



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Autoeficacia laboral y ansiedad estado- rasgo en trabajadores
jóvenes de Lima Norte, 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Rosales Carlos, Julia Salomé (ORCID: 0000-0002-8052-3826)

ASESOR:

Mg. Dámaso Flores, Jesús Liborio (ORCID: 0000-0002-0067-6479)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mi familia, en especial a mi madre Gladys Castro Tamayo, por haberme educado, fue una admirable doctora, y por ser mi ángel guía todos los días. A mi padre Mario Bellido Castillo, por haberme cuidado y amado como su hija.

A mis hermanos Roy, Lalita y Lucy, por ser admirables cada uno en sus carreras e impulsarme a serlo también.

AGRADECIMIENTOS

A mis padres, por su apoyo con mi educación.

A mi asesor, porque guió la presente investigación.

A mis amistades, por su apoyo en las clases a lo largo de la carrera.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vii
RESUME	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variable y operacionalización	16
3.3. Población, muestra, muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimiento	23
3.6. Métodos de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	52

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Distribución de frecuencias de las edades de los trabajadores jóvenes de Lima Norte, 2021	26
Tabla 2	Distribución de frecuencias del sexo de los trabajadores jóvenes de Lima Norte, 2021	27
Tabla 3	Distribución de frecuencias del grado de instrucción de los trabajadores jóvenes de Lima Norte, 2021	28
Tabla 4	Distribución de frecuencias de la zona de residencia de los trabajadores jóvenes de Lima Norte, 2021	29
Tabla 5	Distribución de frecuencias de la categoría de empleo de los trabajadores jóvenes de Lima Norte, 2021	30
Tabla 6	Distribución de niveles de la variable Autoeficacia laboral	31
Tabla 7	Distribución de niveles de la dimensión Ansiedad estado	32
Tabla 8	Distribución de niveles de la dimensión Ansiedad rasgo	33
Tabla 9	Prueba de normalidad sobre las variables autoeficacia, ansiedad y sus dimensiones	34
Tabla 10	Correlación entre la variable Autoeficacia laboral y la dimensión Ansiedad estado	34
Tabla 11	Correlación entre la variable Autoeficacia laboral y la dimensión Ansiedad rasgo	35
Tabla 12	Comparación de Autoeficacia laboral por sexo, según U de Mann-Whitney	35
Tabla 13	Comparación de Autoeficacia laboral por edad, según prueba Kruskal-Wallis	36
Tabla 14	Análisis estadístico preliminar de los ítems del cuestionario AU-10	65
Tabla 15	Análisis estadístico de los ítems del inventario IDARE-E	65
Tabla 16	Análisis estadístico los ítems del inventario IDARE-R	66
Tabla 17	Confiabilidad de la escala de Autoeficacia Laboral	67
Tabla 18	Confiabilidad del inventario IDARE por dimensiones.	68

Tabla 19 Evidencias de validez por estructura interna del cuestionario AU-10	69
Tabla 20 Evidencias de validez por estructura interna de la Escala IDARE	69

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Distribución de las edades de los trabajadores jóvenes de Lima Norte, 2021	26
Figura 2	Distribución de sexo de los trabajadores jóvenes de Lima Norte, 2021	27
Figura 3	Distribución del grado de instrucción de los trabajadores jóvenes de Lima Norte, 2021	28
Figura 4	Distribución de la zona de residencia de los trabajadores jóvenes de Lima Norte, 2021	29
Figura 5	Distribución de la categoría de empleo de los trabajadores jóvenes de Lima Norte, 2021	30
Figura 6	Distribución de niveles de la variable Autoeficacia laboral	31
Figura 7	Distribución de niveles de la dimensión Ansiedad estado	32
Figura 8	Distribución de niveles de la dimensión Ansiedad rasgo	33
Figura 9	Modelo unidimensional de la Escala AU-10	68
Figura 10	Modelo de dos factores de la Escala IDARE	69

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre autoeficacia laboral y ansiedad estado-rasgo en trabajadores jóvenes de Lima Norte, Perú. Con respecto a la metodología la investigación fue de tipo aplicada con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental; tomando en cuenta un muestreo no probabilístico por conveniencia. La muestra estuvo conformada por 280 trabajadores mayores de 18 años, de ambos sexos. Se administró el cuestionario de Autoeficacia profesional AU-10 adaptada por Calderón et al. (2018) y el Inventario de Ansiedad: Estado-Rasgo (IDARE-40) de Domínguez (2015) para evaluar las variables. Se constató que la autoeficacia laboral se relacionó de manera inversa, significativa y moderada ($Rho = -.562$) con la ansiedad estado; de igual forma, en cuanto a ansiedad rasgo existió relación inversa, significativa y moderada ($Rho = -.517$). Se concluyó que, al incrementarse una variable, disminuye la otra, y viceversa. Por último, se recomienda comprobar los resultados del estudio en una muestra más amplia y en contexto post pandemia debido a que los resultados no se pueden generalizar para otras investigaciones.

Palabras clave: Autoeficacia laboral, ansiedad estado- rasgo, trabajadores, jóvenes.

ABSTRACT

The present research aimed to determine the relationship between job self-efficacy and state-trait anxiety in young workers from Lima Norte, Peru. Regarding the methodology, the research was applied with a quantitative approach, nonexperimental design; taking into account a non-probability sampling for convenience. The sample consisted of 280 workers over 18 years of age, of both sexes and from various job categories. The AU-10 professional self-efficacy questionnaire adapted by Calderón et al. (2018) and the Anxiety Inventory: StateTrait (IDARE-40) by Domínguez (2015) to evaluate the variables. It was found that work self-efficacy is inversely related, significantly and moderately ($Rho = -.562$) with state anxiety; Similarly, in terms of trait anxiety, there was an inverse, significant and moderate relationship ($Rho = -.517$). It is concluded that, as one variable increases, the other decreases, and vice versa. Finally, it is recommended to check the results of the study in a larger sample and in a post-pandemic context because the results cannot be generalized to other investigations.

Keywords: Work self-efficacy, state-trait anxiety, workers, youth

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones laborales en los últimos años tuvieron mayores pérdidas económicas a causa de problemas de salud mental de sus colaboradores. Uno de los problemas en esta área que ha estado presente, se incrementa y se agrava, es la ansiedad. Los expertos de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2017) reportaban la existencia de 260 millones de personas con ansiedad, estimándose que en conjunto con la depresión tendrían un coste anual en la economía internacional de 1 billón de dólares en perjuicio de productividad. Igualmente, para los economistas del Foro Económico Mundial (FEM, 2019), la proyectan y catalogan como el principal problema de salud mental, alrededor de 275 millones de sujetos la sufren, siendo el 4% de la población mundial, con una inclinación mayor en féminas.

Los portavoces de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) informaron que a las empresas les fue difícil mantener el buen estado de ánimo de sus trabajadores en condiciones de teletrabajo. Asimismo, la OIT (2020) comentó que antes del Covid-19 el agotamiento, ansiedad y estrés eran problemas críticos en el área laboral, estos empeoraron debido a que los trabajadores tuvieron que adaptarse a una nueva modalidad de trabajo virtual, sometidos a mayores tensiones, como cumplir con responsabilidades a nivel laboral y familiar. Además, tuvieron mayores cargas de trabajo, más horas sin descanso y preocupación por el rendimiento debido a que la empleabilidad se había visto afectada, la economía había decaído, hubo muchos despidos y sensación de incertidumbre respecto a su futuro, afectando la estabilidad emocional en los trabajadores.

Desde un contexto de pandemia, los representantes de la OIT (2020) reportaron que el desempleo en los jóvenes fue crítico, este fue el grupo más vulnerable ya que se estimó que a nivel internacional, la empleabilidad juvenil cayó un 8,7% en comparación a los adultos 3,7%. También, la calificaron como una situación alarmante debido a que solo uno de cinco jóvenes consigue trabajo, siendo esta la tasa más alta de la última década. Indudablemente para el Centro de Desarrollo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2017) la juventud peruana enfrenta numerosos desafíos que tienden a superponerse. Los

desafíos del empleo incluyen altos niveles de informalidad, bajos salarios y un desajuste de habilidades.

Desde un contexto nacional, los profesionales del Ministerio de Salud (MINSA, 2020) comunicaron que en los Centros de Salud Mental Comunitarios los casos de atención con mayor frecuencia fue la sintomatología ansiosa (15 944), depresiva (7 080) y adicción (2 965). De igual importancia, los expertos del Seguro Social de Salud del Perú (ESSALUD, 2020) informaron que cuando un trabajador esté estresado rinde menos, si llega a un estado de ansiedad, necesitará tratamiento psicológico o psiquiátrico, lo que significa costos económicos tanto para el individuo como para el empleador, que es una pérdida por reducción de trabajo. De igual forma, los especialistas de la Dirección de redes integradas de salud Lima norte DIRIS LN (2019) refieren que en esta zona el 70% de habitantes presenta cuadros de depresión, ansiedad y estrés. Además, se destinó 789 245 soles del presupuesto PIA al programa 0131 “Control y prevención de salud mental”, para atender a individuos con trastornos afectivos y ansiedad (DIRIS LN, 2021).

En cuanto a autoeficacia profesional se desarrolló un estudio en profesionales que cursaban el postgrado, donde resalta se ubicaron en una categoría muy alta (Zuta, 2020). Esta fue una variable que en contexto nacional posee pocos estudios y debe generar especial interés en los investigadores del mundo laboral en el Perú (Calderón et al., 2018). Ante ello, la juventud es una etapa importante para la captación del capital humano, una baja cantidad de trabajos decentes se debe a la presencia de una población joven con bajos niveles de calificación en sus habilidades, los riesgos que enfrenten afectarán las oportunidades de desarrollo que garantizan su integración a la sociedad, socavando la consolidación de sus proyectos personales y la transferencia de capacidades (Ministerio de Educación, MINEDU, 2019).

Dentro del marco de la psicología organizacional positiva Maffei et al. (2012), se propuso que los trabajadores cuenten con competencias clave como la autoeficacia laboral, debido a que han mostrado tener efectos positivos para mejorar la productividad y generar bienestar en el trabajo. Asimismo, se infiere que de los sentimientos de ineficacia se puede desprender la ansiedad y depresión (Bandura,

2001; Martínez y Salanova, 2006; Sánchez et al., 2018). Por lo tanto, los sujetos tienden a evaluar aquellos trabajos que sobrepasen sus capacidades y desarrollar solo las actividades donde sientan dominó, estas creencias estimarán el grado de esfuerzo y persistencia en la ejecución de labores. De allí se explica que bajos niveles de autoeficacia laboral estaría vinculado a categorías altas de burnout, depresión y ansiedad. Por otro lado, niveles altos resaltarían un vínculo con la dedicación, persistencia y satisfacción de las actividades que un trabajador ejecuta (Salanova et al., 2000). Igualmente, son estimadas como fundamentales indicadores de compromiso laboral, sujetos más resilientes y optimistas, quienes evidencian resultados positivos en sus funciones de trabajo (Sweetman y Luthans, 2010).

