de un marco liderazgo, trabajo en equipo utilizando la tecnología y las relación interpersonales, las cuales son convicción de todas las empresas dentro de un marco de desarrollo globalizado.

### **Esfuerzo**

Amoros (2007), lo define como la intensidad de cada persona, ya sea intelectual o físico, motivando al desarrollo de un objetivo. Es el esfuerzo que realiza la persona en su entorno para obtener beneficios de acuerdo a la capacidad de su naturaleza. Si lo llevamos al área organizacional, lo definiríamos como el conjunto de esfuerzo bajo el liderazgo para el obtener algún objetivo propuesto.

### **Motivación**

Chiavenato (2004) considera que la actitud del empleador ante la ejecución de su labor se desarrolla en sus creencias y valores. Es gracias a ello que el empleador lo considera como una persona proactiva y con talentos, buscando evitar a toda costa que este recurso abandone al empleador; considerando para esto brindar recompensas con el fin de lograr una continuidad laboral (p. 203).

La motivación es la actitud o hecho que genera el empleador hacia sus trabajadores cuando observa en ellos un buen desempeño laboral, lealtad, ganas en mejorar la calidad de su trabajo, tanto individual como en grupo.

## **Teorías Psicométricas**

### **Definición de Psicometría**

La Psicometría es la ciencia cuyo objeto es medir los aspectos psicológicos de una persona, como son: el conocimiento, las habilidades, las capacidades, las actitudes o la personalidad.

Muñiz (1998) considera que existen diferentes métodos, técnicas y teorías relacionadas a la medición de las variables psicológicas, haciendo énfasis en la psicometría exigiendo la medición psicológica a través del uso de instrumentos psicológicos previamente adaptamos (p.65).

### **Teoría clásica de los test**

Martínez, Hernández y Hernández (2014) definen que esta teoría fue iniciada por Spearman en el año 1904, fue desarrollado por Lord y Norvick en 1968, se centra en que las respuestas obtenidas de los reactivos del test forman una puntuación única siendo ésta el total con respecto a cada individuo (p.38).

### **Concepto de fiabilidad**

Según Meneses, J., Barrios, M., Bonillo, A., Coscullela, A., Lozano, L., Turbany, J., Valero, S., (2013) la teoría clásica de los test, la fiabilidad de un test está relacionada con los errores de medida aleatorios presentes en las puntuaciones obtenidas a partir de su aplicación. Así, un test será más fiable cuantos menos errores de medida contengan las puntuaciones obtenidas por los sujetos a quienes se les aplica. Dicho de otro modo, la fiabilidad de un test será su capacidad para realizar medidas libres de errores (p.67).

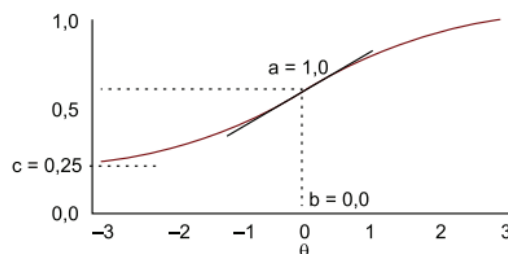
## El error de medida

Meneses, et al., todo instrumento de medida debe garantizar, con más o menos rigor, que las medidas que obtenemos con su aplicación se corresponden con el verdadero nivel o valor de la característica evaluada. Por lo tanto, cualquier proceso de medida de una característica de los objetos o de los sujetos lleva inherente un cierto error en su medición. Podemos encontrar instrumentos de medida con más o menos capacidad para minimizar estos errores, pero difícilmente podremos encontrar uno que los elimine del todo (p.77).

## Teoría Respuesta al Ítem

Según Martínez, Hernández y Hernández (2014) la TRI tiene como característica establecer relaciones entre las medidas observables y relacionado con éste las puntuaciones de cada uno de los ítems y por medio de los patrones de las respuestas obtener una estimación del valor del sujeto en el constructor, especificando que la probabilidad de responder a un ítem correctamente depende de la aptitud o aptitudes de los sujetos examinados y de las características de los ítems (p.120).

Meneses, et.al, menciona en su libro Psicometría que la teoría de respuesta al ítem consta con tres parámetros:



Discriminación del ítem, mide la discriminación del ítem. Una curva muy plana expresaría que no es importante tener un alto conocimiento del rasgo para aumentar la probabilidad de acierto. Es decir, cuanto mayor sea la pendiente, mayor será la discriminación.

Dificultad a partir del punto de corte del eje X, que corresponde a una probabilidad de acierto del 50%. Se interpretaría como el nivel de rasgo latente necesario para tener un 50% de probabilidades de acertar el ítem. Cuanto mayor sea la b, más difícil será el ítem, ya que hará falta más conocimiento para poder llegar a ese 50% de probabilidad deseado

Acierto al azar, se conoce también como índice de pseudoadivinación. Gráficamente, corresponde al valor de X que corta el eje Y. Contempla, la probabilidad de acertar cuando el conocimiento del ítem es nulo. El valor del gráfico indica que este es alto: del 25%. (p.250)

### **Teoría de la generalizabilidad**

Martínez, Hernández y Hernández (2014) define la teoría de la Generalizabilidad es la prolongación de la teoría clásica de los ítems. Esta teoría intenta responder los problemas sobre la TCT, tiene como objetivo estudiar las fuentes de error que afectan a las observaciones de los sujetos y las características de la situación de medida afectan a las puntuaciones y qué efectos tienen. (p.106).

### **Consistencia Interna**

La consistencia interna hace referencia al grado en que cada una de las partes de las que se compone el instrumento es equivalente al resto (Meneses, et.al, p. 84).

### **Validez**

Abad, Garrido, Oleo, Ponsoda (2006) lo definen como un conjunto de procedimientos que permite confirmar si el instrumento realmente mide lo que pretende medir (p.61).

Por lo tanto, se conceptualiza la validez como correlación entre el cuestionario y el criterio de interés. Así pues, se considera que un test es válido para evaluar cualquier aspecto con el que correlacione (Meneses, p.143).

### **Validez de contenido**

Abad, et al. (2006) describe la utilización de jueces expertos en el tema a cual tienen como objetivo evaluar la congruencia entre los ítems y los objetivos, existen procedimientos cuantitativos diversos para que cada experto valore el grado en que un ítem sirve para evaluar el objetivo al que corresponde (p.61).

La validez de contenido hace referencia a la relación que existe entre los ítems que componen el test y lo que se pretende evaluar con él, prestando atención tanto a la relevancia como a la representatividad de los ítems. Este tipo de evidencia se recoge principalmente en el momento de la elaboración del test (Meneses, p.147).

### **Validez de constructo**

Muñiz (2003) refiere a la recogida de evidencia empírica que garantice la existencia de un constructo psicológicos en las condiciones exigibles a cualquier otro modelo o teoría científica (p.154).

Abad, et al. (2006) manifiesta que el análisis factorial sirve para estudiar las dimensiones que subyacen a las relaciones entre varias variables, refiriéndose a dos objetivos. El primer objetivo en determinar el número de dimensiones o factores que mide un test y descubrir cuál es el significado de cada una y la segunda obtener la puntuación de cada sujeto en cada dimensión (p.66).

### **Validez convergente**

Es decir, la validez que determinan diferentes pruebas que miden el mismo constructo, y por otra parte (Meneses, p.170).

### **Validez discriminante**

Viene determinada por la medida de diferentes constructos dentro de la misma prueba (Meneses, p.170).

### **Escala Likert**

Según Martínez, Hernández y Hernández (2014) las escalas de tipo Likert constan de un enunciado seguido de opciones de respuesta que indican grados variables de acuerdo o de frecuencia que normalmente oscilan de 3 a 9 a cual tener un número impar permite disponer de un punto neutral, sin embargo un número par fuerza en el evaluado a una mayor discriminación (p.32).

### **Percentiles**

Meneses, J., Barrios, M., Bonillo, A., Coscullela, A., Lozano, L., Turbany, J., Valero, S., (2013, p. 204) Conocidos también como centiles, se expondrá el concepto de mediana, más adelante cuando se ordenen los valores de un conjunto de observaciones, la mediana será el valor que ocupa la posición un orden central.

### **Baremos**

Según Meneses, et.al, (2013) afirman que:

La baremación consiste en transformar las puntuaciones directas, recodificarla, darle nuevos valores de medición que facilitarán su interpretación al usuario. Es necesario que la muestra que provee los datos que permiten satisfacer una transformación, sea una muestra relevante, representativa y homogénea (muestra normativa).

Entre las formas más usadas para baremar tenemos:

- Baremos cronológicos.
- Centiles o percentiles.
- Puntuaciones típicas.

Es gracias a los baremos, quien usa un instrumento puede realizar inferencias en relación a las puntuaciones de un sujeto, de acuerdo con el perfil de comportamiento de una muestra normativa y tablas de correspondencia, generalmente mediante el uso de puntuaciones transformadas (pp. 201-230).

Abad et al. (2006) explican que consiste en asignar una puntuación directa, en una determinada escala que informa sobre la posición que ocupa la puntuación (p.165).

### **Confiabilidad**

La confiabilidad es aquella propiedad que estima la consistencia y precisión de la medida (Meneses et al., 2013, p. 75). Es decir el atributo de consistencia de la medición, la cual debería considerarse como un continuo. Esta expresa la influencia relativa de las puntuaciones verdaderas y de error sobre las puntuaciones obtenidas en la prueba (Gregory, 2011, p.107). Quiere decir, es la estabilidad o consistencia del puntaje obtenido por un sujeto, en distintos momentos en lo que se aplique el mismo instrumento (Gonzales, 2007, p.29).

### **Coefficiente Omega de Mc Donalds**

El coeficiente omega es considerado una adecuada medida de la confiabilidad si no se cumple el principio de tal equivalencia, el cual puede incumplirse si los coeficientes de los ítems que conforman una matriz de solución factorial presentan valores muy diferentes (McDonald, 1999). Para considerar un valor aceptable de confiabilidad mediante el coeficiente omega, éstos deben encontrarse entre .70 y .90, aunque en algunas circunstancias pueden aceptarse valores superiores a .65.

La aceptación y la aprobación del uso del alfa de Cronbach como un indicador de confiabilidad, ha generado muchas críticas a nivel matemático, debido a que el coeficiente alfa utilizad las varianzas para el cálculo de fiabilidad, mientras el coeficiente omega los hace con cargas factoriales (Gerbing & Anderson, 1988). Esta última metodología es mencionada y recomendada por diversos autores (Domínguez & Merino, 2015a, 2015b) con mayor interés en las investigaciones psicológicas y en la práctica profesional, garantizando las propiedades psicométricas de un instrumento como adecuadas la validez y confiabilidad.

#### **1.4. Formulación del problema**

¿Es posible construir una escala para medir el nivel de expectativa laboral – EXLAB en colaboradores una empresa consultora de RRHH en el distrito de Miraflores, 2019?

#### **1.5. Justificación del estudio**

La presente investigación desde el punto de vista práctico busca en determinar las propiedades psicométricas de la escala de expectativa laboral para colaboradores frente al empleo, ante la problemática ya observada previamente y la necesidad de ser atendida.

Desde el aspecto teórico es un aporte al estudio científico sirviendo como precedente para siguientes investigaciones que se encuentren interesadas en investigar más sobre las expectativas laborales de los colaboradores frente a la percepción de nuevas ideas frente al trabajo del cual están formando parte.

Del mismo modo, desde el aspecto social la importancia del presente estudio radica en que en los resultados va a permitir tener un instrumento psicológico que mida la percepción de los colaboradores frente a la problemática de la rotación del personal a modo preventivo y que plasme en dichos resultados aquellas áreas en las que los empleadores están dejando de tomar conciencia.

Desde el aspecto metodológico este estudio permitirá a los expertos en psicología tener acceso a un instrumento que cuente con validez, confiabilidad y baremos en la población local del distrito de Miraflores; permitiendo obtener datos fiables en relación a las expectativas de los trabajadores.

#### **1.6. Objetivo**

##### **General**

Construir una escala que mida expectativa laboral en trabajadores de una empresa consultora de RRHH en el distrito de Miraflores, 2019.

### **Específicas**

**O1.** Identificar la validez de contenido de la escala de expectativa laboral – EXLAB en colaboradores de una empresa consultora de RRHH en Miraflores, 2019.

**O2.** Determinar la validez de constructo de la escala de expectativa laboral – EXLAB en colaboradores de una empresa consultora de RRHH en Miraflores, 2019.

**O3.** Obtener la confiabilidad mediante el método de consistencia interna de la escala de expectativa laboral – EXLAB en colaboradores de una empresa consultora de RRHH en Miraflores, 2019.

**O4.** Determinar el análisis factorial exploratorio de la escala de expectativa laboral – EXLAB en colaboradores de una empresa consultora de RRHH en Miraflores, 2019.

**O5.** Determinar el análisis factorial confirmatorio de la escala de expectativa laboral – EXLAB en colaboradores de una empresa consultora de RRHH en Miraflores, 2019.

**O6.** Determinar la validez diferencial de la escala de expectativa laboral – EXLAB en colaboradores de una empresa consultora de RRHH en Miraflores, 2019.

**O7.** Determinar si existen diferencias significativas en la variable sociodemográfica sexo

**O8.** Elaborar el baremo general de la expectativa laboral – EXLAB en colaboradores de una empresa consultora de RRHH en Miraflores, 2019.

**O9.** Elaborar un manual para la Escala de expectativa laboral – EXLAB, que permita conocer los procedimientos de esta escala.



## **II. MÉTODO**

### **2.1. Diseño de investigación**

#### **Diseño**

El diseño del presente estudio se basa en la investigación diseño no experimental- transversal, teniendo como propósito describir las variables y analizar su incidencia en el momento dado, por lo que no se necesita la manipulación de las variables, la cual se observa en su ambiente natural (Hernández, Zapata y Mendoza, 2013, p.30).

#### **Tipo**

El tipo de estudio fue de corte tecnológico de naturaleza psicométrica, ya que manifiesta que esto contribuye a la ciencia con instrumentos, métodos o programas que serán útiles para posteriores investigaciones (Sánchez y Reyes, 2015).