Para los miembros de la OMS (2020) un individuo evidencia bienestar cuando desarrolla sus habilidades, afronta situaciones estresantes y es productivo en su trabajo, tomando la salud mental como un principio del bienestar individual y de movimiento eficaz en la sociedad. En tal sentido, la autoeficacia emerge como factor protector para la ansiedad Bandura (2001) es decir una baja percepción de autoeficacia estaría vinculada con conductas ansiosas, ante cualquier actividad esta variable gestiona el pensar, sentir y actuar de un sujeto. De otra manera, Baessler y Schwarzer (1996) consideran que un sujeto es auto eficaz cuando demuestra autonomía en su capacidad de control sobre su trabajo, conduciendo su vida de forma dinámica. En tal sentido, ello permite formar sujetos con mayor proactividad, flexibilidad y adaptación frente a los problemas de la vida (Rezende y Cosenza, 2018). Es importante estudiar la autoeficacia y ansiedad (Sánchez et al., 2018; Mo et al., 2021; y Alenazi et al., 2020).

Por lo descrito, se planteó el siguiente problema: ¿Cuál es la relación entre la autoeficacia laboral y ansiedad estado-rasgo en trabajadores jóvenes de Lima norte, 2021?

Por lo tanto, la presente investigación propone dar respuesta a la relación de ambas variables en el auge del contexto de pandemia, ante el incremento de sintomatología ansiosa reportadas (MINSAs, 2020; OMS, 2020).

La presente investigación se justificó a nivel teórico debido a que se indagó sobre ambos constructos, ameritando una revisión de las praxis teóricas que las fundamentan, conceptualizan y/o relacionan con otras variables, de información preestablecidas, siendo un estudio referente para la comprensión de las ambas variables, también servirá como un antecedente para futuras investigaciones. De igual relevancia a nivel práctico, los resultados proporcionaron información de las variables que se podrán utilizar para la elaboración de programas de prevención y promoción de la autoeficacia laboral como factor protector para la reducción de los indicadores de ansiedad, para las empresas donde laboren jóvenes. Finalmente, a nivel social las organizaciones podrán tomar en consideración la importancia que posee la autoeficacia sobre la ansiedad, proporcionando un desempeño destacado en el trabajo.

En cuanto a las limitaciones del presente trabajo, la principal fue la pandemia debido a que limitó la recogida de datos presencial en contextos naturales, asimismo la muestra laboral no fue extensa y no se puede generalizar por ser un muestreo por conveniencia. Hubo dificultad en el formulario virtual, las personas percibieron inseguridad cibernética al ingresar y observar la solicitud de algunos datos sociodemográficos. Por último, las deficiencias de las redes WiFi algunos días llegó a retrasar la continuidad de la investigación para los encuestados e investigadores.

Ante ello se planteó el siguiente objetivo general: a) Relacionar la autoeficacia laboral y ansiedad estado-rasgo en trabajadores jóvenes de los Lima norte, 2021.

Con respecto a los objetivos específicos se tiene: a) Describir los niveles autoeficacia laboral, b) Describir los niveles de ansiedad estado, c) Describir los niveles de ansiedad rasgo, d) Relacionar la autoeficacia laboral y ansiedad estado, e), Relacionar la autoeficacia laboral y ansiedad rasgo, f) Conocer diferencias significativas entre la autoeficacia laboral según sexo y g) Conocer diferencias significativas entre la autoeficacia laboral según edad en trabajadores jóvenes de Lima norte, 2021.

Situación que motivó plantear la siguiente hipótesis general: a) Existe relación significativa inversa entre autoeficacia laboral y ansiedad estado-rasgo en trabajadores jóvenes de Lima norte, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se expusieron antecedentes internacionales de diversas investigaciones:

Rezende y Cosenza (2018) desarrollaron una investigación de revisión narrativa de la literatura con el objetivo de discutir las relaciones entre las creencias de autoeficacia y los recursos del desarrollo en diferentes dominios sociales para explicar la autoeficacia y su desenvolvimiento positivo de los jóvenes. Se seleccionaron 19 investigaciones de la base de datos de SciELO, Pubmed, CAPES, PsycINFO, Web of Science y Scopus. Se concluyó que sobresalen los estudios de competencias de soporte académico, físico, profesional y social. Asimismo, las creencias de autoeficacia positiva son eficaces para predecir la adaptación a la vida adulta y ella pueda sobrellevar las situaciones causales del estrés, los jóvenes necesitan una mayor flexibilidad cognitiva para afrontar la realidad de sus vidas bajo una presión constante; también que la asociación entre ambas variables amerita mayor exploración de informaron.

Desde otra perspectiva, Rubio et al. (2018) realizaron un estudio con el objetivo de analizar la relación entre la autoeficacia general percibida y el bienestar psicológico. El estudio fue de tipo correlacional, participaron 139 sujetos mayores de 55 en adelante. Emplearon la Escala de Autoeficacia General (EAG) y de Bienestar Psicológico de Ryff. En los resultados se encontró la existencia de una relación positiva de autoeficacia con sus dimensiones de bienestar psicológico. Por último, en relación con la edad de los encuestados con autoeficacia, es decir la edad afecta la percepción de autoeficacia.

Por su parte, Sánchez et al. (2018) presentaron una investigación con el objetivo de relacionar la autoeficacia y la ansiedad en trabajadoras de hospital. Su muestra estuvo conformada por 240 mujeres, de 25 a 59 años. Fue un estudio de tipo correlacional descriptivo, donde se usaron dos instrumentos de evaluación, el

inventario IDARE-40 y la escala de autoeficacia de Sherer y Maddux de 23 ítems. Los resultados arrojaron coeficientes de correlación para ansiedad estado ($r=-.42$) y rasgo ($r= -.48$) siendo esta una correlación significativa inversa. En conclusión, se reportó una relación negativa entre ambas variables.

De otro lado, Alenazi et al. (2020) desarrollaron una investigación con el objetivo explorar los niveles de ansiedad y predictores de su incremento entre trabajadores de salud en Arabia Saudita durante la pandemia de covid-19. Fue un estudio de corte transversal, su muestra estuvo conformada por 4920 profesionales médicos, a quienes se les evaluó con la Escala CWS-8 para medir los niveles de la variable. Asimismo, en sus resultados reportaron categorías media y alta de ansiedad en 68.5% de los encuestados. La presencia de niveles altos de ansiedad tuvo mayor probabilidad en los solteros, trabajadores de radiología, terapeutas respiratorios y a nivel social; fue vivir con una persona adulta mayor, presencia de afecciones crónicas, respiratorias y/o inmunodeficiencia; a nivel organizacional las empresas que atienden personas con Covid-19.

Desde otro campo, Ribeiro et al. (2020) llevaron a cabo una investigación con el objetivo de identificar los niveles de autoeficacia y autoestima en estudiantes universitarios de enfermería y verificar la relación de estos constructos entre sí y con las variables sociodemográficas. Fue un estudio de corte transversal, asimismo tuvo una muestra de 264 estudiantes de educación superior. Para la evaluación se emplearon dos instrumentos, Escala de Autoestima de Rosenberg y la Escala de Autoeficacia General EAG-10 adaptada en el contexto brasileño. En sus resultados se encontró categorías moderadas y altas en ambas variables, asimismo ambas se relacionan positivamente, asimismo la autoeficacia se correlacionó de manera positiva con la edad y autoestima, el mayor nivel de autoeficacia se reportó en hombres.

Por otra parte, Rossi et al. (2020) realizaron una investigación con el objetivo de identificar la correlación entre la autoeficacia y la motivación intrínseca y extrínseca en adolescentes a través de un análisis de las posibles diferencias en las medias por género y por franjas etarias. Su muestra fue de 296 estudiantes, fue un estudio de carácter cuantitativo, transversal, correlacional y comparativo. Se empleó la Escala general de Autoeficacia (EAGP) y Escala de Motivación (EMA-EM). En

cuanto a los resultados se halló evidencia de una correlación positiva entre autoeficacia y motivación intrínseca, una relación significativa inversa con la extrínseca, las féminas obtuvieron mayor calificación a nivel intrínseca y los varones en la extrínseca, y puntajes más altos de autoeficacia en los varones.

Finalmente, Mo et al. (2021) analizaron la relación entre ansiedad, estrés laboral y autoeficacia en 200 enfermeros (22 hombres y 178 mujeres), con edades entre 21 a 48 años. Fue un estudio de tipo correlacional descriptivo. Asimismo, se aplicó la Escala de Autoevaluación de la Ansiedad de Zung (EAA), Sobrecarga de Estrés (SOS) adaptada por Guo (2014) y Autoeficacia General EAG de Wang et al. (2001). Los principales resultados reportaron que el 84% de las enfermeras obtuvieron un nivel alto en autoeficacia y un coeficiente de correlación entre ansiedad y estrés ($r = .679, p < .001$), en relación con la autoeficacia de ($r = -.326, p < .001$). Llegando a concluir, que existe una relación significativa directa entre la ansiedad y estrés e inversa con la autoeficacia.

Seguidamente, se presentó los antecedentes nacionales que respaldaron la investigación:

Irigoín (2018) estudió el nivel de autoeficacia laboral, donde participaron 166 profesionales de salud, de sexo masculino (24.1%) y femenino (75.9%); cuyas edades oscilaron entre los 18 y 70 años, a quienes se les evaluó con el Cuestionario de Autoeficacia Profesional (Marffie et al., 2012); el tipo de estudio fue básica, no experimental, con un corte de tipo transversal descriptivo, en sus resultados se halló a nivel general una puntuación alta en la variable, siendo el 92.2% de los evaluados, así mismo se recomendó realizar investigaciones en el campo de la salud, incluyendo al personal administrativo y sanitario.

Por otra parte, Márquez (2020) ejecutó una investigación con el objetivo de relacionar la autoeficacia laboral y satisfacción laboral. En cuanto a metodología fue un estudio de tipo correlacional, diseño no experimental. Participaron 125 trabajadores, 45 hombres y 78 mujeres de una consultora de RR. HH, a quienes se les aplicó el cuestionario de Autoeficacia Profesional (Calderón et al., 2018) y la Escala Satisfacción en el Trabajo (Arias et al., 2017) adaptada. Los resultados

mostraron que existe una relación positiva con la satisfacción laboral ($Rho = .494$). Se concluyó reportando una relación directa y significativa entre ambas variables.

De igual importancia, Ochoa (2020) realizó una investigación con el objetivo de relacionar los factores laborales asociados al nivel de ansiedad. En cuanto a metodología fue un estudio de tipo básica, de corte transversal, diseño no experimental de tipo correlacional descriptivo. La muestra estuvo conformada por 125 profesionales de un centro de salud (45 hombres y 50 mujeres). Se empleó cuestionario de factores asociados a la ansiedad Ochoa (2020) y el inventario IDARE de Spielberger (1989) adaptado. Según los resultados en cuanto al nivel de ansiedad estado el 68.4% presentó moderada, igualmente para rasgó con el 72.6%. Finalmente se concluyó que existe una correlación significativa inversa entre los factores exógenos laborales y la ansiedad.

Por otro lado, Zuta (2020) planteó una investigación con el objetivo de relacionar la empleabilidad y la autoeficacia profesional. El estudio fue cuantitativo, tipo aplicada, diseño no experimental, de corte transversal y de nivel descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 150 profesionales de posgrado, 42 hombres y 108 mujeres. Los instrumentos que se usaron fue el Cuestionario de Autoeficacia Profesional Marffie et al. (2012) y la Escala de Empleabilidad Autopercebida de Peña (2017). En cuanto a los resultados de empleabilidad auto percibida los estudiantes se ubicaron en un nivel alto, igualmente en la autoeficacia profesional los mismos puntuaron en un nivel muy alto. En conclusión, reportó una relación positiva y estadísticamente significativa entre las variables.

Desde un contexto de pandemia, Vargas (2021) realizó un estudio con el objetivo de relacionar la ansiedad y el estrés. Fue una investigación de tipo básica, diseño no experimental, de corte transversal correlacional. La muestra estuvo conformada por 92 personales de guardia de un centro hospitalario. Se empleó el inventario de Spielberger (1989) y el cuestionario Maslach (1986) adaptado. La ansiedad se relaciona positivamente con el estrés ($Rho = .482$). Según los resultados en cuanto a ansiedad estado el 70,7% reporto ansiedad leve y mientras que para la ansiedad rasgo el 66,3% ansiedad leve. Finalmente se concluyó existe una correlación significativa entre ambas variables.

El término eficacia según la Real Academia Española (2020) deriva del latín *efficacia*, que es la capacidad de lograr expectativas o resultados esperados.

Desde la perspectiva de Bandura (1986) denomina que son los juicios de cada individuo sobre sus habilidades, a partir de las cuales organiza y ejecuta sus acciones que le permiten alcanzar el desempeño deseado en el campo de acción.

Dentro del marco organizacional, la autoeficacia de acuerdo con Sánchez et al. (2012) hace referencia a la percepción de confianza positiva que posee un individuo en relación a sus capacidades para desempeñar ciertas acciones con el fin de alcanzar objetivos determinados; también puede brindar respuestas frente a diferentes situaciones puesto que confía en sus habilidades para un buen desempeño (Quijano y Navarro, 2012). En el campo laboral, se utilizó el término de autoeficacia profesional para hacer referencia a las creencias que tienen los trabajadores acerca de sus capacidades y habilidades de dominio, con la cual se gestionan hacia un trabajo eficaz logrando un buen desempeño (Maffei et al., 2012).

La autoeficacia laboral es comprendida como la creencia que tiene un sujeto para ser capaz de desempeñar su rol profesional de manera adecuada inclusive cuando la sobrecarga laboral sea elevada. Por el contrario, las personas con baja AL, manifiestan niveles de desempeños bajos, sobre todo, cuando están expuestos a situaciones de estrés, problemas o circunstancias difíciles (Grau et al. 2012).

De igual forma, la autoeficacia para Schwarzer et al. (1997) son las expectativas de resultados referentes al reconocimiento de los eventuales efectos del comportamiento humano, mientras que la expectativa de autoeficacia se refiere al control o agencia del comportamiento individual, pensando que las personas pueden prevenir futuros eventos, controlando su vida activamente y autodeterminada. Esta percepción de "puedo hacer" refleja una impresión de dominio del entorno circundante. También, revela la creencia de que las personas pueden dirigir las exigentes necesidades del entorno a través de sus mecanismos de adaptación. Percibiendo seguridad en la capacidad de una persona para luchar contra los diversos factores de agotamiento del interactuar social. Además, para Scholz et al. (2002) la autoeficacia representa un sentimiento optimista de

capacidades, que podrían ser un fenómeno universal que puede explicar la motivación y los logros humanos.

Estas percepciones de autoeficacia afectan el desempeño personal de la siguiente manera, Bandura et al. (1999) existen tres dimensiones para la autoeficacia: a) Magnitud: Nivel de dificultad de las tareas que un individuo puede realizar o gestionar en el momento en que se ejecutan, en la práctica, si es fácil o difícil, b) Fuerza: El grado de convencimiento que tiene una persona sobre su capacidad para llevar a cabo los trabajos o la conducta. Las percepciones frágiles sobre la eficacia son sencillamente rechazadas por rutinas incómodas, paralelamente los sujetos con juicios más fuertes en sus habilidades enfrentan dificultades y c) Generalidad: Es la generalización del sentido de autoeficacia propia a otras áreas de actividad puede variar entre los diferentes tipos de labores, las metodologías a través de las cuales se expresan las habilidades y los tipos de conducta, puede ser eficaz en algunos casos y otras no determinadas por sus perspectivas generales de efectividad.

Bandura (1987) sostenía desde la teoría del aprendizaje social que la autoeficacia afectaba a un individuo, porque este estuvo persuadido y se sintió con la capacidad de realizar determinadas conductas. Sin embargo, unos años después, Bandura (1997) redefinió la teoría social cognitiva, que señala cómo la autoeficacia afecta a una persona, porque si tiene una alta autoeficacia, se considerará una persona proactiva, regulando su comportamiento.

La autoeficacia se fundamenta desde la teoría social cognitiva de Bandura (1997) quien propuso que estas creencias autónomas son aquellas que facilitan la comprensión de la conducta humana, creando y cambiando las condiciones de vida, estableciendo vínculos con su ambiente social. Del cual emergen dos principios; por un lado, las intervenciones que cambian el entorno conducen a cambios en el comportamiento, por otro lado, las intervenciones cognitivas por parte de la persona.

La autoeficacia es producto de una serie de factores, como la experiencia personal, la persuasión social, nuestro estado emocional, el aprendizaje vicario, etc. Estos factores aportan a las personas diferentes visiones que las personas

presentarán y reflejarán en su proceso cognitivo, como imaginar sus propias metas o poder proveer dificultades en la vida diaria; cuando anticipan posibles resultados, utilizan sus motivaciones personales; en el aspecto emocional al enfrentarse a situaciones estresantes, y seleccionando determinadas situaciones a evadir (Bandura, 1997).

Logros de desempeño: El éxito aumenta la probabilidad de control sobre el accionar personal y los fracasos continuos disminuyen. Después de que los éxitos repetidos tengan fuertes expectativas de efectividad, es probable que se reduzcan los efectos negativos de los fracasos ocasionales. De hecho, si las personas descubren a través de la experiencia que incluso los obstáculos más difíciles pueden superarse mediante esfuerzos sostenidos, los fracasos accidentales pueden superarse con esfuerzos decididos, lo que puede mejorar la perseverancia con la automotivación. Por lo tanto, el impacto del fracaso en la eficacia personal depende en parte del momento en el que se produjo el fracaso y del patrón general de experiencia (Bandura, 1977).

Experiencia vicaria: Hace referencia a la ausencia de confianza por falta de experiencia, lo que a su vez afecta el nivel de autoeficacia personal. Varias proyecciones surgen de la vivencia indirecta. Observar a los demás realizando actividades amenazantes sin resultados adversos puede aumentar la expectativa del observador de que, si el observador se fortalece y trabaja incansablemente, también mejorará. Se convencen a sí mismos de que si otros pueden hacerlo, al menos deberían poder mejorar el desempeño. La experiencia indirecta es una inferencia basada en la comparación social y, en comparación con la evidencia directa de logros personales, es una fuente confiable de información sobre las habilidades personales. Por lo tanto, las expectativas de desempeño generadas por el modelado pueden debilitarse y tener más probabilidades de cambiar (Bandura, 1977).

Persuasión verbal: surge como un intento de persuasión de la conducta humana, la persuasión oral se utiliza ampliamente por su sencillez y comodidad. A través de los consejos, se cree que las personas creen que pueden hacer frente con éxito a las cosas abrumadoras del pasado. Las aspiraciones de eficacia generadas de esta forma pueden ser más frágiles que las expectativas generadas por el logro en sí,

porque no brindan una base empírica real. Frente a amenazas terribles y un largo historial de fallas en la respuesta a las amenazas, cualquier expectativa de dominio causada por pistas puede ser fácilmente compensada por una experiencia no probada (Bandura, 1977).

Excitación emocional: Las condiciones de estrés y agotamiento generalmente causan excitación emocional, dependiendo del entorno, y pueden tener valor informativo para las habilidades personales. Por ello, es otra fuente de datos que pueden impactar en el sentido de autoeficacia de las personas en respuesta a situaciones amenazantes. Hasta cierto punto, existe confianza en su estado de excitación fisiológica para evaluar su ansiedad y su capacidad para soportar el estrés. Dado que la excitación alta generalmente perjudica el rendimiento, es más probable que las personas esperen el éxito cuando no les molesta una excitación molesta en comparación con las personas que están nerviosas e internamente molestas (Bandura, 1977).

En relación al instrumento de medida empleada en la presente investigación fue preciso realizar una aclaración terminológica, el cuestionario de Autoeficacia Generalizada de Schwarzer (1999) sirvió de base, para elaborar una adaptación del Cuestionario de Autoeficacia Laboral versión corta Salanova (2004) el cual evidenció buenas propiedades psicométricas para el empleo en el campo organizacional, posteriormente se adaptó el mismo cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU-10) para una población argentina Marffie et al. (2012) en tal sentido el empleo del término “profesional o laboral” son semejantes en relación al objetivo de evaluación del instrumento que se utilizó en la presente investigación, resaltando sus beneficios al ser considerado un instrumento confiable y válido (Calderón et al., 2018).