#### **Nivel**

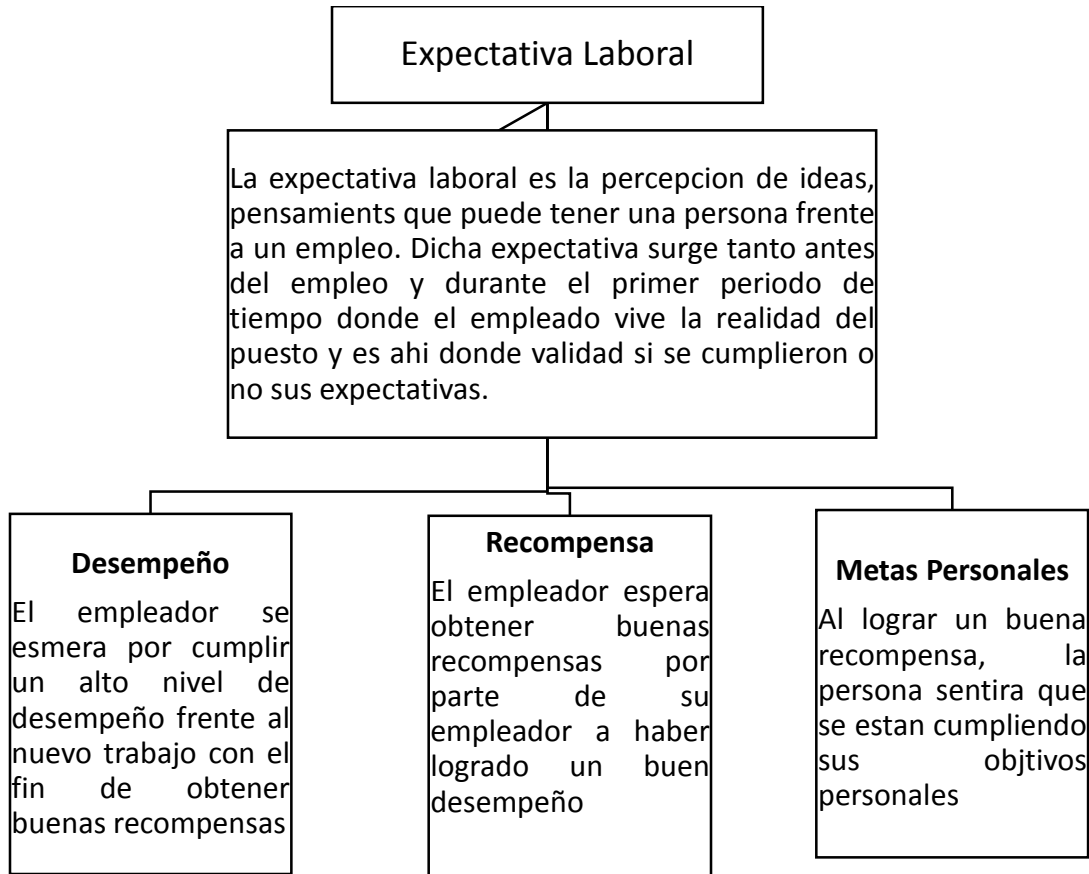
El presente trabajo de investigación se basa en el nivel descriptivo, el cual consiste en estudiar, describir, conocer sobre el fenómeno o situación para un fin específico, permitiendo recabar información relevante sobre la situación actual del fenómeno (Sánchez y Reyes, 2015. p.80).

#### **Enfoque**

Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo según lo indicado por Tamayo (2007) pues los datos obtenidos fueron procesados a través de un análisis estadístico a fin de obtener resultados que responden al problema de investigación.

## 2.2. Variables, Operacionalización

### Modelo Heurístico



### Definición conceptual

Un trabajador se incentiva a desarrollar un alto nivel de empeño cuando piensa que ese sacrificio tendrá una buena valoración en su función; una buena evaluación dará lugar a retribuciones organizacionales como por ejemplo descuentos corporativos, aumentos de salario o promoción de puesto; y esto saciarán los objetivos particulares del funcionario.

### Definición operacional

Esta variable fue medida en función a las puntuaciones obtenidas en la escala de expectativa laboral – EXLAB, la cual contiene 29 ítems y 3 dimensiones con un formato de escala de tipo Likert con 5 opciones de respuesta. La calificación de 82 a 103 es la categoría baja, de 104 a 120 como promedio y 121 a 139 como alto.

## **Desempeño**

El empleador se esmera por cumplir un alto nivel de desempeño frente al nuevo trabajo con el fin de obtener buenas recompensas.

## **Recompensas**

El empleador espera obtener buenas recompensas por parte de su empleador a haber logrado un buen desempeño.

## **Metas personales**

Al lograr un buena recompensa, la persona sentira que se estan cumpliendo sus objtivos personales

## **2.3. Población y muestra**

### **Población**

La población estuvo constituida por 439 colaboradores de ambos géneros de una empresa consultora de RRHH en el distrito de Miraflores. Los cuales se encuentran laborando en el rubro de ventas.

### **Muestra**

De acuerdo a los lineamientos de investigación se trabajó con 300 trabajadores correspondientes a una muestra no probabilística Nunnally & Bernstein (1995) mencionan que es importante realizar un estudio de manera eficaz, siendo esta desarrollada por la multiplicación de los reactivos del instrumento por 10 o más individuos (p.43).

### **Muestreo**

El tipo de muestreo será no probabilístico intencional, en la cual se ha seleccionado la muestra representativa de la población determinada. Esta representatividad se ha extraído en base a una opinión o intención propia del sujeto y por consiguiente siendo una evaluación de tipo subjetiva (Sánchez y Reyes, 2015, p.143)

### **Criterios de Selección**

La elección de los participantes se basó en los siguientes criterios.

#### **Criterios de Inclusión:**

- Participación voluntaria.
- Tener una antigüedad mayor a un año y no menor de 3 meses en la institución y el puesto.

- Estar en Planilla.
- Full time.
- Sector ventas.

**Criterios de Exclusión:**

- Negativa a participar de la investigación.
- Inasistencia a la fase de evaluación.
- Estar en un puesto de mando medio o alto.
- Cobro por Recibos de Honorarios

**2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

**FASE 1: *Teoría – Antecedentes – Modelo Heurístico***

Para poder realizar la construcción de este instrumento psicológico, primero se hizo una investigación y lectura de las diferentes teorías que pertenecen a la teoría de la motivación. Dentro de las diversas, se hayo la teoría de las expectativas de Victor Vroom, la cual no ha sido utilizada en estudios posteriores, ya que la teoría más utilizada para los organizacionales es la teoría de la motivación de Maslow, entre otras. Una vez definida la teoría base, se buscó antecedentes relacionados a esta variable, tanto de estudios psicométricos como de estudios donde se correlacionaban esta variables con alguna otra. A su vez también se realizó un modelo heurístico donde se diseña conceptos propios de esta investigación.

**FASE 2: *Juicio de experto – validez de contenido***

Una vez definida nuestra teoría, nos enfocamos en el diseño de la prueba para ello, se definieron las dimensiones y los ítems (60). Por ello, es que fue necesaria la intervención de expertos en el tema puesto que debían validar la claridad, pertinencia y relevancia de cada uno de los ítems planteados. Los cuales permitirán medir el nivel de expectativas laborales de las personas frente a un empleo. En esta fase, nos dimos cuenta que de los 60 ítems iniciales, se eliminaron 4 de ellos que no superaron el valor de 0.80 de V aiken. Posterior a esto, se hizo la validez de contenido donde con ayuda del SPSS, donde se corrobore la información de los ítems eliminados por parte de los jueces participantes.

**FASE 3: *Correlación Ítem test – confiabilidad de la muestra piloto***

Dentro de esta fase, se realizó la correlación ítem-test donde también se fueron eliminando ítems, hasta quedarnos con 30 ítems considerando resultado mayores a 0.40 y el más alto de 0.82 de correlación con la dimensión perteneciente. Una vez definidos los ítems finales, se

procedió a la aplicación de la prueba es una muestra piloto, la cual fue de 120 personas. Con este resultado se pudo realizar la confiabilidad mediante Alfa de Cronbach donde se obtuvo un resultado de 0.94, considerándose este valor como apta.

#### ***FASE 4: Análisis factorial confirmatorio – confiabilidad por dimensiones***

En este fase, utilizamos el SPSS, primero se realizó la prueba de KMO y Barlett para saber si se podía o no realizar el análisis factorial confirmatorio, donde se obtuvo un resultado de 0.94 manifestando que sí era posible realizarlo. Entonces se pudo confirmar que los ítems diseñados para cada dimensión si demostraban un nivel significativo. Una vez hecho esto, se realizó la confiabilidad de cada dimensión, obteniendo resultados de .96 para dimensión de Desempeño, Metas personales .88 y 80 para Recompensas siendo resultados altamente confiables.

#### ***FASE 5: Elaboración de baremos***

El ultimo procedió que se realizo fue la elaboración del baremo, para ello se tomó en cuenta la prueba no paramétrica de U de Mann-Whitney, los resultados obtenidos demostraron la realización de un baremo general para las tres dimensiones y el total. Para la realización de estos baremos se tomó en cuenta los niveles de las puntuaciones las cuales fueron establecidas como Alto, Medio y Bajo.

### **2.5. Métodos de análisis de datos**

En la presente investigación el análisis de datos se realizó por medio del paquete estadístico SPSS versión 23. Que nos permitió el análisis de la variable con la finalidad de recaudar la información para obtener resultados de la muestra estudiada.

- a) Para obtener la validez de contenido se solicitó la opinión de 10 jueces, más adelante se realizó el análisis estadístico de coeficiente de V de Aiken.
- b) Se realizó el análisis de confiabilidad mediante el método de consistencia interna, alfa de Cronbach, con la finalidad de hallar las correlaciones entre los ítems y determinar la confiabilidad.
- c) Se realizó la prueba de Barlett y KMO para saber si es que es posible ejecutar el análisis factorial confirmatorio.
- d) Se determinó las evidencias de validez del constructo a través del análisis factorial exploratoria y confirmatoria.
- e) Para la comprobación de las evidencias de confiabilidad del instrumento se usó el Coeficiente de Alpha de Cronbach y Omega de Mc Donald.

- f) Se elaboró los baremos a través de la obtención de los percentiles de cada una de las dimensiones.
- g) Posterior a ello, se realizó la validez diferencial.

## **2.6. Aspectos bioéticos**

Las consideraciones bioéticas de la presente investigación razonan el compromiso y el alto grado de responsabilidad en el desarrollo de este trabajo.

En relación al principio de Autonomía, para esta investigación, se utilizó el consentimiento informado, es decir, previo a la aplicación de la prueba se respetó el hecho de que el encuestado deseaba o no participar de este estudio.

Para el principio de Beneficencia, este estudio psicológico busca sumar un instrumento psicológico para la utilidad de todos los que la requieran, ya que en la actualidad no se cuenta con un instrumento adecuado a nuestro contexto social, y es por ello que para el desarrollo de este estudio nos basamos en la participación voluntaria de cada encuestado.

En cuanto al principio de No maleficencia el cual enfatiza en mantener la integridad de cada persona, se escucharon diversas opiniones y sugerencias para mejoría de este trabajo, sin embargo algunas se consideraron y otras no porque interrumpían con la moral del autor.

Finalmente para el principio de justicia, todos los participantes de este estudio fueron considerados de la misma forma, respetando el su deseo de participar o no, las condiciones fueron equitativas para todos en relación al ambiente físico y las herramientas utilizadas para la aplicación.

### III. RESULTADOS

A continuación se presentaran los resultados obtenidos de validez y confiabilidad más la elaboración de un baremo general.

**Tabla 2**

*Correlación Item test.*

Escala de Expectativa Laboral					
Desempeño		Metas Personales		Recompensas	
ITEMS	Correlación	ITEMS	Correlación	ITEMS	Correlación
E13	.717	E29	.693	E3	.686
E10	.740	E23	.629	E15	.687
E25	.829	E27	.646	E18	.355
E28	.731	E22	.626	E19	.641
E9	.734	E20	.607	E7	.746
E8	.616	E30	.443		
E12	.620	E16	.654		
E6	.612	E1	.435		
E11	.669	E2	.500		
E21	.665				
E17	.706				
E26	.507				
E24	.671				
E14	.689				
E4	.443				

En la tabla 2 se aprecian los valores de la correlación ítem test los cuales oscilan entre 0.406 hasta 0.829; indicando un grado de relación entre lo que mide el ítem y lo que pretende medir la escala.

**Tabla 3***Estadísticos descriptivos y análisis de ítems de la escala EXLAB*

	N	Media	Desviación estándar	Asimetría	Curtosis
E13	311	3,74	,977	-,753	,327
E10	311	3,71	1,109	-,671	-,184
E25	311	3,79	1,097	-,751	-,074
E28	311	3,89	1,040	-,900	,398
E9	311	3,72	1,203	-,756	-,300
E8	311	3,53	1,277	-,619	-,669
E12	311	3,95	1,046	-,828	-,078
E6	311	3,50	1,191	-,494	-,692
E11	311	3,82	1,122	-,869	-,003
E21	311	4,19	,866	-1,044	,860
E17	311	4,04	,973	-,923	,301
E26	311	3,57	1,020	-,501	-,192
E24	311	4,06	,941	-,969	,678
E14	311	3,97	1,042	-,992	,503
E4	311	3,86	1,004	-,670	-,181
E29	311	4,25	,854	-1,281	1,923
E23	311	4,56	,697	-1,083	1,175
E27	311	4,26	,713	-,904	1,739
E22	311	4,20	,777	-,896	1,135
E20	311	4,23	,656	-,696	1,562
E30	311	4,52	,666	-1,460	2,782
E16	311	4,11	,993	-1,130	,956
E1	311	4,43	,658	-,929	,637
E7	311	3,21	1,112	-,378	-,634
E2	311	4,39	,677	-,858	,352
E3	311	3,33	1,137	-,378	-,641
E15	311	3,57	1,057	-,521	-,391
E18	311	3,86	1,239	-1,061	,156
E19	311	3,66	1,009	-,678	-,055

La Tabla 3 con relación al análisis descriptivo de los ítems, se constató que presentan indicadores de asimetría y curtosis adecuados, los cuales no exceden el rango +/- 1.5.