En relación a la ansiedad es preciso ampliar nuestra comprensión de la variable:

Para el manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales DSM-V (2014) refiere que los trastornos de ansiedad se caracterizan por el miedo extremo continuo, la persistencia de la ansiedad normal que ocasionan dificultades para el normal desarrollo de un individuo, generando dificultades en la familia, escuela, trabajo, sociedad u otros ámbitos de la vida diaria.

Para Rojas (2014) la ansiedad es esencialmente una manifestación emocional. En otras palabras, es un suceso, un estado intangible o una vivencia interior, considerándola como una emoción negativa que a futuro puede convertirse en una patología psicosomática que a diferencia del miedo es causado sin motivo de amenaza evidente. En contraste, Lovibond y Lovibond (1995) generan tensión física e inquietud, dificultad para respirar, sequedad de los labios, miedo, aceleración cardiaca, pánico, temblor son ciertos síntomas típicos que alcanzan a aparecer.

Beck (2012) es un sistema complicado de respuesta comportamental, corporal orgánica, emocional y cognitiva (en forma de amenaza), que se activa en previsión de eventos o situaciones que se consideran altamente ofensivas porque se consideran impredecibles e incontrolables. Los incidentes pueden representar amenazas potenciales para los intereses personales.

Cascardo y Resnick (2016) cuando enfrentamos sucesos nuevos o difíciles, llamamos ansiedad normal a un conjunto de manifestaciones emocionales y físicas. Además, la ansiedad habitual puede auxiliarnos a adaptarnos a estas situaciones para que podamos responder de la manera más adecuada a ellas. También, es beneficioso porque nos permite alcanzar mejor las metas de vida que nos proponemos. Por ejemplo, ante una situación en la que un trabajo muy importante debe completarse dentro de un período de tiempo, la ansiedad normal nos hará estar más alerta para concentrar toda la energía en completar el trabajo. No obstante, cuando los síntomas de ansiedad se vuelven excesivos y difíciles de controlar, pueden interferir gravemente con nuestras labores cotidianas de trabajo, vida social, vida matrimonial, etc. En este caso, tendremos percepción de ansiedad patológica, que puede necesitar tratamiento médico y / o de un profesional de psicología.

Existen tres tipos de respuesta ante la ansiedad Orozco y Vargas (2012): a) Cognitivo: emerge una experiencia interior en el pensamiento y surgen evaluaciones subjetivas ante un estímulo, b) Fisiológico: se impulsa un accionar del sistema nervioso autónomo y c) Conductual: se emite un accionar de manera evasiva o de huida.

Desde el modelo de la exposición, refiere que la evasión está en la raíz de la ansiedad. En otras palabras, se sentirá frustrado porque no podrá evitar el miedo. Si le preocupa la altura, probablemente evitará subir escaleras y subir el elevador de montaña o la pared de vidrio. Según este supuesto, una vez que se deje de evitar y enfrente las dificultades, se superará el miedo (Burns, 2006).

Desde el enfoque gestáltico es una tensión entre el ahora y después, el concepto de ansiedad es el resultado de expectativas catastróficas, así como el resultado de expectativas objetivas, cuando se aleja los pensamientos del presente y nos preocupamos por el futuro, el futuro contiene dos tipos de expectativas, es allí donde aparece la ansiedad. Este concepto refleja la actitud general, tratando ambos extremos de las expectativas como causa de ansiedad (Ceballos, 2017).

Desde el enfoque psicodinámico Freud, señala es un estado de angustia de carácter biológico que emerge ante situaciones peligrosas, el cuerpo envía señales de alerta; el dolor proviene del conflicto frecuente entre el "superyó" y sus instintos primitivos (ello), en este caso una estimulación instintiva inaceptable del sujeto puede desencadenar un estado de ansiedad (Virues, 2005).

Desde el enfoque cognitivista, es un resultado de los pensamientos. Las personas que padecen de ansiedad interpretan la realidad como una alarma o amenaza para su salud psicológica y física, lo que puede provocar una serie de reacciones subjetivas, como tensión, miedo, pánico, exageración del verdadero grado de peligro y disminución de la capacidad de afrontamiento. De ese modo desencadenan ansiedad (Virues, 2005).

El constructo teórico que explica la ansiedad desde una conceptualización análoga de estado- rasgo es la propuesta de psicólogo Spielberger, quien refirió que se debe considerar al primero a manera de estado emocional y el segundo como componente frecuencia del rasgo ansioso (Spielberger, 1975).

La ansiedad estado Spielberger (1975) refiere ser una fase emocional que todos manejan, también tiene sus principales características, las percepciones cognitivas y emociones subjetivas, este tipo de ansiedad es mayoritariamente un síntoma típico del ser humano y es causado por las actividades del SNC. Es fundamental recordar que esta clase de ansiedad cambiará con el tiempo y su fuerza fluctúa,

suele ser volátil a los estresores del medio ambiente, es decir el individuo siente y piensa un nivel de ansiedad ante una determinada amenaza.

Spielberger (1975) la ansiedad rasgo no se expresa directamente en el comportamiento, sino que debe inferirse del aumento en la frecuencia de que el individuo experimente un estado de ansiedad. En ese marco, las personas con altos niveles de ansiedad rasgo consideran una gama más amplia de situaciones como amenazas y son más propensos a sufrir ansiedad estado con mayor frecuencia.

Ansorena et al. (1983) revisó la teoría Spielberger considerando la ansiedad como un proceso, una serie de eventos cognitivos, emocionales y conductuales complejos provocados por alguna forma de estrés. Los estímulos pueden interpretarse mentalmente como peligros potenciales, aumentando así el nivel de ansiedad- estado, que son sensaciones emocionales nerviosas, subjetivas y de percepciones conscientes, acompañadas por la activación del sistema nervioso y endocrino. Cuando el estado de ansiedad aumenta, se producen operaciones cognitivas y comportamentales. Estas tres operaciones tienden a reducir el nivel de ansiedad del estado: a) Reinterpretación de estímulos b) Evitar situaciones c) Difusión de conductas y / o mecanismos de defensa que tiendan a reducir la ansiedad estado. Por otro lado, la ansiedad rasgo, se comprende como las diferencias personales estables que tienden a interpretar situaciones como peligros y responden con un estado de ansiedad incrementada. La intensidad y duración de este tipo de ansiedad está en función de tres factores: a) conciencia de amenazas, b) persistencia de la estimulación y c) experiencia anterior en situaciones semejantes.

Los jóvenes del presente estudio se encontraron dentro la etapa de adultez emergente o temprana para Papalia (2017) es un periodo de transición que se desarrolla entre la adolescencia y la adultez, aún no se logran adaptar al papel de adultos, comprendida entre los 18 a 29 años. Su madurez psicológica dependerá de sus logros, el descubrimiento de la identidad, la independencia de sus progenitores, el desarrollo de un sistema de valores y la construcción de relaciones. Asimismo, sugiere ser un estado mental de introspección hacia el sentido de autonomía, autocontrol y responsabilidad personal y cognoscitivamente de un pensar reflexivo y posformal. También, se emplean tres criterios para definir la edad

adulta según los legos: 1) asumir sus propias responsabilidades, 2) tomar decisiones independientes y 3) ganar independencia económica. Su inteligencia emocional determinará su eficacia en su trabajo, siendo esta la capacidad de comprender y regular las emociones; una parte importante del comportamiento inteligente y eficaz.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Se empleó el tipo de investigación aplicada, cuyo propósito es contribuir con nuevos e importantes sucesos, ya que, si se hace correctamente, agrega información a una o más teorías en las que se basa el estudio. Además, se centró en la posibilidad de implementar el marco teórico con el fin de encontrar soluciones a los eventos que llevaron a la población investigadora (Baena, 2014). En definitiva, los resultados obtenidos pueden resolver problemas del mundo real mediante el uso real de evidencia y enfocarse en fenómenos específicos de interés (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e innovación tecnológica, CONCYTEC, 2018).

De diseño fue no experimental, Hernández y Mendoza (2018) refieren que es un estudio que no requiere manipulación de variables. De corte transversal, debido a que la data recopilada en la investigación se gestionó en un solo momento en su contexto natural y por último de nivel correlacional descriptivo debido a que proporcionó pistas sobre las posibles relaciones entre variables, es decir, una variación en un factor tiende a influir directamente en la variación del otro, facilitando la descripción de una serie de características de los componentes que se desea estudiar.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Autoeficacia profesional Marffie et al. (2012) es la percepción de cada uno sobre sus propias habilidades, en base a esto, organizará y ejecutará sus acciones para que puedan lograr el desempeño estimado en el trabajo. Definida operacionalmente por aquella puntuación obtenida en la AU-10, este instrumento

contiene 10 ítems con una medición del tipo Likert las cuales tiene como opciones de respuesta con opciones de 0= Nunca 1= Pocas veces, 2= Algunas veces, 3= Cierto, 4= Frecuentemente, 5= La mayoría de veces y 6= Seguramente, contaron un rango que va de 10 a 60 puntos.

Variable 2: Ansiedad Spielberger (1970) se conceptualiza en ansiedad estado y rasgo, la primera es una experiencia subjetiva de la ansiedad del individuo de una manera transitoria o pasajera, un acontecimiento estresante del presente podría generar un estado ansioso determinado. La segunda, hace referencia a cómo se prolonga o cómo es permanente la ansiedad del individuo de pronto como parte de sí, ante eventos que le ocurran, es estable en el tiempo, puede globalizarse a causa de sucesos negativos experimentados anteriormente. Definida operacionalmente por aquella puntuación obtenida en el inventario IDARE 40, este instrumento contiene 40 ítems, de dos dimensiones estado y rasgo, con una medición del tipo Likert de intensidad las cuales tiene como opción de respuesta 1=No en absoluto, 2=Un poco, 3=Bastante, 4=Mucho. Por otro lado, el de frecuencia, 1=Casi nunca, 2=Algunas veces, 3= Frecuentemente, 4=Casi siempre, con un rango que va de 20 a 80 puntos, siendo 80 el mayor nivel de ansiedad en cada sub escala.

3.3 Población, muestra y muestreo

Respecto a la población, Hernández y Mendoza (2018) refieren que es la agrupación de varios elementos que se asocian dentro de un mismo ambiente con características semejantes, en el ámbito donde se desarrolla la indagación científica.

Según los estadistas del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2017) en su último censo, Lima Norte (Carabaylo, Comas, Puente Piedra, San Martín de Porres, Independencia, Los Olivos, Santa Rosa y Ancón) informaron que se cuenta con una población de 533 200 habitantes jóvenes de 18 a 29 años. Asimismo, (MINSA, 2016) consideró a la etapa joven desde los 18 hasta los 29 años.

La muestra, Bernal (2010) refiere que alude al fragmento de la población que es seleccionada, de la cual se obtendrá información para poder desarrollar el estudio, en la cual se realizará la medición de las variables del objeto de estudio.

Para determinar el tamaño de la muestra se utilizaron cálculos a través del programa G * Power (Cárdenas y Arancibia, 2014). Además, también se considera un valor de significancia de 0.05 (Hernández et al., 2014) y una potencia estadística de 0.80 (Cohen, 1998). Se utilizó como tamaño del efecto el coeficiente de correlación encontrado en el estudio anterior de Sánchez et al. (2018). Su valor fue de (Rho = -. 420). Por tanto, el tamaño mínimo de muestra requerido es de 236 sujetos, y la muestra total alcanzada en este estudio fue de 280 trabajadores jóvenes.

En este sentido, se consideró a los jóvenes de ambos sexos según los siguientes criterios:

Criterios de Inclusión

- Tener cualquier condición de empleo como trabajador
- Residentes de lima norte
- Que se encuentren trabajando en la actualidad
- Ser joven con edad entre los 18 a 29 años
- Que acceda a participar de manera voluntaria

Criterios de Exclusión

- Jóvenes que no respondan adecuadamente el formulario
- Trabajador que pertenezca a distritos externos a la población de estudio
- Sujeto con alguna discapacidad que impida la resolución del formulario ●
Carecer de red wifi para resolver el formulario virtual

En la presente investigación se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia, acorde a este procedimiento, la muestra estuvo conformada por sujetos que el investigador consideró que representan la población de la cual está interesado (Alarcón, 2013). Además, con este tipo de muestreo el investigador busca condiciones similares a las condiciones que necesita estudiar (Supo, 2014).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica empleada fue la encuesta, Martínez (2018) considera que se usa mediante el empleo de un cuestionario de fácil respuesta, consta de un conjunto de ítems, relacionados con la variable a medir, esta herramienta contiene preguntas para el tema de investigación. Una técnica para obtener información mediante la recopilación de datos sobre la población (es decir, la muestra) que se va a estudiar. En definitiva, es una herramienta muy provechosa para trabajar con una variable de estudio.

Ficha técnica de Autoeficacia laboral

Nombre del instrumento en inglés	: Professional Self-Efficacy questionnaire
Nombre del instrumento en español (AU-10)	: Cuestionario de Autoeficacia Profesional
Autores	: Salanova (2004)
Autores de revisión psicométrica para Perú:	Calderón et al. (2018)
Procedencia y año	: España (2004)
Objetivo	: Evaluar las creencias de autoeficacia laboral
Tipo de aplicación	: Individual o colectiva
Tiempo	: 10 min
Componentes o estructura	: Unidimensional
Dirigido a	: Mayores de 18 años
Número y tipo de ítems	: 10 ítems – directos

Reseña histórica: Originalmente fue creado por Schwarzer y Jerusalem en 1996 y fue diseñado para evaluar la percepción de autoeficacia general. Luego de ello fue adaptado por: Salanova (2004) y su objetivo fue evaluar la percepción de autoeficacia laboral en la población adulta trabajadora en España. Posteriormente Maffei et al. (2012) incrementaron ítems y adaptaron el cuestionario AU-10 en trabajadores cordobeses en Argentina.

Consigna de aplicación: Las siguientes afirmaciones se refieren a su capacidad para resolver problemas en el trabajo. Lea y elija la alternativa que considere conveniente según la siguiente escala. Recuerda, no hay una buena o mala respuesta.

Cortes de interpretación del instrumento: Para interpretar los datos obtenidos en la escala global se categorizó en niveles y se utilizó como punto de partida las puntuaciones directas de la propia escala de referencia. Determinando rangos de muy alto (51 a 60), alto (46 a 50), medio (42 a 45), bajo (41 a menos).

Propiedades psicométricas de la escala original: El Cuestionario de Autoeficacia Laboral de Salanova (2004) fue un cuestionario breve de cuatro ítems inicialmente, con una estructura unifactorial presentó buenos índices de ajuste. Asimismo, en diversos estudios efectuados con dicho instrumento reportaron valores comprendidos entre .93 y .95 (Salanova et al., 2011).

Propiedades psicométricas para contexto peruano: Calderón et al. (2018) analizaron la escala AU-10 en trabajadores peruanos. Tras el análisis de los ítems reportó valores adecuados y aceptables, ejecutaron el AFC con los siguientes resultados: índices de ajuste, CFI= .978, RMSEA= .065 y SRMR= .063, confirmándose el modelo unidimensional. La confiabilidad de la escala fue de $\omega = 0.827$, llegando a la conclusión de que la escala contó con buenas propiedades psicométricas.

Propiedades psicométricas del piloto: La confiabilidad por consistencia interna de la escala fue examinada mediante el Alfa de Cronbach ($\alpha=0.933$) y Omega de Mc Donald ($\omega=0.937$), precisando una alta confiabilidad. Por otro lado, se realizó los análisis descriptivos de ítems, con respecto a las frecuencias, media, desviación estándar, coeficientes de asimetría y curtosis de Fisher, índice de homogeneidad corregida, y las comunidades por ítem, observándose que todos los ítems son aceptables. En cuanto al análisis confirmatorio del modelo tuvo índices de bondad de ajuste que evidenciaron una óptima adecuación estructural ($X^2/gl= 1.468$; CFI= .933; TLI= .914; RMSEA= .076; SRMR= .056) demostrando validez y confiabilidad.

Ficha técnica Ansiedad estado- rasgo

Nombre del instrumento en inglés	: State –Trait-Anxiety inventory (STAI)
Nombre del instrumento en español	: Inventario de Ansiedad: Rasgo-Estado (IDARE)
Autores	: Spielberg, Gorsuch y Lushene
Autores de revisión psicométrica para Perú:	Domínguez (2015), Zabaleta (2017), Correa (2018), Pintado (2020) y Rivera (2020).
Procedencia y año	: 1970
Objetivo	: Evaluar dos formas de ansiedad estado- rasgo
Tipo de aplicación	: Individual o colectiva
Tiempo	: 15 min aproximadamente
Componentes o estructura	: Dos dimensiones
Dirigido a	: Personas con escolaridad
Número y tipo de ítems	: 40 Ítems- directos y inversos
Calificación del instrumento	: El puntaje total de la escala varía entre 20 y 80 puntos

Reseña histórica: El inventario fue creado por Spielberg et al. (1970) en su versión en inglés, para evaluar dos tipos de ansiedad relativamente independientes como rasgo- estado. Además, el inventario fue adaptado y traducido en más de 48 idiomas, para investigación, personas con y sin patologías. En 1975 los psicólogos Spielberg y Guerrero (1975) la adaptaron al español en el DF México.

Consigna de aplicación: Spielberg y Guerrero (1975) Algunas expresiones que las personas usan para describirse aparecen en la página siguiente. Lea cada frase y encierre en un círculo el número que indique cómo se siente ahora mismo, en estos momentos. No hay contestaciones buenas o malas. No emplee mucho tiempo en cada frase, pero trate de dar la respuesta que mejor describa sus sentimientos ahora.

Cortes de interpretación del instrumento: Las puntuaciones del inventario oscilan entre 20 y 80 puntos. Se emplearon puntos de corte de la misma, determinando una categoría de bajo, promedio y alto respectivamente.

Propiedades psicométricas originales: Spielberger y Guerrero (1975) adaptaron el inventario a la lengua española, asimismo emplearon el método test- retest en 484 universitarios, una correlación alta en la escala de ansiedad Rasgo, de 0.73 y 0.86; en relación a la subescala estado se reportó unas relaciones bajas, entre 0.16 y 0.54. Los coeficientes de confiabilidad fueron estados $\alpha = .83$ y 0.92 y para rasgo $\alpha = .0.86$ y 0.92. Para la validez de criterio en relación a otras variables se obtuvieron correlaciones positivas entre .52 y .83 con las escalas e inventarios como el IPAT de Cattell y Scheier 1963, TMAS de Taylor 1963 y AACL de Zuckerman de 1960.

Propiedades psicométricas para contexto peruano: Domínguez (2015) analizó la escala IDARE-40 en la ciudad de Piura. En un inicio se realizó una adaptación lingüística de algunos términos para la mejor comprensión evaluados por criterio de jueces. Se realizó el análisis de ítems siendo estos aceptables con puntuaciones mayores al .20, determinando que todos los ítems son esenciales. La confiabilidad de la escala por subescala estado fue $\Omega = .904$ y rasgo $\Omega = .88$. Por último, se elaboraron datos normativos según sexo para las dimensiones separadas.

Propiedades psicométricas del piloto: Se verificó la confiabilidad y validez en 82 trabajadores que cumplieron con los criterios de selección. Posterior a ello se examinó la confiabilidad por consistencia interna del inventario IDARE, la ansiedad estado fue examinada mediante el $\alpha = 0.95$ y $\omega = 0.952$, y de ansiedad rasgo $\alpha = 0.923$ y $\omega = 0.929$ siendo esta una adecuada confiabilidad. Por otro lado, se realizó los análisis descriptivos de ítems, con respecto a las frecuencias, media, desviación estándar, coeficientes de asimetría y curtosis de Fisher, índice de homogeneidad corregida, y las comunidades por ítem, observándose dos ítems son observables, los demás aceptables, ello también puede observarse por el impacto que ejerce el tamaño de la muestra en la medida de los ítems. En cuanto al análisis confirmatorio estructural obtuvo índices de bondad de ajustes ($\chi^2/gl = 1.050$; CFI= .925; TLI= .921; RMSEA= .025; SRMR= .076) que cumplen con los parámetros de adecuación esperados.

Ficha de datos sociodemográficos:

Nombre de la ficha: Ficha sociodemográfica 2021

Autor: Julia Salome Rosales Carlos

Procedencia y año: Perú - 2021

Objetivo: Obtener información social y demográfica de los participantes del trabajo de investigación.

Tipo de aplicación: Individual y colectivo

Tiempo: 5 min

Aspectos evaluados: Situación sociodemográfica

Dirigido a: jóvenes trabajadores de Lima norte

Número de preguntas: 5 preguntas

Consigna de aplicación: A continuación, tenemos cinco preguntas de los cuales hay que completar con la información personal.

Descripción del instrumento:

La ficha sociodemográfica tiene la función de proporcionar información de la estructura de la población a la cual va dirigida el trabajo de investigación y de las características sociodemográficas de dicha población.