**Tabla 4***Estadísticos de confiabilidad por consistencia interna de la Escala de Expectativa Laboral*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
W	N de elementos
.946	29

Esta confiabilidad de la Escala del Expectativa Laboral fue obtenida través del método Alfa de Cronbach en la muestra de 300 colaboradores. Se determinó una confiabilidad elevada o muy buena del instrumento para la escala total ( $\alpha = .94$ ).

**Tabla 5***Prueba de KMO Y Bartlett*

<b>Prueba de KMO y Bartlett</b>	
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	.942
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado
	4865.658
	gl
	435
	p.
	0.000

En el Análisis Factorial exploratorio mostrado en la tabla 5, se obtuvo un valor alto en la prueba KMO=0.941 valor considerado adecuado (Hair, Aderson, Tatham & Black, 2004) y un valor altamente significativo de la Prueba de esfericidad de Bartlett ( $\chi^2$  4865; gl. 435;  $p=0.000$ ). Estos hallazgos indican que es posible realizar un Análisis factorial exploratorio (Kaplan & Saccuzzo, 2006).

**Tabla 6***Estructura factorial exploratorio de la Escala de Expectativa Laboral*

Varianza total explicada									
Compo nente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	12.257	40.858	40.858	12.257	40.858	40.858	7.028	23.426	23.426
2	1.923	6.411	47.269	1.923	6.411	47.269	4.739	15.796	39.222
3	1.644	5.480	52.749	1.644	5.480	52.749	4.058	13.527	52.749
4	1.216	4.054	56.804						
5	1.064	3.545	60.349						
6	,961	3.203	63.551						
7	,885	2.951	66.502						
8	,827	2.755	69.257						
9	,769	2.564	71.821						
10	,716	2.387	74.208						
11	,700	2.334	76.542						
12	,657	2.189	78.731						
13	,583	1.945	80.676						
14	,543	1.811	82.487						
15	,507	1.689	84.176						
16	,482	1.608	85.784						
17	,476	1.585	87.370						
18	,428	1.425	88.795						
19	,380	1.265	90.060						
20	,375	1.251	91.312						
21	,341	1.137	92.448						
22	,341	1.136	93.584						
23	,304	1.012	94.596						
24	,288	,961	95.557						
25	,274	,914	96.471						
26	,257	,858	97.329						
27	,236	,786	98.115						
28	,214	,714	98.829						
29	,189	,629	99.458						
30	,163	,542	100.000						

En la tabla 6, se puede evidenciar los resultados del análisis factorial exploratorio, bajo el supuesto de tres dimensiones. El análisis factorial muestra una varianza explicada de 52.749%.

**Tabla 7***Análisis factorial de rotación varimax*

Matriz de componente rotado			
	Componente		
	1	2	3
E13	,804		
E28	,764		
E10	,745		
E25	,741		
E9	,651		
E8	,621		
E21	,618		
E12	,603		
E11	,598		
E17	,563		
E26	,558		
E24	,546		
E14	,539		
E6	,537		
E4	,406		
E29		,734	
E23		,720	
E27		,672	
E20		,667	
E22		,666	
E30		,617	
E16		,480	
E1		,420	
E3			,838
E7			,826
E19			,644
E15			,601
E2			,439
E18			,431

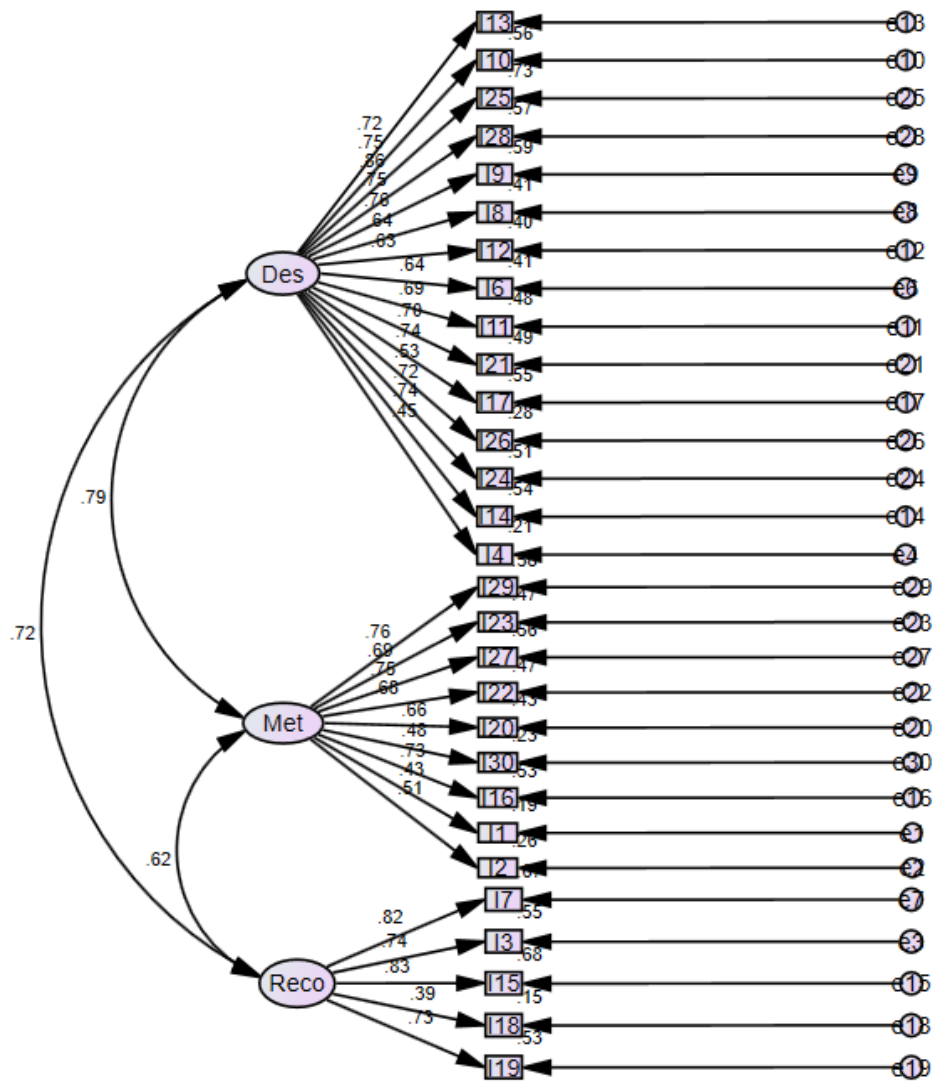
En la tabla 7, se observa que se han creado 3 factores, el primer factor que está conformado por los ítems 13,10, 28, 25, 9, 8, 12, 11, 6 ,17 ,21, 24, 26,14 y 4 tiene como nombre Desempeño, el segundo factor que está formado por los ítems 29, 23, 27,22, 20, 30 y 16 tiene como nombre Metas Personales y por último el tercer factor está conformado por los ítems 7, 3, 19, 15, 18 y 2 tiene como nombre Recompensa.

**Tabla 8**

*Análisis factorial confirmatorio*

$\chi^2$	gl	p	TLI	CFI	RMSEA
1.002	321	< .001	0.841	0.855	0.0826

La tabla 8 revela un ajuste adecuado siendo el CFI cercano a .90 y el RMSEA próximo a cero.



*Figura 1.* Modelo factorial de la Escala de Expectativa Laboral.

**Tabla 9***Comparación de los puntajes de tres tipos de EXLAB.*

Dimensión		Rango promedio	Chi-cuadrado	gl	p
Desempeño	BAJO	60.36	232.245	2	.000
	MEDIO	156.52			
	ALTO	260.68			
Metas Personales	BAJO	84.76	135.000	2	.000
	MEDIO	154.93			
	ALTO	236.87			
Recompensa	BAJO	72.00	163.386	2	.000
	MEDIO	160.59			
	ALTO	239.54			

A través de una prueba Kruskal-Wallis de una vía se determinó que el instrumento permitía establecer diferencias significativas entre los grupos de sujetos ubicados en estos percentiles.

**Tabla 10***Coefficiente de omega de las dimensiones de la escala de expectativa laboral.*

Dimensiones	Omega
Desempeño	0.96
Recompensa	0.80
Metas personales	0.88

Como se puede apreciar en la confiabilidad Omega de las dimensiones se obtuvo en la dimensión 1 un puntaje de ,96; en la dimensión 2 se obtuvo un puntaje de ,80; en la dimensión 3 se obtuvo un puntaje de ,88.

## D. Baremación

**Tabla 11**

*Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov.*

	Ptotal
N	311
P.	,000c

En la tabla 11, los resultados de la muestra indican que no se ajusta a la distribución normal por lo tanto se considera no paramétrico.

**Tabla 12**

*Prueba de U de Mann Whitney de la escala Expectativa Laboral según variable sexo.*

	Ptotal
U de Mann-Whitney	10662,000
p.	,083

En la Tabla 12, se observa que la probabilidad supera el valor de 0.05 lo cual refiere que no existe diferencias significativas en la variable sexo.

**Tabla 13***Baremo general de la escala expectativa laboral – EXLAB*

PC	Desempeño	Metas		TOTAL
		Personales	Recompensa	
5	36.00	27.00	14.00	82.00
10	41.20	30.00	15.20	89.20
15	45.00	30.80	17.00	94.00
20	47.40	31.40	18.00	99.00
25	51.00	32.00	19.00	103.00
30	52.00	33.00	20.00	105.00
35	54.00	33.00	21.00	107.00
40	55.80	33.00	22.00	110.00
45	57.00	34.00	22.00	114.40
50	58.00	35.00	23.00	116.00
55	60.00	36.00	23.00	118.00
60	61.00	36.00	24.00	120.00
65	63.00	37.00	24.00	123.00
70	65.00	37.40	25.00	125.00
75	66.00	38.00	25.00	128.00
80	68.00	39.00	26.00	131.00
85	70.00	39.00	26.00	133.20
90	71.00	40.00	27.00	136.80
95	73.00	40.00	29.00	139.40
Media	57.36	34.55	22.02	113.93
Desviación estándar	11.362	4.249	4.548	18.062
Mínimo	17	17	9	55
Máximo	75	40	30	145

#### **IV. DISCUSIÓN**

La escala desarrollada en esta investigación permite realizar una evaluación del nivel de expectativas laborales de los trabajadores frente a su futuro empleador, en sus tres dimensiones: Desempeño, Recompensa, Metas personales. La expectativa laboral se define como una perspectiva previa frente al empleo, ayudando mucho a mejorar los niveles de motivación laboral y compromiso con la empresa, intentando disminuir el nivel de rotación y abandono laboral.

Victor Vroom (1964) menciona que los individuos como seres pensantes, tienen creencias y abrigan esperanzas y expectativas respecto a los sucesos futuros de sus vidas. La conducta es resultado de elecciones entre alternativas y estas elecciones están basadas en creencias y actitudes.

La presente investigación tuvo como finalidad determinar las propiedades psicométricas de la escala de Expectativa Laboral – EXLAB, a través del estudio de validez de contenido mediante el criterio de jueces y análisis factorial exploratorio, así como la confiabilidad por el método de Consistencia Interna del Coeficiente de Alfa de Cronbach y Omega. La elaboración de los baremos generales y por dimensiones.

En cuanto al primer objetivo **O1** se pretendía identificar la validez de contenido, para ello se utilizó el Coeficiente de V de Aiken; donde un grupo conformado por 10 expertos que evaluaron cada ítem. Teniendo como resultado la eliminación de los ítems 4, 9, 10 y 13 ya que no superaron el 0.8, por lo tanto, no tienen el nivel adecuado para la escala en cuestión.

Posteriormente para el **O2** la identificación de la validez de constructo se obtuvo la correlación ítem test, lo cual permite establecer la relación de cada ítem con el puntaje total de la escala, donde se obtuvo como resultado que las correlaciones oscilan entre 0.406 hasta 0.829; indicando un grado de relación entre lo que mide el ítem y lo que pretende medir la escala, en este paso se eliminaron 3 ítems.

Para responder al tercer objetivo **O3** de la investigación, se determinó la fiabilidad, según define Hernández, Fernández y Baptista, (2014) es un modelo de consistencia interna, basado en el promedio de las correlaciones de los ítems. Cual pueden tomar valores entre 0 y 1: donde cero significa nula y 1 representa confiabilidad total, siendo el punto de corte de 0.946.



Se utilizó entonces el estadístico Omega, cuyos resultados en todas dimensiones de la escala fueron buenas, obteniendo un total de .947. Se obtuvo un puntaje de .93 para la dimensión Desempeño, seguidamente .848 para Metas Personales y .814 para Recompensa (Nunnally y Bernstein, 1995) se aceptan valores por encima de 0.70.

Para el **O4** se utilizó el análisis factorial exploratorio se realizó la prueba de adecuación muestral Kaiser Meyer Olkin (KMO) obteniendo un valor de 0.941, el cual puede ser considerado como bueno según (Káiser, 1970) esto a su vez permitió proseguir con el análisis factorial exploratorio mediante la extracción de factores con el método componentes principales y rotación varimax dando como resultado 3 factores extraídos que explican el 52% de la varianza total. Para responder al **O5** se utilizó el análisis factorial confirmatorio donde encontramos resultados de ajuste adecuado siendo el CFI cercano a .90 y el RMSEA próximo a cero.

Así como también se optó por estudiar las diferencias significativas entre la variable sexo **O6** y las dimensiones, en donde se realizó la prueba no paramétrica respondiendo al **O7** utilizando la prueba de Kruskal Wallis, para muestra independiente, la cual sirve para relacionar el total y las dimensiones con la variable sociodemográfico sexo, encontrándose que no existe diferencia significativa entre las variables puesto que están por encima del nivel de significancia de 0.05.

Una vez obtenidos los resultados se procedió a la elaboración de baremos percentiles lo cual responde al **O8** tanto a nivel general como en las dimensiones desempeño, metas personales y recompensa. Finalmente obtuvo los baremos por dimensiones generales, se dividieron en 3 categorías que son bajo, medio y alto.

Estos resultados concuerdan con los obtenidos por Vásquez y Manassero (2008) quienes sometieron a evaluación un interrogatorio de 27 frases para conocer las expectativas laborales de alumnos de secundaria, se utilizaron el coeficiente de consistencia interna, el test de esfericidad de Barlett y la medida de adecuación muestral KMO y tuvo como conclusión que la fiabilidad es buena. Esto quiere decir que ambos instrumentos mostraron un nivel alto de validez y confiabilidad, por lo que se reafirma la necesidad de profundizar sobre el análisis de las expectativas laborales.

Los resultados obtenidos contrastan con los de Cabrera (2015) donde el instrumento fue aprobado con una validez de contenido mediante el grado de concordancia entre jueces obteniendo un valor 0.8 y una confiabilidad de ( $\alpha= 0.861$ ) en alfa de Cronbach, quien analizó

las expectativas laborales de estudiantes universitarios y halló como resultado que los niveles de expectativa son diferentes entre los estudiantes, el nivel más alto en expectativa profesional lo obtuvieron los alumnos que cursan menor grado académico.

Esto deja en evidencia que quienes están en proceso de formación son los más interesados en lograr construir un futuro laboral exitoso.

En el mismo orden de ideas Mamani (2016) realizó un trabajo de investigación con la finalidad de determinar las expectativas laborales que presentan los universitarios de la Universidad Peruana Unión donde se demostró que la estimación de las expectativas laborales fue representativa con una confiabilidad de ( $\alpha= 0.978$ ) en Alfa de Cronbach, esto se relaciona con los resultados obtenidos en esta investigación debido a que este instrumento obtuvo una confiabilidad de ( $\alpha= 0.946$ ) por ende queda en evidencia que la escala EXLAB es altamente confiable.

En cuanto al trabajo realizado por Sánchez (2016) quien hizo una investigación de las expectativas laborales en docentes de la Escuela Superior de Guerra del Ejército. Se puede decir que existe una relación con los resultados obtenidos en esta investigación debido a que se halló que la motivación se relaciona de manera significativa con la productividad laboral, obteniendo una confiabilidad de ( $\alpha= 0.908$ ) en Alfa de Cronbach y observándose un nivel de correlación moderada ( $\rho=.639$ ).

Es importante destacar que los resultados concuerdan con los obtenidos por Orihuela (2015) quien realizó un trabajo de investigación con la finalidad de determinar la expectativa laboral pública y compromiso de los agricultores del distrito de Torata - Moquegua. Quien utilizó un instrumento con 22 items con 3 dimensiones: Expectativa Personal, Económica y Social. Estas dimensiones se asemejan a los planteados en este estudio. Además que los resultados del análisis de fiabilidad demostraron que el índice de confiabilidad es alto ( $\alpha=0,960$ ) y se utilizó el juicio de expertos de acuerdo al resultado, el valor obtenido indica que es 85,75% además de Chi- Cuadrado de Pearson ( $P = 0,000$ ).

Los resultados se contraponen a los obtenidos por Bustamante (2004) debido a que realizó una investigación con la finalidad de analizar la existencia de una correlación entre las expectativas laborales de los colaboradores del sanatorio IMSS y el síndrome de deterioro profesional y se encontró otros factores influyentes en sobrellevar el síndrome de deterioro profesional. Esto quiere decir que las expectativas laborales no tienen una relación

significativa con el desgaste al que se enfrentan los trabajadores porque aunque se encuentre el trabajo ideal existen otros elementos que pueden influir ya sea de manera positiva o negativa en el desarrollo de las funciones.

Por último, Vacas (2015) ejecutó la investigación basada en la inserción laboral de los universitarios desde la perspectiva psicosocial. Esta investigación se relaciona con los datos obtenidos debido a que los factores sociales influyen en el crecimiento laboral de las personas, por lo tanto, también es importante tomarlos en cuenta.

Todo lo anteriormente mencionado deja en evidencia que la motivación por conseguir un empleo va enfocada en proyección de un futuro positivo donde se puedan cumplir con todas las metas, sea de cualquier índole, porque lo más relevante es desarrollar sus habilidades personales y que las mismas sean reconocidas y valoradas, así el trabajador se siente a gusto y es capaz de mantenerse por mayor tiempo en las empresas.

## **V. CONCLUSIONES**

**PRIMERA:** Los resultados obtenidos manifiestan que la escala de expectativa laboral es un instrumento válido para medir el nivel de expectativas laborales en colaboradores entre 18 a 50 años de edad, del distrito de Miraflores.

**SEGUNDA:** El test orientado a medir Expectativa Laboral en – EXLAB, es de fácil comprensión y entendimiento, puesto que muestra ítems claros.

**TERCERA:** El test orientado a medir Expectativa Laboral en – EXLAB, es un test que permite evaluar la variable de manera general y por componente claramente diferenciados.

**CUARTO:** Tiene un soporte que permite demostrar las dimensiones planteadas en el modelo teórico, lo cual ha permitido reproducir.

**QUINTO:** Test tiene el soporte de la validez discriminante puesto que permite diferenciar grupos extremos a través de sus puntajes directos.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Ante lo expuesto se recomienda que:

1. Realizar otras investigaciones de tipo psicométricas en contextos similares de las diferentes ciudades del Perú.
2. Aplicar el instrumento en otras instituciones para establecer comparaciones en los resultados y evaluar la pertinencia de la escala.
3. Repetir el estudio en un mayor tamaño muestral con las mismas características de población para obtener resultados con mayor representatividad en el país.
4. Dar a conocer dichos resultados con el único fin de sumar instrumentos psicológicos a aquellos que la necesiten o estén orientados al área organizacional, para beneficiar y contribuir a la evaluación y diagnóstico.
5. Recomendar al área de recursos humanos utilizar los resultados de las propiedades psicométricas de la Escala de Expectativa Laboral elaborada en la presente investigación, para mejorar los procesos de selección.

## REFERENCIAS

- Abad, F., Garrido, J., Olea, J & Ponsoda, V .(2006). *Introducción a la Psicometría*.
- Alarcón, R. (2008). *Métodos y Diseños de investigación del comportamiento*. Lima Perú: Ed. Universitaria.
- Alejandra, H. (2012, marzo). Expectativas de vida familiar y laboral de una muestra de estudiantes de Publicidad y Relaciones Públicas. *Área Abierta*. Recuperado de: [http://dx.doi.org/10.5209/rev\\_ARAB.2012.V31.38968](http://dx.doi.org/10.5209/rev_ARAB.2012.V31.38968)
- Aliaga, J. (2007). *Psicometría: Tests psicométricos, confiabilidad y validez*. Recuperado de: [http://blog.uca.edu.ni/kurbina/files/2011/06/test-psicometrico\\_confiabilidad-y-validez.pdf](http://blog.uca.edu.ni/kurbina/files/2011/06/test-psicometrico_confiabilidad-y-validez.pdf)
- American Psychological Association .(2010). *Manual de publicaciones*. (3ra ed.). México: Manual Moderno.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional: en busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Peru.
- Anastasi, A. (1974). *Test psicológicos*. Madrid, España: Aguilar.
- Anastasi, A. y Urbina, S. (1998). *Test Psicológicos*. México. Prentice Hall.
- Aragón, L. (diciembre, 2004). Fundamentos psicométricos en la evaluación psicológica. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 7(4), 23-43. Recuperado de <http://www.revistas.unam.mx/index.php/repi/article/viewFile/21668/20420>
- Bustamante, S. (2018) *Síndrome de Deterioro Profesional y Expectativas Laborales No Realizadas* (Tesis de Licenciatura), Universidad de las Americas de Puebla, Puebla. México.
- Cabrera, Y. (2015) *Expectativas Profesionales e Intención de Emigrar en estudiantes de Primero, Segundo y Séptimo Año de la Facultad de Medicina Humana de la UNMSM* (Tesis de Titulación), Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Perú.
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de investigación científica*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Chiavenato, I. (2004) *Comportamiento Organizacional*. México: Ed. International Thomson Editores S.A.

- Corral, Y. (2009) Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. *Revista Ciencias de la Educación*, 19(33). Recuperada de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/>.
- Davis, K., & Newstrom, D. (1991). *Comportamiento humano en el Trabajo*. México: Ed. Mc Graw Hill.
- Escurre, L. M. (1988). Cuantificación de la Validez de Contenido por Criterio de Jueces. *Revista de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Perú*, 9 (1 – 2), 103 – 111. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/4555/4534>
- García, A. (2011). *Productividad y reducción de costos*. México: Ed. Trillas.
- Garavito, R (2017). *Conocemos las expectativas laborales de tres generaciones*. Organización Internancional de directivos de capital Humano. Recuperado de: <https://www.orgdch.org/wp-content/uploads/2017/02/Estudio-sobre-las-generaciones-X-Y-Z.pdf>
- Gerbing, D., & Anderson J. (1988). *An update paradigm for scale development incorporating unidimensionality and its assessment*. *Journal of Marketing Research*, 25 (2), pp. 186-192.
- Hellriegel, D., & Slocum, W. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Ed. Cengage Learning Editores SA.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Ed. Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Zapata, N., & Mendoza, C. (2013). *Metodología de la Investigación para Bachillerat*. México: Ed. Mc Graw Hill.
- Honneth, A. (1997). *La lucha por el reconocimiento, Traducción española de Manuel Ballester*. Barcelona: Ed. Crítica.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2018). *Población con empleo en Lima Metropolitana creció en 68 mil personas de Mayo a Julio de 2018*. Lima Perú. Recuperado de: <https://www.inei.gov.pe/prensa/noticias/poblacion-con-empleo-en-lima-metropolitana-crecio-en-68-mil-personas-de-mayo-a-julio-de-2018-10900/>

- Inkson, K. (2007). *Understanding careers: A metaphor-based approach*. Thousand Oaks, CA: Ed. Sage Publications.
- Jimenez, D. (2009). *La Retribución*. Madrid, España: Editorial Esic.
- Katz, D. y Kahn, R. (1995). *Psicología social de las organizaciones*. México: Ed. Trillas.
- Loli, A. y López, E. (1998). Autoestima y valores en la calidad y la excelencia. *Revista de Investigación en Psicología*, 1(1), 89-117.
- Loli, A.; López, E. y Atalaya, M. (1999). La autoestima y los valores en las empresas del Cono Este de Lima. *Revista de Investigación en Psicología*, 2(1), 73-90.
- Mamani, I. (2017) *Expectativas laborales de los universitarios de la Universidad Peruana Unión - Filial Juliaca, 2016* (Tesis de licenciatura), Universidad Peruana Unión, Juliaca. Recuperado de: <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/147604>
- Martínez, R., Hernández, J. y Hernández, V. (2014). *Psicometría*. Lima, Perú: Editorial Alianza. Recuperado de: [https://www.alianzaeditorial.es/libro.php?id=3837762&id\\_col=100508](https://www.alianzaeditorial.es/libro.php?id=3837762&id_col=100508)
- McDonald, R. (1999). *Test theory: A unified treatment*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Meneses, J., Barrios, M., Bonillo, A., Coscullela, A., Lozano, L., Turbany, J., Valero, S., (2013) *Psicometría*. Barcelona, España: Editorial UOC
- Muñiz, J. (2003). *Análisis de los Items*. Madrid, España: Ed. La Muralla.
- Newstrom, W. (2011). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: Ed. Mc Graw Hill.
- Nunnally, J., & Bernstein, I. (1995). *Teoría psicométrica*. (3ra ed.). México: McGraw-Hill Latinamericana.
- Ñaupas, H; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2011). *Metodología de la investigación científica y asesoramiento de tesis*. Lima: Ed. Humberto Ñaupas Paitan.
- Organización Internacional del Trabajo. (2017) *América Latina y el Caribe*. Recuperado de: [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_614167/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_614167/lang-es/index.htm)



- Orihuela, P. (2016) *Expectativa laboral pública y compromiso con la actividad agrícola, de los agricultores de comisión de regantes del anexo de Otorá, distrito de Torata, Provincia Mariscal Nieto – Moquegua* (Tesis de Licenciatura) Universidad Nacional de Moquegua. Perú. Recuperado de [http://repositorio.unam.edu.pe/bitstream/handle/UNAM/25/T\\_095\\_71240811\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unam.edu.pe/bitstream/handle/UNAM/25/T_095_71240811_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Robbins & Judge (2013) *Comportamiento organizacional*. México: Ed. Pearson.
- Robbins, P. & Coulter, M. (2005) *Administración*. México: Ed. Pearson Educación.
- Robbins, P. & Judge, A. (2009) *Comportamiento Organizacional*. Naucalpan de Juárez: Ed. Pearson Educación de México SA.
- Sánchez, L. (2016) *Cultura organizacional y expectativa laboral de los docentes de la Escuela Superior de Guerra del Ejército – Escuela de Postgrado* (Tesis para obtener el grado de Doctor), Universidad Nacional de Educación. Recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1934/TD%20CE%201722%20S1%20-%20Sanchez%20Roque.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez, D. (2017) *La motivación basada en la teoría de las expectativas de Victor Vroom y la Productividad Laboral en el Área de Mantenimiento de Barrick Misquichilca – Proyecto Pierina 2014* (Tesis para obtener el grado de Maestro en Administración), Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Huaraz. Recuperado de: <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/186088>
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseño en la investigación científica*. (3era ed.). Lima, Perú: Editorial Universitaria
- Schein, E. (1982). *Dinámica de la carrera empresarial: Desarrollo organizacional*. México: Ed. Fondo Educativo Interamericano.
- Schein, E. (1992). *Psicología de la organización*. México: Prentice-Hall.
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica: Incluye evaluación y administración de proyectos de investigación*. México: Noriega Editores.
- Thais, C. (1999, octubre). *Taller: Creatividad. Material escrito presentado en el Encuentro de Jóvenes de la Semana de la Calidad 99*. Centro Cultural Peruano – Japonés. Lima, Perú.