3.5. Procedimiento

El procedimiento seguido, inicialmente se bosqueja variables correspondientes a un tema nuevo e innovador, que se encontraran en las líneas de investigación aceptadas por la Universidad del César Vallejo. Posteriormente, se buscaron antecedentes y teorías relacionadas con las variables de investigación. Además, se eligieron los instrumentos apropiados para la población seleccionada y se gestionó los permisos respectivos con cada autor. Luego se prepararon los formularios virtuales, con una descripción anónima y voluntaria para los participantes, el desarrollo de las pruebas tomó un promedio de 10 a 15 minutos en completarse, se realizó un primer piloto a 82 jóvenes del que se obtuvo las primeras impresiones y aspectos importantes del funcionamiento de los instrumentos de medición. Una vez hecho las correcciones a través de las recomendaciones del asesor, se compartió en las redes sociales y en grupos de Facebook, Instagram y WhatsApp dirigida a los trabajadores jóvenes de Lima Norte, después las respuestas de los trabajadores jóvenes, se ingresaron en una hoja de cálculo, donde se eliminaron encuestas que no cumplieran con los criterios inclusión y exclusión o algún defecto y convirtiéndolos en datos numéricos. Finalmente, se utilizaron los procedimientos

estadísticos correspondientes para obtener los resultados descriptivos y correlacionales del estudio.

3.6 Métodos de análisis de datos

El primer análisis que se ejecutó fue procesar los datos recogidos de los instrumentos, el cual tuvo un formato virtual en el cual se empleó la herramienta de Google Forms, luego se exportó la data al programa Excel del software Microsoft Office 2019, en el cual se transformaron las respuestas obtenidas a una codificación numérica en sus valores. El análisis del estudio piloto se ejecutó, mediante el programa Jamovi 1.5.6. se obtuvo coeficientes de confiabilidad Omega de McDonald's y Alfa de Cronbach buenos (Ventura y Caycho, 2017), para el confirmatorio se empleó el programa RStudio.

En segunda instancia, para conocer de manera detallada los objetivos descriptivos, la data codificada fue exportada al programa estadístico SPSS versión 26, donde se elaboraron tablas de frecuencias y porcentajes con la finalidad de describir los niveles de las variables en relación a los objetivos descriptivos. En referencia al análisis estadístico inferencial, para determinar la distribución a través de la prueba de normalidad, se utilizó Kolmogorov Smirnov debido a que fue el más adecuado para este estudio; Molina (2017) indicó que un valor inferior al 0.5 evidencian una distribución no normal. Asimismo, las variables no siguieron una distribución normal. En tal sentido, las pruebas de hipótesis fueron no paramétricas y por la naturaleza de aquellas se eligió Rho de Spearman (González, 2007). Asimismo, se mostraron los gráficos de las correlaciones entre las variables.

Por otro lado, la contratación de hipótesis comparativa según sexo, no siguió una distribución normal. En tal sentido, la prueba de hipótesis elegida fue no paramétrica y por la naturaleza de aquella fue la U de Mann-Whitney. Para finalizar en cuanto a edad, los datos no tuvieron una distribución normal. En tal sentido, la prueba de hipótesis elegida fue no paramétrica y por la naturaleza aquella elegida fue Kruskal-Wallis.

3.7 Aspectos éticos

La investigación tomó como referencia inicialmente los lineamientos establecidos por los expertos del Código de ética en investigación de la Universidad César

Vallejo (2020) en la resolución del consejo universitario, se tomaron consideraciones como el cumplimiento de los estándares de rigor científico, la protección a los participantes del estudio con honestidad y responsabilidad ética, y respetar la integridad intelectual.

En segundo lugar, se respetó El Código Nacional de Integración Científica CONCYTEC (2019) donde se proporcionó una lista de lineamientos éticos para el desarrollo de investigaciones y el empleo de las buenas prácticas determinando así que la investigación sea veraz, evitando la falsificación de datos de los investigadores.

En tercer lugar, los lineamientos determinados por los profesionales en el Código de ética del colegio de psicólogos del Perú (2017) especialmente el artículo 24, donde se hace referencia a tomar en cuenta que todo estudio en humanos debe obtener el consentimiento informado de los individuos involucrados. En los menores, deberán obtener el consentimiento de sus tutores legales o padres y también contar con la aceptación del involucrado. Por último, cuando la información se utiliza con fines de investigación o docencia, el psicólogo debe mantener el anonimato de la persona.

En cuarto lugar, a nivel internacional se consideró algunos acuerdos de la declaración de Helsinki, se resaltando los siguientes principios bioéticos: a) autonomía: cada quien conduce su vida en concordancia con sus intereses, deseos y creencias, b) beneficencia: actuando en el mejor interés del paciente, se debe buscar el bienestar del paciente, c) no maleficencia: no perjudica al paciente, especialmente hacer un análisis riesgo y beneficio a la hora de tomar decisiones en el campo de la salud, d) Justicia: enfatizar el respeto por los acuerdos y compartir responsabilidad (Ferro et al., 2009).

Finalmente, para proteger los derechos de estudiosos teóricos se tomó en cuenta las normas APA, de esta manera poder realizar apropiadamente una cita de cualquier tipo de material referencial como: libros, tesis, revistas y artículos científicos.

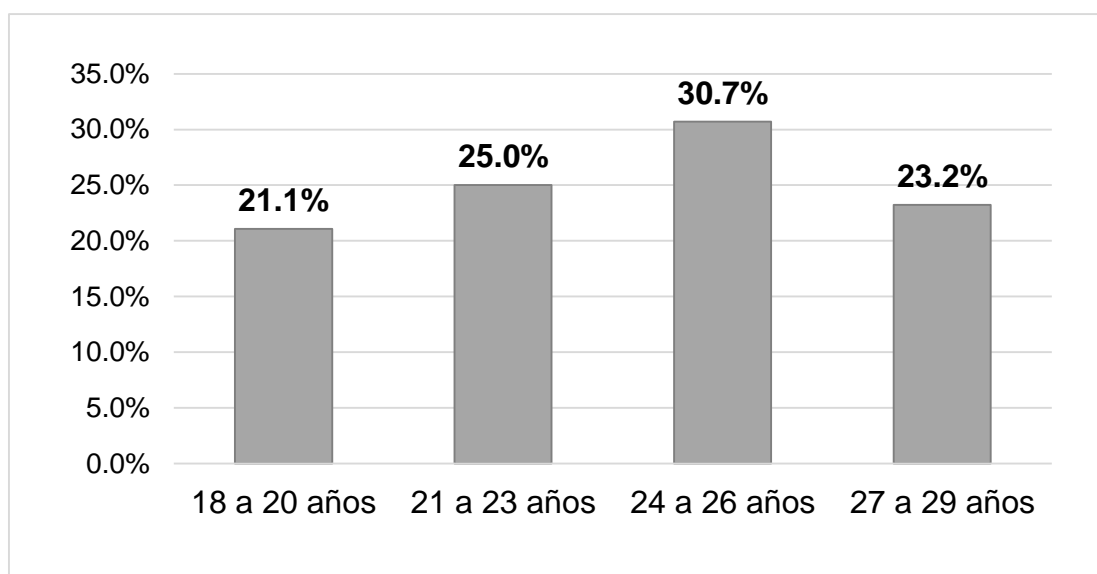
IV. RESULTADOS

A continuación, se presentaron los siguientes resultados descriptivos de las variables sociodemográficas:

Tabla 1. *Distribución de frecuencias de las edades de los trabajadores jóvenes de Lima Norte, 2021*

Edad	Frecuencia	Porcentaje
18 a 20 años	59	21,1%
21 a 23 años	70	25,0%
24 a 26 años	86	30,7%
27 a 29 años	65	23,2%
Total:	280	100%

Figura 1 *Distribución de las edades de los trabajadores jóvenes de Lima Norte, 2021*



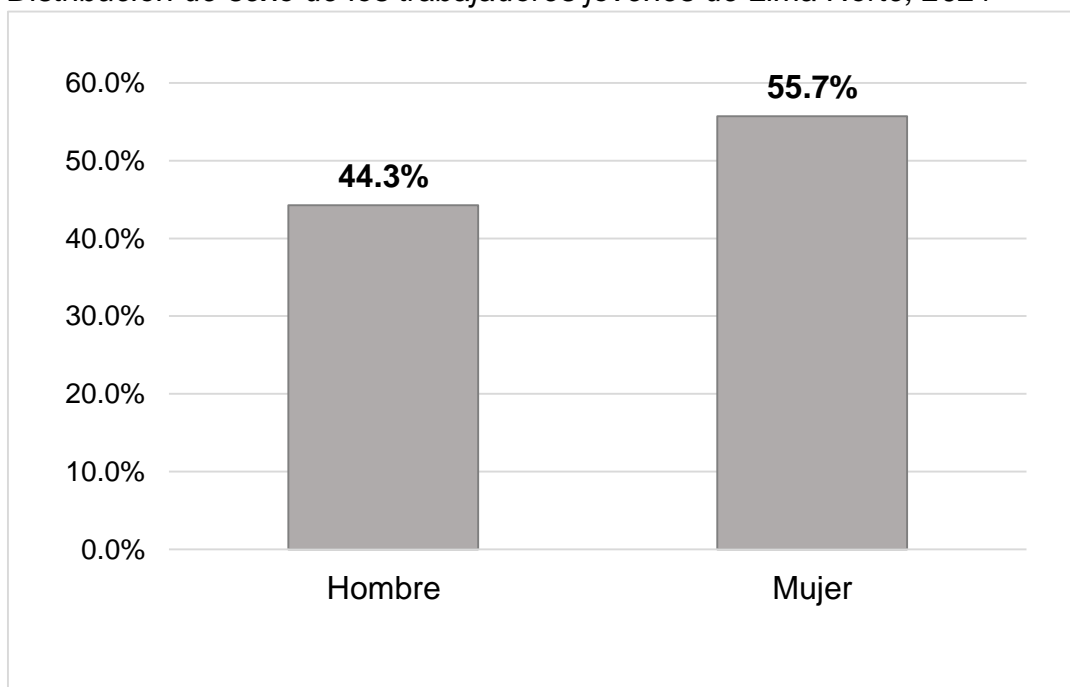
A partir de la información de la Tabla 1 y Figura 1, se puede apreciar que el grupo etario de participantes de mayor cantidad fue de 24 a 26 años (30.7%), mientras que el 25.0% tuvieron edades entre 21 a 23 años y el 23.2% son de edades 27 a 29. Por último, el 21.1% se encontraba en el rango de edades de 18 a 20 años.

Tabla 2. *Distribución de frecuencias del sexo de los trabajadores jóvenes de Lima Norte, 2021*

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	124	44,3%
Mujer	156	55,7%
Total:	280	100%

Figura 2

Distribución de sexo de los trabajadores jóvenes de Lima Norte, 2021



A partir de la información de la Tabla 2 y Figura 2, se pudo apreciar que el 55.7% de los participantes fueron de sexo femenino, mientras que el porcentaje de varones fue 44,3%.

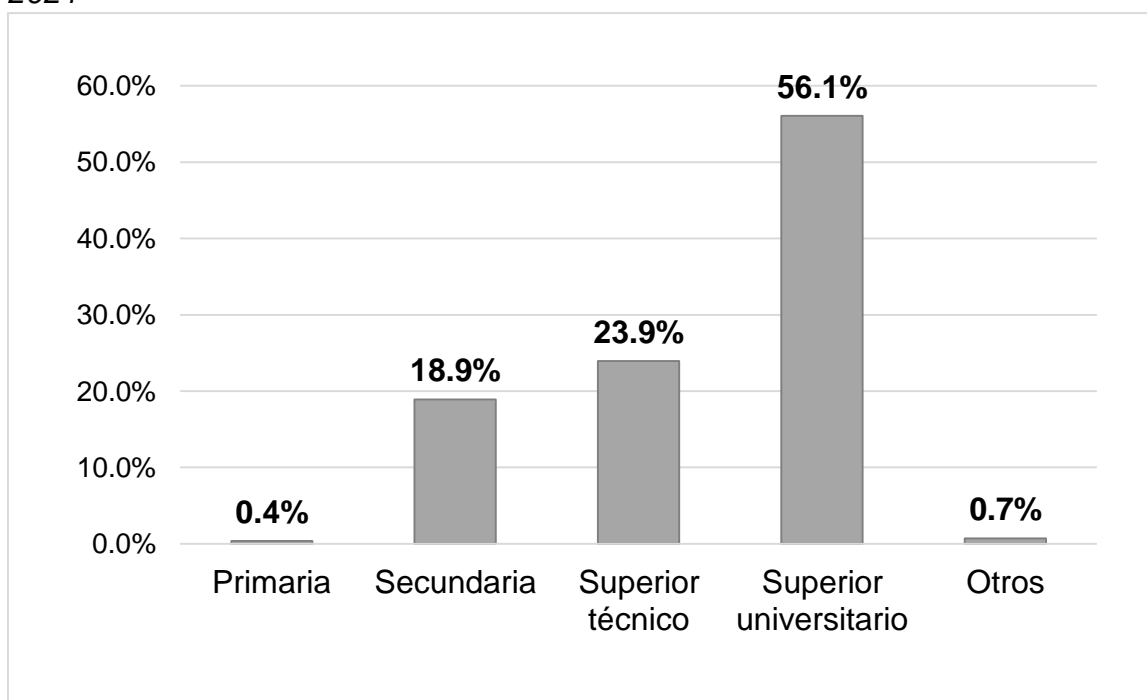
Tabla 3. *Distribución de frecuencias del grado de instrucción de los trabajadores jóvenes de Lima Norte, 2021*

Grado de instrucción	Frecuencia	Porcentaje
Primaria	1	0,4%
Secundaria	53	18,9%
Superior técnico	67	23,9%

Superior universitario	157	56,1%
Otros	2	0,7%
Total	280	100%

Figura 3

Distribución de grados de instrucción de los trabajadores jóvenes de Lima Norte, 2021



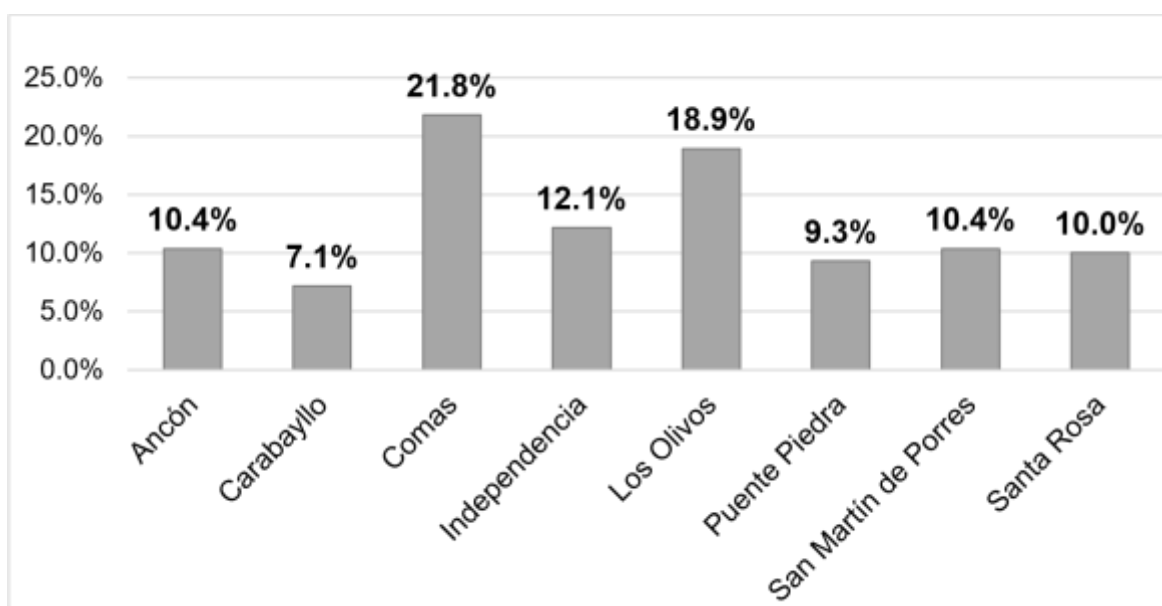
A partir de la información de la Tabla 3 y Figura 3, se puede apreciar que el 56.1% de los participantes tuvieron estudios universitarios, el 23.9% fue superior técnico, mientras que el 18.9% tuvo como máximo grado educación secundaria. Por último, hubo porcentajes muy bajos en Primaria (0,4%) y en otros 0.7%).

Tabla 4. *Distribución de frecuencias de la zona de residencia de los trabajadores jóvenes de Lima Norte, 2021*

Zona de residencia	Frecuencia	Porcentaje
Ancón	29	10,4%
Carabayllo	20	7,1%
Comas	61	21,8%
Independencia	34	12,1%

Los Olivos	53	18,9%
Puente Piedra	26	9,3%
San Martín de Porres	29	10,4%
Santa Rosa	28	10,0%
Total	280	100%

Figura 4 Distribución de la zona de residencia de los trabajadores jóvenes de Lima Norte, 2021



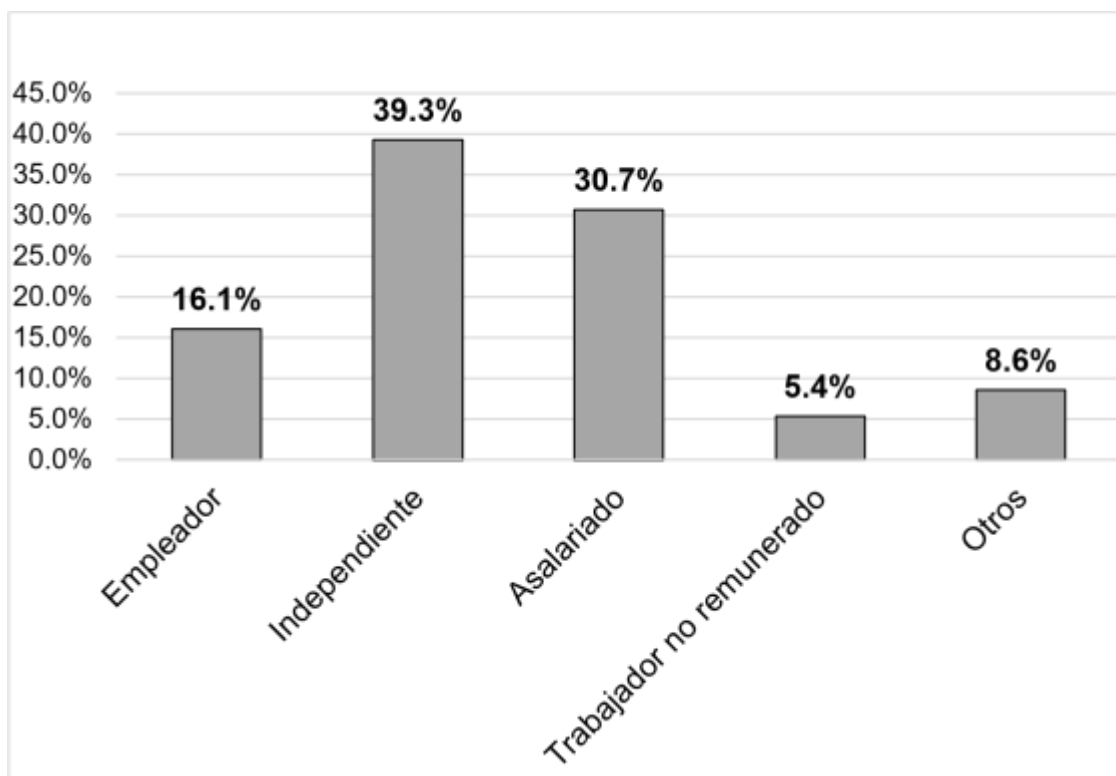
A partir de la información de la Tabla 4 y Figura 4, se pudo apreciar que la mayoría de los trabajadores procedían de los distritos de Comas (21,8%) y Los Olivos (18,9%). Así también, en un 12.1% se tuvo al distrito de Independencia y en menor porcentaje a Carabayllo (7.1%).

Tabla 5. Distribución de frecuencias de la categoría de empleo de los trabajadores jóvenes de Lima Norte, 2021

Categoría de empleo	Frecuencia	Porcentaje
Empleador	45	16,1%
Independiente	110	39,3%
Asalariado	86	30,7%
Trabajador no remunerado	15	5,4%

Otros	24	8,6%
Total	280	100%

Figura 5 Distribución de la categoría de empleo de los trabajadores jóvenes de Lima Norte, 2021



A partir de la información de la Tabla 5 y Figura 5, se pudo apreciar que la mayoría de los trabajadores se encontraban en las independiente (39.3%) y asalariado (30.7%), mientras que el 16.1% se categorizaban como empleados.