- Vacas, C. (2015) Inserción laboral de universitarios desde la perspectiva psicosocial (Tesis Doctoral), Universidad de Extremadura, Badajoz, España
- Vara, A. (2008). *7 Pasos para elaborar una tesis*. Lima: Ed. Macro.
- Vázquez, Á; Manassero, M. (2008) Validación de un cuestionario de expectativas laborales con estudiantes de Secundaria. *Psicothema Revista Científica de España*, 20, 659-664. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72720423>
- Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. New York: Ed. Wiley.
- Wellin, M. (2007) *Managing the psychological contract: using the personal deal to increase business performance*. Aldershot: Ed. Gower.
- Wellin, M. (2007) *Managing the psychological contract: using the personal deal to increase business performance*. Aldershot: Ed. Gower.
- Woolfolk, E. (2009) *Psicología de la educación*. 6 ed. México: Ediciones Programas Educativo.

## Anexo 1. Matriz de consistencia

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	METODO	INSTRUMENTO
<b>Construcción de una escala para medir expectativas laborales - EXLAB en los colaboradores en una consultora de RRHH en el distrito de Miraflores, 2018</b>	<b>GENERAL</b>	<b>GENERAL Y ESPECIFICOS</b>	<b>TIPO Y DISEÑO</b>	<b>ESCALA DE EXPECTATIVA LABORAL</b>
	¿Es posible construir una escala para medir el nivel de expectativa laboral – EXLAB en colaboradores una empresa consultora de RRHH en el distrito de Miraflores, 2019?	Construir una escala que mida expectativa laboral en trabajadores de una empresa consultora de RRHH en Miraflores, 2019. Especificas O1. Identificar la validez de contenido de la escala de expectativa laboral – EXLAB en colaboradores de una empresa consultora de RRHH en Miraflores, 2019. O2. Determinar la validez de la escala de expectativa laboral – EXLAB en colaboradores de una empresa consultora de RRHH en Miraflores, 2019. O3. Obtener la confiabilidad mediante el método de consistencia interna de la escala de expectativa laboral – EXLAB en colaboradores de una empresa consultora de RRHH en Miraflores, 2019. O4. Determinar el análisis factorial exploratorio de la escala de expectativa laboral – EXLAB en colaboradores de una empresa consultora de RRHH en Miraflores, 2019. O5. Determinar la validez diferencial de la escala de expectativa laboral – EXLAB en colaboradores de una empresa consultora de RRHH en Miraflores, 2019. O6. Elaborar el baremo general de la expectativa laboral – EXLAB en colaboradores de una empresa consultora de RRHH en Miraflores, 2019. O7. Elaborar un manual para la Escala de expectativa laboral – EXLAB, que permita conocer los procedimientos de esta escala.	Enfoque descriptivo Diseño psicométrico o instrumental Tipo tecnológico. Nivel de investigación aplicada <b>Población y Muestra</b> Todos los colaboradores de 18 a 50 años de edad que estén trabajando en modalidad full time en cualquier rubro laboral. <b>Muestra de 300 personas</b>	Estadísticos • Descriptivo • Prueba de normalidad K-S • Análisis factorial • Método de Consistencia interna • U de Mann-Whitney

## Anexo 2. Instrumentos de evaluación

### INSTRUMENTO

#### ESCALA DE EXPECTATIVA LABORAL – EXLAB

Nombre:.....

Sexo:.....

A continuación tendrás una lista de oraciones para la cual deberás responder de acuerdo a lo siguiente:

**5: SIEMPRE**

**4: LA MAYORIA DE LA VECES SÍ**

**3: ALGUNAS VECES SI, ALGUNAS VECES NO**

**2: LA MAYORIA DE LA VECES NO**

**1: NUNCA**

**Es importante que respondas honestamente y cada una de ellas; solo puedes marcar una opción por cada oración. Puedes marcar con una (X) o un (+).**

		5	4	3	2	1
1	Consideras que tu desempeño en el trabajo es favorable					
2	Te sientes con ánimo y energía para poder realizar adecuadamente tu trabajo					
3	Consideras que el salario que recibes es justo en relación a tu desempeño					
4	Cuando el trabajo no está bien hecho me ayudan a mejorar					
5	Consideras que en esta empresa cada uno gana lo que se merece de acuerdo a su trabajo.					
6	Estas satisfecho con tu sueldo					
7	La empresa brinda cursos de capacitación a los trabajadores a modo de recompensa por su buena labor					
8	Consideras que la empresa demuestra interés por tu desarrollo laboral (ascender)					
9	Consideras que recibes reconocimientos (regalo, premio, palabras de aliento, elogio) cuando tu trabajo está bien hecho					
10	Trabajando más tienes mayor posibilidades de progresar en la empresa					
11	Consideras que siempre se obtienen recompensas cuando se trabaja bien					
12	Cuando aportas alguna idea o sugerencia se me reconoce el merito					
13	Confías en que trabajando aquí alcanzaras alguna meta personal					

14	Consideras que la empresa satisface tu seguridad económica y laboral					
15	Estas seguro de que podrás alcanzar tus metas en el trabajo					
16	Crees que trabajando duro tienes posibilidad de desarrollarte en la empresa					
17	El miedo al fracaso te hace esforzarte más					
18	Los beneficios económicos que recibes en tu empleo satisfacen tus necesidades básicas					
19	Consigues los objetivos que te propones en tu puesto de trabajo					
20	Este puesto te ofrece oportunidades de aprender nuevas habilidades y conocimientos					
21	Estas satisfecho con tus logros en el trabajo					
22	Haciendo tu trabajo te sientes bien contigo mismo					
23	Tienes oportunidades de crecer personalmente y laboralmente					
24	La empresa se preocupa por la superación personal de todos sus empleados					
25	Las personas que trabajan conmigo conocen mis metas personales					
26	Te sientes satisfecho porque contribuyes en el proceso del trabajo que realizas					
27	Tu jefe o superior se preocupa por tu superación personal					
28	Tu trabajo te hace sentir realizado como persona					
29	Trabajas porque es un modo para poder realizar tus proyectos					

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

### Anexo 3. Consentimiento informado



#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado:

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Lucero Stephany Sánchez Henríquez**, interna de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **Construcción de una escala para medir expectativas laborales - EXLAB en los colaboradores de una consultora de RRHH en el distrito de Miraflores, 2019**; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de una prueba psicológica: **Escala de Expectativa Laboral – EXLAB**. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Lucero Stephany Sánchez Henríquez

ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

---

Yo.....  
..... con número de DNI: ..... acepto participar en la  
investigación **Construcción de una escala para medir expectativas laborales -  
EXLAB en los colaboradores de una consultora de RRHH en el distrito de  
Miraflores, 2018** de la señorita Lucero Stephany Sánchez Henríquez

Día: ...../...../.....

---

Firma

## Anexo 4. Resultados del Piloto.

**Tabla 1**

*Validez de contenido mediante V de aiken de la Escala de expectativa laboral EXLAB*

ITEM	JUEZ1	JUEZ2	JUEZ3	JUEZ4	JUEZ5	JUEZ6	JUEZ7	JUEZ8	JUEZ9	JUEZ10	SUMA	V AIKEN
1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	9	0.9
2	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	9	0.9
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1
4	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	7	0.7
5	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	8	0.8
6	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	9	0.9
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	9	0.9
9	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	7	0.7
10	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	7	0.7
11	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	9	0.9
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1
13	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	7	0.7
14	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	9	0.9
15	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	9	0.9
16	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	8	0.8
17	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	9	0.9
18	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	9	0.9
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	9	0.9
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1
23	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	8	0.8
24	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	8	0.8
25	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	9	0.9
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	9	0.9
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1
28	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	9	0.9
29	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	9	0.9
30	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	9	0.9
31	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	9	0.9
32	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	8	0.8
33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1
34	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	8	0.8
35	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	9	0.9
36	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	9	0.9
37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1
38	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	9	0.9
39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	9	0.9
40	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	9	0.9
41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1
42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1
43	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	9	0.9
44	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	8	0.8
45	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	9	0.9
46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1
47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1
49	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	8	0.8
50	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	9	0.9
51	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	9	0.9
52	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	9	0.9
53	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	8	0.8

54	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	8	0.8
55	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	8	0.8
56	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1
57	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1
58	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	8	0.8
59	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1
60	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	9	0.9

En la tabla 1 se evidencia los resultados obtenidos a través de V de aiken; luego que fue corregida por 10 expertos en el tema. Finalmente se eliminaron los ítems 4, 9, 10 y 13 ya que no superaron el 0.8.

**Tabla 2**

*Estadísticos de confiabilidad por consistencia interna de la Escala de Expectativa Laboral*

---

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
W	N de elementos
.842	60

---

Esta confiabilidad de la Escala del Expectativa Laboral fue obtenida través del método Alfa de Cronbach en la muestra de 300 colaboradores. Se determinó una confiabilidad elevada o muy buena del instrumento para la escala total ( $\alpha = .84$ ).



## Anexo 5. Criterio de Jueces

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**Observaciones:**

---

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable** [  ]    **Aplicable después de corregir** [  ]    **No aplicable** [  ]


Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Barboza Zúñiga Luis Alberto

DNI: 07068974

Especialidad del validador: Asesor Metodológico

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 Luis Alberto Barboza Zúñiga  
 Magister en Psicología  
 C. Ps. P. 3516

... de Junio  
 del 2017

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

32	Salí del trabajo antes de lo permitido.						X	
----	---	--	--	--	--	--	---	--

**Observaciones:**

---

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable** [  ]    **Aplicable después de corregir** [  ]    **No aplicable** [  ]

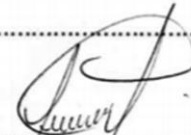
Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Peralta Vega César

DNI: 70096859

Especialidad del validador: Psicólogo Organizacional

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 César Humberto Peralta Vega  
 PSICÓLOGO  
 C.Ps.P. 32827

Observaciones:


Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ ]    Aplicable después de corregir     No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Stephane Altamirano Rose  
DNI: 71479976 Colegiatura → 24426

Especialidad del validador: Psicología Organizacional - Mg. en Gestión del Talento Humano

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
STEPHANE GRACE ALTAMIRANO ROSE  
PSICÓLOGA  
CPS N° 24426

21  
...de Noviembre del 2018

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable []    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Karla Talisa Iparraguirre Languray

DNI: 06906162

Especialidad del validador: Comportamiento organizacional y Recursos Humanos

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
Karla Iparraguirre  
Psicóloga Organizacional  
CPSP 24645

20  
...de noviembre del 2018



Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ ]   Aplicable después de corregir    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Lourdes Milagro Ricaldy Solórzano Márquez

DNI: 41167713

Especialidad del validador: gestión en Recursos Humanos

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

20...de noviembre del 2018

  
 Lic. Lourdes M. Ricaldy Solórzano Márquez  
 C.Ps.P. 13028

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ ]   Aplicable después de corregir    No aplicable [ ]

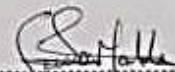
Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Halla Inchaustegui Grecia

DNI: 46231107

Especialidad del validador: Psicología Organizacional

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 Lic. Gracia Halla Inchaustegui  
 Psicóloga Colegiada  
 N° 22286

21...de Noviembre del 2018

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ ]   Aplicable después de corregir []   No aplicable [ ]

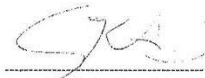
Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Patricia Angélica Jara

DNI: 10669519

Especialidad del validador: Organización ..... 12 de Febrero del 2017

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.  
 \*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
 \*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.  
Especialidad



Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ ]   Aplicable después de corregir []   No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Simone María Borjas

DNI: 9 794 7594

Especialidad del validador: Procesos Organizativos ..... 12 de Febrero del 2017

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.  
 \*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
 \*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto informante.  
Especialidad





Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ ]    Aplicable después de corregir [+]

No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Brenda Fabris Górces

DNI: 44057979

Especialidad del validador: Gestión de Recursos Humanos

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 Brenda Fabris  
 Gerente de Recursos Humanos  
 MARCO MARKETING CONSULTANTS PERU S.A.C.

24 de Noviembre del 2018

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ ]    Aplicable después de corregir [X]

No aplicable [ ]

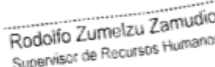
Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Lic. Rodolfo Zumelzu Zamudio

DNI: 45292144

Especialidad del validador: Psicología Organizacional

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 Rodolfo Zumelzu Zamudio  
 Supervisor de Recursos Humanos

27 de Noviembre del 2018

# **ESCALA DE EXPECTATIVA LABORAL “EXLAB”**

**Autor: SANCHEZ HENRIQUEZ, LUCERO.**

## **MANUAL**

Lima, 2018

Universidad César Vallejo-Sede Lima Norte

### **ÍNDICE**

# INTRODUCCIÓN

---

Cada vez más, las empresas se preocupan por conocer las expectativas de los trabajadores, muy diferente en función de la generación a la que pertenecen y a las funciones que realizan. Pues de estas generaciones, se vislumbra un cambio en relación a la cultura que existe dentro de las organizaciones a nivel mundial (Garavito, 2017).

Un estudio comparo las respuestas de universitarios en 19 países, el cual revelo que las nuevas generaciones se centran en la búsqueda de trabajos acorde con su personalidad. Según Garavito (2017) el temor a no encontrar un trabajo acorde a la personalidad es más notable en las generaciones que aún no forman parte del mundo laboral, siendo la cuestión más destacable en un 53% de la generación Z. En la generación X baja hasta un 42% añadiéndose además el temor por la seguridad en el puesto de trabajo. Algo en lo que coinciden las tres generaciones es que afirman buscar un trabajo en empresas u organizaciones que tengan un buen propósito.

Uno de los factores más fundamentales en la toma de decisión de estas generaciones es la expectativa laboral, definida por Victor Vroom (1964) “Un trabajador se incentiva a desarrollar un alto nivel de empeño cuando piensa que ese sacrificio tendrá una buena valoración en su función; una buena evaluación dará lugar a retribuciones organizacionales como por ejemplo descuentos corporativos, aumentos de salario o promoción de

puesto; y esto saciaran los objetivos particulares del funcionario”. Esto quiere decir que, toda persona genera una expectativa frente al empleo que desea obtener, partiendo de encontrar un buen clima laboral, una buena relación con su jefe directo además de buena infraestructura y recompensas. Cuando la persona genera estas expectativas usualmente son dentro de sus primeros meses de trabajo o en el transcurso de la búsqueda de este; de no cumplirse dicha expectativa optan por abandonar el trabajo, para ir en búsqueda de otro que si cumpla con sus expectativas, es por ello que y aumenta el porcentaje del desempleo.

En el contexto latinoamericano, existe una tasa alta de desempleabilidad en los jóvenes y adultos en los diversos sectores públicos y privados, según OIT en el 2017 se presentó una tasa de desempleo en toda América Latina. Por ende, esto se debe al desconocimiento de la expectativa laboral por parte del empleador hacia los empleados. En el Perú, la tasa de desempleo de Lima Metropolitana se ubicó en 8,1% en el primer trimestre del presente año y representa la más alta tasa desde el mismo trimestre en el 2012 cuando se alzó en 8,7%, según información del INEI. Principalmente, las consecuencias más comunes para que un empleado tome la decisión de abandonar su trabajo, se deba a que puedan encontrarse en una de las siguientes etapas:

Vida Laboral Temprana: En los primeros años dentro del mercado laboral, las personas se enfatizan en experimentar y explorar diversas opciones de empleo y de carrera. Mediante este periodo de exploración es cuando las personas pueden encontrar el camino a desarrollar sus carreras a futuro.

En cuanto al proceso de Desarrollo, este hace referencia a que una vez que el individuo haya identificado el curso que quiere dar a su carrera, y el estilo de vida que desea, este por lo general tendrá en claro los pasos que deberá tener en cuenta para expandir sus habilidades y conocimientos lo cual le será útil para su carrera profesional elegida. En cuanto a la madurez, esta hace mención a que, cuando el individuo haya encontrado el trabajo donde se sienta cómodo, buscará la estabilidad para poder atender las responsabilidades familiares y personales. El objetivo principal en esta etapa es principalmente el de mantenerse en el camino ya elegido (Wellin, 2007).

Los psicólogos como se sabe necesitamos de herramientas para diagnosticar, evaluar y medir. Por ello, que surge la necesidad de construir un instrumento para esta variables, ya que si existe no está adaptada a nuestro contexto social. Según Instituto Peruano de Psicología y Educación (2018), en el Perú no existen instrumentos que permitan identificar la expectativa laboral de las personas frente a un puesto de trabajo y. instrumentos que miden la motivación y el clima, pero no esta variable, es por ello que es necesario enfocarnos en los niveles de expectativa que presentan frente al desempeño, recompensa y el logro de metas personales.

Finalmente, ante todo lo mencionado se determinará analizar la validez y confiabilidad de la Escala de Expectativa Laboral - EXLAB en una empresa privada de la ciudad de Lima, puesto que en el ámbito laboral de la mencionada ciudad, se ha observado un alto nivel de rotación y abandono

laboral en jóvenes y adultos, por ello las empresas sienten preocupación por mejorar el clima laboral y la motivación de sus colaboradores en cualquiera sea el rubro del trabajador.

## **1.1. Trabajos previos**

### **1.1.1 Internacionales**

Vacas (2015) ejecutó la investigación basada en la inserción laboral de los universitarios desde la perspectiva psicosocial. Se trató de un estudio no probabilístico subjetivo por conveniencia. La muestra total fue de 253 personas. El instrumento consto de 75 preguntas, divididas en las siguientes dimensiones: Practicas de empresa, Búsqueda de Empleo y actividad laboral, proceso de inserción, actitudes laborales, salud y bienestar psicológico, el alfa de Cronbach fue de 0.874, observándose que el cuestionario es fiable.

Vásquez y Manassero (2008) estudiaron la aprobación de un interrogatorio de expectativas laborales con alumnos del nivel secundaria. La población del estudio ROSE fueron alumnos del último año de educación (15/16 años). El instrumento utilizado tiene por nombre Mi trabajo futuro, el cual es un cuestionario creado por el grupo de expertos internacionales del proyecto ROSE (Schreiner y Sjoberg, 2004) el cual consta de 27 frases, en cuyos contenidos poseen características generales de un trabajo. Los ítems del cuestionario sobre un trabajo futuro se agrupan por su contenido teórico en las siguientes dimensiones Autoactualización, Creatividad laboral, Prioridad al ocio, Relaciones con personas, Relaciones



con el medio ambiente, Poder y fama, Interés y dinamismo, Manualidad y máquinas. Resultados: La fiabilidad del cuestionario total, medida por el coeficiente de consistencia interna, es buena ( $\alpha = 0.792$ ). El test de esfericidad de Barlett ( $\chi^2 772.707$  ( $p < 0.0001$ )) y la medida de adecuación muestral KMO (0,663).

Bustamante (2004) realizó una investigación con la finalidad de analizar la existencia de una correlación entre las expectativas laborales de los colaboradores del sanatorio IMSS y el síndrome de deterioro profesional. La población del estudio fue de 166. El cual es un cuestionario con 11 preguntas divididas en las 3 dimensiones: Frecuencia, Intensidad e Importancia. Se halló que la confiabilidad de la prueba es de ( $\alpha = 0.88$ ).

### **Nacionales**

Mamani (2016) realizó un trabajo de investigación con la finalidad de determinar las expectativas laborales que presentan los universitarios de la Universidad Peruana Unión. Se trató de un estudio con enfoque cuantitativo de alcance descriptivo en el cual se consideró una muestra de 98 universitarios del último año de estudios a quienes se les aplicó un instrumento Expectativa laboral de los universitarios, con 58 ítems y 5 dimensiones: Equilibrio y flexibilidad, Lugar de trabajo, Relaciones laborales, establecimiento de compromisos laborales y motivaciones laborales. Dicho instrumento posee una confiabilidad de ( $\alpha = 0.978$ ) en Alfa de Cronbach.

Sánchez (2016) investigó las expectativas laborales en docentes de la Escuela Superior de Guerra del Ejército. Se trató de un estudio con enfoque cuantitativo de alcance descriptivo en el cual se consideró una muestra de 50 docentes de la Escuela de Post Grado. El instrumento empleado Cuestionario de cultura organizacional, expectativa laboral y motivación, contó con 35 preguntas, obteniendo una confiabilidad de ( $\alpha = 0.908$ ) en Alfa de Cronbach y observándose un nivel de correlación moderada ( $\rho = 0.639$ ).

Cabrera (2015) realizó una investigación con la finalidad de validar si existen diferencias en los niveles de expectativa profesional e intención de emigrar. Se trató de un estudio con enfoque correlacional, en el cual participaron 353 alumnos a quienes se les aplicó el instrumento Expectativas Profesionales, el cual constó de 14 preguntas y tres niveles: expectativa elevada, moderadas y bajas. El instrumento fue aprobado con una validez de contenido mediante el grado de concordancia entre jueces obteniendo un valor 0.8 y una confiabilidad de ( $\alpha = 0.861$ ) en Alfa de Cronbach.

Orihuela (2015) realizó un trabajo de investigación con la finalidad de determinar la expectativa laboral pública y compromiso de los agricultores del distrito de Torata - Moquegua. Se trató de un estudio con enfoque cuantitativo de alcance descriptivo en el cual se consideró una muestra de 57 agricultores de la Comisión de Regantes Expectativa laboral pública, con 22 ítems con 3 dimensiones: Expectativa Personal, Económica y Social. Los resultados del análisis de fiabilidad demostraron

que el índice de confiabilidad es alto ( $\alpha=0,960$ ) y se utilizó el juicio de expertos de acuerdo al resultado, el valor obtenido indica que es 85,75% además de Chi- Cuadrado de Pearson ( $P = 0,000$ ).

## I. DESCRIPCIÓN GENERAL

### 1.1. FICHA TÉCNICA

**Nombre:** Escala de expectativa laboral - EXLAB

**Autor:** Sánchez Henríquez, Lucero Stephany.

**Procedencia:** Universidad César Vallejo, Perú.

**Aparición:** 2019.

**Significación:** Técnica psicométrica útil para identificar los niveles de expectativas laborales que tienen los colaboradores antes y/o durante del periodo laboral.

**Aspectos que evalúa:** Las 3 dimensiones:

-Desempeño

-Recompensa

-Metas Personales

**Administración:** Individual y colectiva.

**Aplicación:** Colaboradores de cualquier rubro empresarial.

**Duración:** Esta escala no precisa un tiempo determinado; no obstante, el tiempo promedio es de 20 minutos.

**Tipo de ítem:** Enunciados con alternativas politómicas tipo escala Likert.

**Ámbitos:** Organizacional, Investigación.

**Materiales:** Manual de registros y hoja de respuestas.

**Criterios de calidad:** Validez y confiabilidad.

### 1.2. MARCO TEÓRICO

#### 1.2.1 Concepto de motivación

Woolfolk (2009) define a la motivación es un estado interno que incita, dirige y mantiene la conducta (p.372). Además la motivación es un conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona. Dentro de la teoría de la motivación existen dos clasificaciones:

Las Teorías de contenido (satisfacción) estas teorías son las que estudian y consideran los aspectos (tales como sus necesidades, sus aspiraciones y el nivel de satisfacción de éstas) que pueden motivar a las personas y por otro lado tenemos la teorías de proceso, las cuales estudian o tienen en cuenta el proceso de pensamiento por el cual la persona se motiva.

#### 1.2.2 Teoría de la expectativa laboral

Entre las teorías de motivación, encontramos entre ella la teoría de las expectativas, según Victor Vrom refiere lo siguiente:

Que, las personas, son seres razonantes, con creencias firmes, tienen esperanzas y perspectivas con su futuro en el desarrollo de su vida. Dicha conducta es consecuencia de la

variante de acciones y alternativas sujetas a sus hábitos diarios, costumbres, creencias sumado a sus actitudes.

Como resultado de esta teoría no vierte tres producto o factores que son: Valencia, Expectativa y Medios.

Valencia (V). Es la clasificación de emociones que llevan a percibir actos negativos y positivos, pueden ser como la ira o felicidad, la cual no puede llevar a recibir una recompensa o una amonestación. Considerando la valencia como puede variar con el tiempo en dependencia de la satisfacción de las necesidades y con el surgimiento de otras.

Expectativa (E). Es aspiración que se pretende obtener al esfuerzo realizado por el desempeño en una determinada labor o acción.

Medios (M). Es la capacidad que lleva a integrar cada persona con sus habilidades para la obtención de un logro proyectado.

### **1.2.3 Expectativas Laborales del Empleado**

#### **1.2.3.1 Sueldo**

Jiménez y Hernández (2010) describe al sueldo como la expectativa de un bienestar económico o remuneración monetaria de forma escalonada que motiva a la persona en su desempeño laboral el cual va con su rendimiento, capacidad y función al

esfuerzo que brinda a la empresa o empleador, desde de épocas todo esfuerzo humano, sea intelectual, físico o el que fuere ha tenido un valor, se cita en los pasajes bíblicos, donde se pagaba jornales por días trabajados , en el periodo inca, se retribuía con granos, semillas y otros alimentos por el esfuerzo empleado en los campos y trabajos, desde el comienzo de la revolución industrial se ha mejorado y diferenciado a cada persona en su labor y desempeño y por ello recibiendo un sueldo o pago acorde a la función que desempeña, en la actualidad existe un salario mínimo vital que es dirigido por el gobierno y controlado por el ministerio de trabajo (p. 135).

#### **1.2.3.2 Reconocimiento**

Honneth (1997) sostiene una corriente con respecto al reconocimiento, que se expresa en norma, con la cual se desarrolla la categoría al esfuerzo y reconocimiento a la vida social por parte de otras personas. “El concepto de reconocimiento implica que el sujeto necesita del otro para poder construir una identidad estable y plena” pues el desarrollo y finalidad de la vida humana consistiría, desde este punto de vista, en la autorrealización entendida como el establecimiento de un determinado tipo de relación consigo mismo, consistente en la autoconfianza, el auto-respeto y la autoestima.

### **1.2.3.3 Satisfacción**

Por otro lado, Davis y Newstrom (1987) sostiene que las prioridades de los trabajadores están satisfechas cuando ellos perciben que los premios de la organización (pagos, promociones, reconocimiento y otros) cumplen o excedan sus expectativas. Autores como este precisan que la satisfacción está relacionada es estímulos al empleado y fomentar la organización y la creación de “círculos de éxito”. La insatisfacción en cambio genera “ciclos de fracaso”, ya que provocan rotaciones y el deterioro de la calidad en el servicio de la organización y como consecuencia una disminución en el desempeño de las empresas.

### **1.2.3.4 Desempeño**

Chiavenato (2004) es el atributo personal de cada persona, que es la base que sustenta y dirige el esfuerzo de la organización, depende especialmente de la gran motivación de las personas. Es de más precisar que el desempeño individual está formado y ceñido por varios factores a la vez, como la talento y la competitividad de cada una de las personas, el liderazgo y la dirección que recibe, así como la orientación, la dedicación y el esfuerzo que intervienen. Cabe precisar que el desempeño es innato pues existen personas que nacen con atributos y facultades para cada tipo de labor que los hace sobresalientes sobre los demás y eso lo podemos considerar como un atributo personal en diferente tipo de labor que va a desempeñar.

### **1.2.3.5 Recompensas**

Hellriegel & Slocum (2009) sostiene que es una atribución o facultad que se le brinda a las personas o al empleado para estimular o resaltar sus logros dentro de las funciones que se le ha encomendado, estos pueden ser vacaciones, bonos, incremento salarial, promoción de puesto entre otros, motivación que engrandece a la persona y genera un sentimiento de éxito propia el cual motiva a los demás colaboradores a esforzarse por lograr obtener estas recompensas; si queremos tener logros laborales, ya sean personales o grupales estas recompensas son necesarias y fundamentales para lograr el objetivo y la expectativa del empleado en un sistema organizacional.

### **1.2.3.6 Metas**

Hellriegel & Slocum (2009), en su libro “Comportamiento Organizacional”, consideran que las metas personales y grupales son fundamentales pues luchan por obtener un resultado a sus expectativas utilizando para ello, resultados mediante el propósito y la eficacia de la organización, el cual hace una expectativa o proyección a establecer un logro para un equipo, proyecto, cuenta propuesta, el cual se debe cumplir o alcanzar. Hoy en día las expectativas organizacionales cumplen en motivar a las personas a que logren sus objetivos tanto personales o funcionales para las empresas y estas se vuelven competitivas dentro de un marco liderazgo, trabajo en equipo utilizando la tecnología y las relación

interpersonales, las cuales son convicción de todas las empresas dentro de un marco de desarrollo globalizado.

#### **1.2.3.7 Esfuerzo**

Amoros (2007), lo define como la intensidad de cada persona, ya sea intelectual o físico, motivando al desarrollo de un objetivo. Es el esfuerzo que realiza la persona en su entorno para obtener beneficios de acuerdo a la capacidad de su naturaleza. Si lo llevamos al área organizacional, lo definiríamos como el conjunto de esfuerzo bajo el liderazgo para el obtener algún objetivo propuesto.

#### **1.2.3.8 Motivación**

Chiavenato (2000) considera que la actitud del empleador ante la ejecución de su labor se desarrolla en sus creencias y valores. Es gracias a ello que el empleador lo considera como una persona proactiva y con talentos, buscando evitar a toda costa que este recurso abandone al empleador; considerando para esto brindar recompensas con el fin de lograr una continuidad laboral (p. 203).

La motivación es la actitud o hecho que genera el empleador hacia sus trabajadores cuando observa en ellos un buen desempeño laboral, lealtad, ganas en mejorar la calidad de su trabajo, tanto individual como en grupo.

### **1.3. DEFINICIÓN DEL CONSTRUCTO**

#### **1.3.1. Definición Conceptual**

Un empleado con convicciones relevantes en su desempeño, proactivo, motivador y con alto índice en crecer en el desarrollo de su capacidad profesional, se esfuerza capacitándose y mostrando atribuciones que sobresalen en las actividades labores y organizacionales tiende a mejorar salario, promociones educativas, puestos laborales y alcanzar logros escalonados.

#### **1.3.2. Definición Operacional**

La escala de expectativa laboral se define operacionalmente como las percepciones que tienen las personas antes de ingresar a un trabajo o durante los primeros meses, si no toman en cuenta estos niveles para poder realizar una buena motivación y también saber en qué están fallando las empresas en nuestro país.

### **1.4. ÁREAS O ELEMENTOS DEL CONSTRUCTO**

#### **1.4.1. Elementos del constructo**

Entre los elementos que componen los niveles de expectativa laborales.

##### **1.4.1.1. Desempeño**

Chiavenato (2004) es el atributo personal de cada persona, que es la base que sustenta y dirige el esfuerzo de la organización, depende especialmente de la gran motivación de las personas. Es de más precisar que el desempeño individual está formado y ceñido por varios factores a la vez, como la talento y la competitividad de cada una de las personas, el liderazgo y la dirección que recibe, así como la orientación, la dedicación y el esfuerzo que intervienen. Cabe precisar que el desempeño es innato pues existen personas que nacen con atributos y facultades para cada tipo de labor que los hace sobresalientes sobre los demás y eso lo podemos considerar como un atributo personal en diferente tipo de labor que va a desempeñar.

#### **1.4.1.2. Recompensa**

Hellriegel & Slocum (2009) sostiene que es una atribución o facultad que se le brinda a las personas o al empleado para estimular o resaltar sus logros dentro de las funciones que se le ha encomendado, estos pueden ser vacaciones, bonos, incremento salarial, promoción de puesto entre otros, motivación que engrandece a la persona y genera un sentimiento de éxito propia el cual motiva a los demás colaboradores a esforzarse por lograr obtener estas recompensas; si queremos tener logros laborales, ya sean personales o grupales estas recompensas son necesarias y fundamentales para lograr el objetivo y la expectativa del empleado en un sistema organizacional.

#### **1.4.1.3. Metas personales**

Hellriegel & Slocum (2009), en su libro “Comportamiento Organizacional”, consideran que las metas personales y grupales son fundamentales pues luchan por obtener un resultado a sus expectativas utilizando para ello, resultados mediante el propósito y la eficacia de la organización, el cual hace una expectativa o proyección a establecer un logro para un equipo, proyecto, cuenta propuesta, el cual se debe cumplir o alcanzar. Hoy en día las expectativas organizacionales cumplen en motivar a las personas a que logren sus objetivos tanto personales o funcionales para las empresas y estas se vuelven competitivas dentro de un marco liderazgo, trabajo en equipo utilizando la tecnología y las relación interpersonales, las cuales son convicción de todas las empresas dentro de un marco de desarrollo globalizado.

#### **1.4. Población Objetivo**

El presente test psicológico está dirigido a colaboradores, de ambos sexos, que estén laborando bajo planilla en modalidad full time, en una empresa orientada a cualquier rubro. Departamento de Lima y cuenten con un nivel cultural promedio para comprender las instrucciones y enunciados de la prueba psicológica.

#### **1.5. Campo de aplicación**

La Escala de Expectativa Laboral – EXLAB, ha sido diseñada para identificar el nivel de expectativas laborales que tienen los colaboradores frente a un empleo, con el fin de entender cómo son las

perspectivas del empleador frente a una nueva plaza laboral o también durante la estancia de este mismo.

## 1.6. Materiales de la Prueba

El presente test psicológico consta de los siguientes materiales:

### 1.7.1. Manual de aplicación

En el cuál encontraremos toda la información necesaria para la administración, calificación e interpretación, así como también los baremos generales.

### 1.7.2. Hoja de respuestas

En la hoja de respuestas está contenido tanto el protocolo con las instrucciones para los examinados y los reactivos como los respectivos casilleros para que el evaluado marque con un aspa "X" en las columnas enumeradas del 1 a 5, que representan las alternativas de respuesta desde "Nunca" hasta "Siempre", las cuales van a permitir identificar el nivel de expectativa laboral.

## 1.7. Reactivos de la Prueba Psicológica

Esta escala consta de 29 ítems distribuidos en 3 dimensiones que a continuación se detallarán:

### **DIMENSIÓN I:** *Desempeño*

Constituido por 15 ítems

### **DIMENSIÓN II:** *Recompensa*

Presenta 8 ítems

### **DIMENSIÓN III:** *Metas Personales*

Incluye 6 ítems

## I. NORMAS DE LA PRUEBA

### 2.1. Instrucciones para su administración

Para la administración de la prueba, el examinador puede leer en voz alta las instrucciones a los examinados y ellos seguir con la vista las instrucciones impresas en su hoja de respuestas, o bien pueden hacerlo ellos mismos. Para llevar a cabo una buena aplicación, es necesario explicar de manera concisa y clara los objetivos de la prueba, la forma cómo ha de responderse a cada uno de los enunciados, enfatizando las alternativas de respuesta con las que cuentan y ejemplificando el modo adecuado de cómo hacerlo. Asimismo, resulta relevante despejar cualquier duda que tenga el examinado y motivarlo a que responda todos los ítems sin excepción y de la manera más verás, puesto que de ello dependerá la interpretación correspondiente.

## 2.2. Instrucciones para los examinados

En la hoja de respuestas, el examinado cuenta con las instrucciones necesarios para responder de manera adecuada a cada uno de los enunciados. En dichas instrucciones, se pide al examinado que lea cada frase y conteste de acuerdo a cómo piensa, siente y cree respecto de las actitudes y comportamientos de los empleadores. Para lo cual, debe marcar con un aspa (X) en el cuadro del número que considere es el más conveniente según su caso, siendo las alternativas de respuesta: “Nunca”, “La mayoría de las veces no”, “Algunas veces sí, algunas veces no”, “La mayoría de la veces si” y “Siempre”. De igual modo, se le indica que si se equivoca deberá borrar primero la alternativa que marcó y luego trazar con un aspa la nueva respuesta.

## 2.3. Instrucciones para su calificación

Una vez que el examinado ha concluido la prueba, se verifica que todas los enunciados hayan sido contestados, para proseguir con su calificación. Las respuestas se califican politómicamente del 1 al 5. Para ello, se realiza la sumatoria de las alternativas de respuesta asignadas a los ítems correspondientes a cada estilo. Al obtener los puntajes respectivos por estilo, se ubica cada uno de ellos en la categoría correspondiente según el Baremo, identificando así el nivel de expectativas que posee.

## 2.4. Instrucciones para su puntuación

Todos los ítems de la escala de estilos parentales son puntuados del 1 al 5; es decir, conductas que realizan los colaboradores van desde “Nunca” hasta “Siempre” correspondientemente, siendo los puntajes más altos según dimensión, los que van a permitir identificar el nivel de expectativa laboral. Para ubicar dicha expectativa se ha utilizado como normas de puntuación, los cuartiles que se dividen en 4 y se derivan de la curva de distribución normal. Al respecto, no se han de computar las pruebas que estén incompletas o que tengan más de dos alternativas de respuesta por ítem. Los puntajes varían de acuerdo al nivel de expectativa que obtenga por dimensión, siendo los baremos siguientes:

### BAREMO SEGÚN DIMENSIONES

PC	Desempeño	Metas		Total
		Personales	Recomepnsa	
5	36.00	27.00	14.00	82.00
10	41.20	30.00	15.20	89.20
15	45.00	30.80	17.00	94.00
20	47.40	31.40	18.00	99.00
25	51.00	32.00	19.00	103.00
30	52.00	33.00	20.00	105.00
35	54.00	33.00	21.00	107.00
40	55.80	33.00	22.00	110.00
45	57.00	34.00	22.00	114.40
50	58.00	35.00	23.00	116.00
55	60.00	36.00	23.00	118.00
60	61.00	36.00	24.00	120.00
65	63.00	37.00	24.00	123.00



70	65.00	37.40	25.00	125.00
75	66.00	38.00	25.00	128.00
80	68.00	39.00	26.00	131.00
85	70.00	39.00	26.00	133.20
90	71.00	40.00	27.00	136.80
95	73.00	40.00	29.00	139.40
Media	57.36	34.55	22.02	113.93
Desviación estándar	11.362	4.249	4.548	18.062
Mínimo	17	17	9	55
Máximo	75	40	30	145

## II. JUSTIFICACIÓN ESTADÍSTICA

### 3.1. Análisis de Ítems por Jueces

Para llevar a cabo dicho análisis, se seleccionó 10 jueces expertos en el tema, que ostentaban el Título de Licenciado, Grado de Maestro o Doctor en la especialidad de Psicología Organizacional y Psicometría, a quienes se les entregó una solicitud pidiéndoles que acepten formar parte del panel de expertos para evaluar la prueba en mención. Asimismo, se les hizo entrega de una Hoja de Datos para cada juez (nombres y apellidos, grado académico, especialidad, correo y teléfonos), del marco teórico del constructo, de una Cartilla de Instrucciones Generales, en donde se brindó información referida a los objetivos del instrumento, y del formato de validación de los reactivos

para evaluar la Pertinencia, Claridad y Relevancia de los mismos, como también brindar sugerencias y manifestar el porqué de sus objeciones.

Una vez obtenidos los resultados de validación por criterio de jueces, se procedió a establecer el criterio de aceptación de cada reactivo para cada juez. Finalmente, se estableció el criterio de aceptación de cada reactivo para los jueces en su conjunto, obteniendo como resultado un Índice de Acuerdo promedio de 0.82 respecto al total de ítems.

### 3.2 Validez

El instrumento fue sometido a Validez de Contenido a través del método de Criterio de Jueces, para lo cual se utilizó la Prueba No Paramétrica Binomial, con el objetivo de conocer el Nivel de Significancia y el Índice de Acuerdo por jueces, empleando para ello, el Programa Estadístico para las Ciencias Sociales SPSS, versión 23. Tal como se mencionó anteriormente, se consultó a 10 psicólogos especialistas en el tema.

El resultado obtenido de este proceso, como se puede apreciar en la presente tabla, cuenta con validez de contenido. La prueba se construyó originalmente en base a 60 ítems en el cual el valor debe ser mayor a 0.7, quedando así 46 ítems. La versión final de la prueba quedó compuesta por 29 ítems tal como se muestra en la Tabla 1.

ITE M	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	JUEZ 6	JUEZ 7	JUEZ 8	JUEZ 9	JUEZ 10	SUM A	V AIKEN
1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	9	0.9
2	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	9	0.9
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1
4	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	7	0.7
5	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	8	0.8
6	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	9	0.9
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	9	0.9
9	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	7	0.7
10	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	7	0.7
11	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	9	0.9
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1
13	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	7	0.7
14	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	9	0.9
15	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	9	0.9
16	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	8	0.8
17	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	9	0.9
18	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	9	0.9
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	9	0.9
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1
23	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	8	0.8
24	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	8	0.8
25	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	9	0.9
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	9	0.9
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1
28	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	9	0.9
29	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	9	0.9
30	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	9	0.9

### 3.2. Confiabilidad

La confiabilidad se obtuvo a través del método de Consistencia Interna, utilizando para ello, el coeficiente de Alfa de Cronbach, para establecer la relación entre cada ítem con el resultado total. Del análisis realizado, se encontró que existe una confiabilidad de 94% para la escala de 29 ítems.

Tabla 2  
*Confiabilidad por consistencia interna para la escala Expectativa laboral*

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,946	29

### III. NORMAS INTERPRETATIVAS

#### 4.1. Interpretación de las Puntuaciones

Las puntuaciones obtenidas para cada dimensión pueden trasladarse a los respectivos Baremos para conocer la dimensión predominante y su nivel total de la escala expectativa laboral, según su puntaje directo.

Los colaboradores que se encuentren en la categoría BAJO, demuestran desmotivación en relación a las percepciones que generaron previamente a ingresar a laborar, puede darse por diversos motivos, por ejemplo no cumplieron con lo que les mencionaron, no sienten apoyo de sus supervisores o jefes directos.

Por otra parte, los colaboradores que obtengan una categoría NORMAL O PROMEDIO, manifiestan un uso adecuado de las condiciones laborales para estos trabajadores, pero podrían mejorarse para evitar problemas a largo plazo o abandono laboral.

Finalmente, los colaboradores que obtengan una puntuación en la categoría ALTO, manifiestan que no existe ningún tipo de problema por el cual ellos se sientan desmotivados.

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abad, F., Garrido, J., Olea, J & Ponsoda, V .(2006). Introducción a la Psicometría.

Alarcón, R. (2008). Métodos y Diseños de investigación del comportamiento. Lima Perú: Ed. Universitaria.

Alejandra, H. (2012, marzo). Expectativas de vida familiar y laboral de una muestra de estudiantes de Publicidad y Relaciones Públicas. Área Abierta. Recuperado de: [http://dx.doi.org/10.5209/rev\\_ARAB.2012.V31.38968](http://dx.doi.org/10.5209/rev_ARAB.2012.V31.38968)

Aliaga, J. (2007). Psicometría: Tests psicométricos, confiabilidad y validez. Recuperado de: [http://blog.uca.edu.ni/kurbina/files/2011/06/test-psicometrico\\_confiabilidad-y-validez.pdf](http://blog.uca.edu.ni/kurbina/files/2011/06/test-psicometrico_confiabilidad-y-validez.pdf)

American Psychological Association .(2010). Manual de publicaciones. (3ra ed.). México: Manual Moderno.

Amorós, E. (2007). Comportamiento Organizacional: en busca del desarrollo de ventajas competitivas. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Peru.

- Anastasi, A. (1974). Test psicológicos. Madrid, España: Aguilar.
- Anastasi, A. y Urbina, S. (1998). Test Psicológicos. México. Prentice Hall.
- Aragón, L. (diciembre, 2004). Fundamentos psicométricos en la evaluación psicológica. Revista Electrónica de Psicología Iztacala, 7(4), 23-43. Recuperado de <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rep/article/viewFile/21668/20420>
- Bustamante, S. (2018) Síndrome de Deterioro Profesional y Expectativas Laborales No Realizadas (Tesis de Licenciatura), Universidad de las Americas de Puebla, Puebla. México.
- Cabrera, Y. (2015) Expectativas Profesionales e Intención de Emigrar en estudiantes de Primero, Segundo y Séptimo Año de la Facultad de Medicina Humana de la UNMSM (Tesis de Titulación), Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Perú.
- Carrasco, S. (2006). Metodología de investigación científica. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Chiavenato, I. (2004) Comportamiento Organizacional. México: Ed. International Thomson Editores S.A.
- Corral, Y. (2009) Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. Revista Ciencias de la Educación, 19(33). Recuperada de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/>.
- Davis, K., & Newstrom, D. (1991). Comportamiento humano en el Trabajo. México: Ed. Mc Graw Hill.
- Escorra, L. M. (1988). Cuantificación de la Validez de Contenido por Criterio de Jueces. Revista de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 9 (1 – 2), 103 – 111. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/4555/4534>
- García, A. (2011). Productividad y reducción de costos. México: Ed. Trillas.
- Garavito, R (2017). Conocemos las expectativas laborales de tres generaciones. Organización Internancional de directivos de capital Humano. Recuperado de:

<https://www.orgdch.org/wp-content/uploads/2017/02/Estudio-sobre-las-generaciones-X-Y-Z.pdf>

Gerbing, D., & Anderson J. (1988). An update paradigm for scale development incorporating unidimensionality and its assessment. *Journal of Marketing Research*, 25 (2), pp. 186-192.

Hellriegel, D., & Slocum, W. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Ed. Cengage Learning Editores SA.

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Ed. Mc Graw Hill.

Hernández, R., Zapata, N., & Mendoza, C. (2013). *Metodología de la Investigación para Bachillerat*. México: Ed. Mc Graw Hill.

Honneth, A. (1997). *La lucha por el reconocimiento*, Traducción española de Manuel Ballester. Barcelona: Ed. Crítica.

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2018). *Población con empleo en Lima Metropolitana creció en 68 mil personas de Mayo a Julio de 2018*. Lima Perú. Recuperado de: <https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/poblacion-con->

[empleo-en-lima-metropolitana-crecio-en-68-mil-personas-de-mayo-a-julio-de-2018-10900/](https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/poblacion-con-empleo-en-lima-metropolitana-crecio-en-68-mil-personas-de-mayo-a-julio-de-2018-10900/)

Inkson, K. (2007). *Understanding careers: A metaphor-based approach*. Thousand Oaks, CA: Ed. Sage Publications.

Jimenez, D. (2009). *La Retribución*. Madrid, España: Editorial Esic.

Katz, D. y Kahn, R. (1995). *Psicología social de las organizaciones*. México: Ed. Trillas.

Loli, A. y López, E (1998). Autoestima y valores en la calidad y la excelencia. *Revista de Investigación en Psicología*, 1(1), 89-117.

Loli, A.; López, E. y Atalaya, M (1999). La autoestima y los valores en las empresas del Cono Este de Lima. *Revista de Investigación en Psicología*, 2(1), 73-90.

Mamani, I. (2017) *Expectativas laborales de los universitarios de la Universidad Peruana Unión - Filial Juliaca, 2016* (Tesis de licenciatura), Universidad Peruana Unión, Juliaca. Recuperado de: <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/147604>

Martínez, R., Hernández, J. y Hernández, V. (2014). *Psicometría*. Lima, Perú: Editorial Alianza. Recuperado de: <https://www.alianzaeditorial.es/libro.php?id=3837762>

&id\_col=100508

McDonald, R. (1999). *Test theory: A unified treatment*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

Meneses, J., Barrios, M., Bonillo, A., Coscullela, A., Lozano, L., Turbany, J., Valero, S., (2013) *Psicometría*. Barcelona, España: Editorial UOC

Muñiz, J. (2003). *Análisis de los Items*. Madrid, España: Ed. La Muralla.

Newstrom, W. (2011). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: Ed. Mc Graw Hill.

Nunnally, J., & Bernstein, I. (1995). *Teoría psicométrica*. (3ra ed.). México: McGraw-Hill Latinamericana.

Ñaupas, H; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2011). *Metodología de la investigación científica y asesoramiento de tesis*. Lima: Ed. Humberto Ñaupas Paitan.

Organización Internacional del Trabajo. (2017) *América Latina y el Caribe*. Recuperado de: [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_614167/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_614167/lang--es/index.htm)

Orihuela, P. (2016) *Expectativa laboral pública y compromiso con la actividad agrícola, de los agricultores de comisión de regantes del anexo de Otorá, distrito de Torata, Provincia Mariscal Nieto – Moquegua* (Tesis de Licenciatura) Universidad Nacional de Moquegua. Perú. Recuperado de [http://repositorio.unam.edu.pe/bitstream/handle/UNAM/25/T\\_095\\_71240811\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unam.edu.pe/bitstream/handle/UNAM/25/T_095_71240811_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Pozzi, S. (2013) *Investigación acerca de los factores que buscan los jóvenes Millennials en sus trabajos y su impacto sobre el contrato psicológico* (Tesis de Titulación). Universidad de San Andrés, Buenos Aires. Argentina.

Robbins & Judge (2013) *Comportamiento organizacional*. México: Ed. Pearson.

Robbins, P. & Coulter, M. (2005) *Administración*. México: Ed. Pearson Educación.

- Robbins, P. & Judge, A. (2009) Comportamiento Organizacional. Naucalpan de Juárez: Ed. Pearson Educación de México SA.
- Sánchez, L. (2016) Cultura organizacional y expectativa laboral de los docentes de la Escuela Superior de Guerra del Ejercito – Escuela de Postgrado (Tesis para obtener el grado de Doctor), Universidad Nacional de Educación. Recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1934/TD%20CE%201722%20S1%20-%20Sanchez%20Roque.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez, D. (2017) La motivación basada en la teoría de las expectativas de Victor Vroom y la Productividad Laboral en el Área de Mantenimiento de Barrick Misquichilca – Proyecto Pierina 2014 (Tesis para obtener el grado de Maestro en Administración), Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Huaraz. Recuperado de: <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/186088>
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). Metodología y diseño en la investigación científica. (3era ed.). Lima, Perú: Editorial Universitaria
- Schein, E. (1982). Dinámica de la carrera empresarial: Desarrollo organizacional. México: Ed. Fondo Educativo Interamericano.
- Schein, E. (1992). Psicología de la organización. México: Prentice-Hall.
- Tamayo, M. (2003). El proceso de la investigación científica: Incluye evaluación y administración de proyectos de investigación. México: Noriega Editores.
- Thais, C. (1999, octubre). Taller: Creatividad. Material escrito presentado en el Encuentro de Jóvenes de la Semana de la Calidad 99. Centro Cultural Peruano – Japonés. Lima, Perú.
- Vacas, C. (2015) Inserción laboral de universitarios desde la perspectiva psicosocial (Tesis Doctoral), Universidad de Extremadura, Badajoz, España
- Vara, A. (2008). 7 Pasos para elaborar una tesis. Lima: Ed. Macro.
- Vázquez, Á; Manassero, M. (2008) Validación de un cuestionario de expectativas laborales con estudiantes de Secundaria. *Psicothema Revista Científica de España*, 20, 659-664.

Recuperado de

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72720423>

Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. New York: Ed. Wiley.

Wellin, M. (2007) *Managing the psychological contract: using the personal deal to increase business performance*. Aldershot: Ed. Gower.

Wellin, M. (2007) *Managing the psychological contract: using the personal deal to increase business performance*. Aldershot: Ed. Gower.

Woolfolk, E. (2009) *Psicología de la educación*. 6 ed. México: Ediciones Programas Educativo..



## Anexo 6. Acta de originalidad firmada por asesor (20%)

	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 08 Fecha : 12-09-2017 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, CANDELA AYLLÓN, Víctor Eduardo, docente de la Facultad de humanidades y Escuela Profesional de psicología de la Universidad César Vallejo Lima-Norte, revisor (a) de la tesis titulada "Construcción de una escala para medir expectativas laborales - EXLAB en los colaboradores de una consultora de RRHH en el distrito de Miraflores, 2019", de la estudiante SÁNCHEZ HENRÍQUEZ, Lucero ~~Stephany~~; constato que la investigación tiene un índice de similitud de 09% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 02 de febrero del 2019

  
**Víctor E. Candela Ayllón**  
Psicólogo CPP: 2838

.....  
Firma

Víctor Eduardo CANDELA AYLLÓN

DNI: 15382082

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Anexo 7. Print de turnitin

Feedback Studio - Google Chrome  
 https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=1072036520&u=1064899058&ss=1&lang=es

Lucero Sanchez | expectativa laboral

feedback studio /20

Resumen de coincidencias **9 %**

1	www.saludysociedad.cl	Fuente de Internet	1 %
2	www.redalyc.org	Fuente de Internet	1 %
3	www.researchgate.net	Fuente de Internet	1 %
4	prezi.com	Fuente de Internet	1 %
5	www.gestiopolis.com	Fuente de Internet	<1 %
6	www.uigv.edu.pe	Fuente de Internet	<1 %
7	www.ciad.mx	Fuente de Internet	<1 %
8	www.dspace.espol.edu...	Fuente de Internet	<1 %
9	docplayer.es	Fuente de Internet	<1 %

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**FACULTAD DE HUMANIDADES**  
 ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Construcción de una escala para medir expectativas laborales - EXLAB en los colaboradores de una consultora de RRHH en el distrito de Miraflores, 2019”


TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

**AUTOR:**  
 SÁNCHEZ HENRÍQUEZ, Lucero Stephany

**ASESOR:**  
 Dr. CANDELA AYLLÓN, Víctor Eduardo  
 Dr. GRAJEDA MONTALVO, Alex Teófilo

Página: 1 de 33 | Número de palabras: 8664 | Text-only Report | High Resolution | Activado

**Anexo 8. Autorización de Publicación de Tesis en Repositorio Institucional UCV**

 <p><b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO</p>	<p><b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b></p>	Código : F08-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 23-03-2018
		Página : de 1

Yo... Lucero Stephany Sánchez Henríquez.....  
 identificado con DNI N° 74075426....., egresado de la Escuela Profesional de  
 Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo ( ) la divulgación y  
 comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado  
 " Construcción de una escala para medir expectativas  
laborales - EXLAB en los colaboradores de una  
consultora de RRHH en el distrito de Miraflores, 2018  
 .....";  
 en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo  
 estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

  
 \_\_\_\_\_  
 FIRMA  
 DNI: 74075426.....

FECHA: 27 de Febrero del 2019...

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Sánchez Henríquez Lucero Stephany  
D.N.I. : 74075426  
Domicilio : Jr. Pallamarca N° 186 - Independencia  
Teléfono : Fijo : 5261542 Móvil : 913045478  
E-mail : luceros844@gmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Humanidades  
Escuela : Psicología  
Carrera : Psicología  
Título : Licenciada en Psicología

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :  
Mención :

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Sánchez Henríquez Lucero Stephany

Título de la tesis:

Construcción de una escala para medir expectativas laborales  
- EXLAB en los colaboradores de una consultora de RRHH, en el distrito  
de Miraflores, 2018.

Año de publicación : 2018

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha : 27/02/2019



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**CONSTE POR LA PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL  
ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA\***

**A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:**

Sánchez Henríquez, Lucero Stephany

**INFORME TITULADO:**

Construcción de una escala para medir expectativas laborales - EXLAB en los colaboradores de una consultora de RRHH en el distrito de Miraflores, 2018

**PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:**

Licenciado en Psicología

**SUSTENTADO EN FECHA: 27/02/2019**

**NOTA O MENCIÓN: 15**

  
Rosario Quiroz, Fernando Joel  
DNI 32990613  
CPs.P 29721



\*El presente documento tiene como único fin verificar que el informe del trabajo de investigación cumple con los estándares establecidos por el equipo de investigación de la E.P de Psicología. Carece de validez para otro tipo de usos.

Versión: 08/02/2019