Seguidamente, se presenta los siguientes resultados descriptivos de las variables:

Tabla 6. Distribución de niveles de la variable Autoeficacia laboral

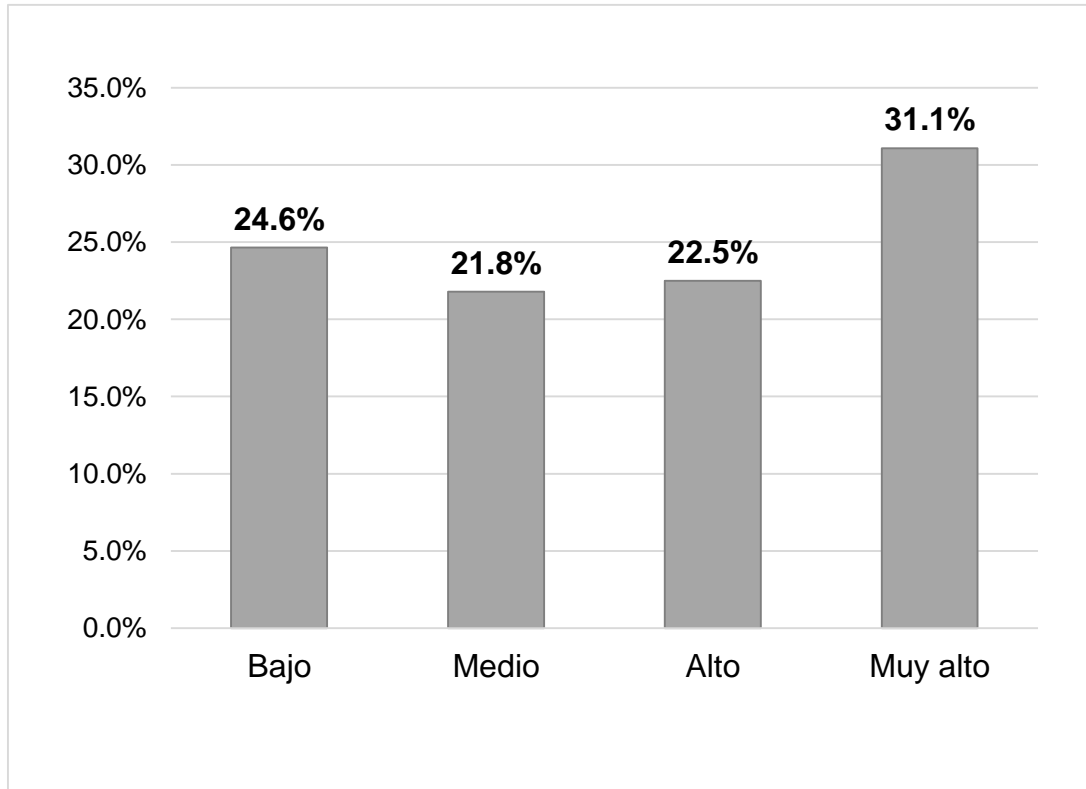
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	69	24.60%
Medio	61	21.80%
Alto	63	22.50%
Muy alto	87	31.10%

Total

280

100%

Figura 6 Distribución de niveles de la variable Autoeficacia laboral



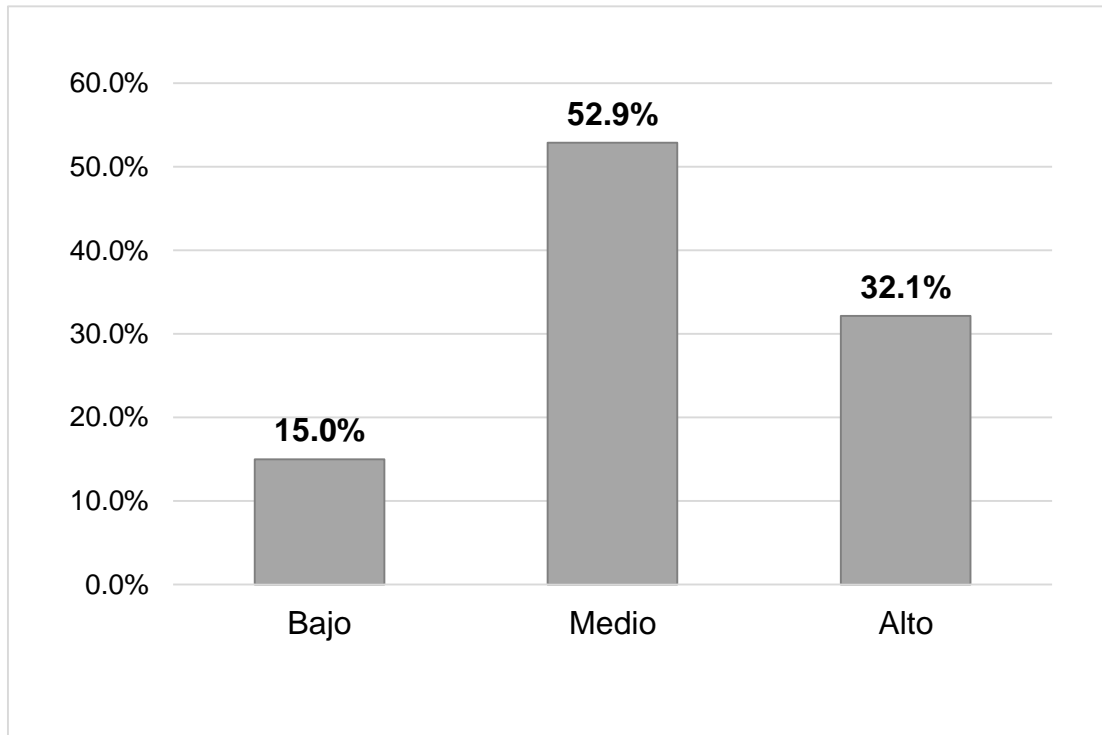
A partir de la información de la Tabla 6 y Figura 6, se pudo apreciar que el 31.1% de los participantes revelaron nivel muy alto de autoeficacia en sus labores, mientras que menos del 25% de ellos estuvieron en los niveles bajo (24.6%), alto (22.5%) y medio (21.8%).

Tabla 7 Distribución de niveles de la dimensión Ansiedad estado

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	42	15.00%
Medio	148	52.90%
Alto	90	32.10%
Total	280	100%

Figura 7

Distribución de niveles de la dimensión Ansiedad estado



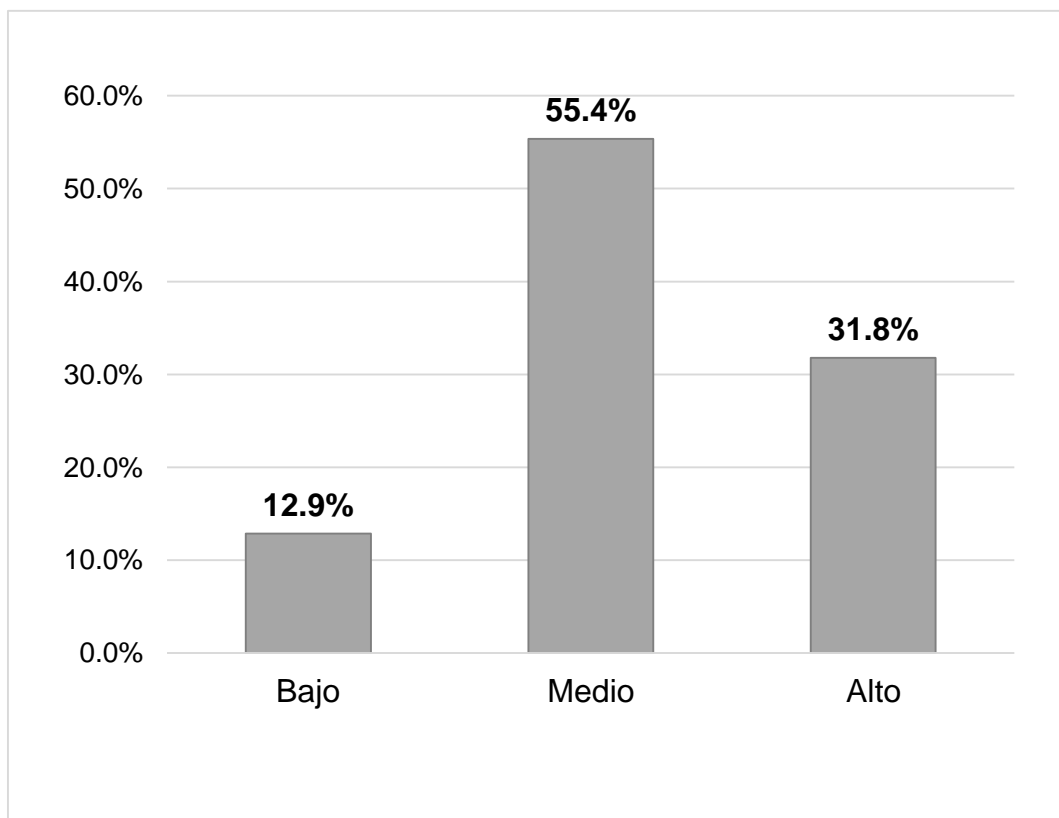
A partir de la información de la Tabla 7 y Figura 7, se pudo apreciar que el 52.9% de los participantes revelaron nivel medio de ansiedad estado en sus labores, mientras que el 32.1% de ellos estuvieron en el nivel alto y en nivel bajo (15.0%).

Tabla 8. *Distribución de niveles de la dimensión Ansiedad rasgo*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	36	12.90%
Medio	155	55.40%
Alto	89	31.80%
Total	280	100%

Figura 8

Distribución de niveles de la dimensión Ansiedad rasgo



A partir de la información de la Tabla 8 y Figura 8, se pudo apreciar que el 55.4% de los participantes revelaron nivel medio de ansiedad rasgo en sus labores, mientras que el 31.8% de ellos estuvieron en el nivel alto y en nivel bajo un 12.9%.

Posteriormente, se presentaron los siguientes resultados inferenciales:

Tabla 9 Prueba de normalidad sobre las variables autoeficacia, ansiedad y sus dimensiones

	Z	gl	p
Autoeficacia laboral	.096	280	<.001
Dimensión Ansiedad estado	.092	280	<.001
Dimensión Ansiedad rasgo	.117	280	<.001

Nota. Z de Kolmogorov-Smirnov con corrección de significación de Lilliefors

A partir de la información de la Tabla 9, se puede observar que las variables autoeficacia laboral y la ansiedad, en sus dimensiones ansiedad estado y ansiedad rasgo no siguieron una distribución normal. En tal sentido, las pruebas de hipótesis

deberán ser no paramétricas y por la naturaleza de aquellas se eligió Rho de Spearman.

Tabla 10 *Correlación entre la variable Autoeficacia laboral y la dimensión Ansiedad estado*

		Autoeficacia laboral
Dimensión Ansiedad estado	Rho	-.562**
	p	<.001

**La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

A partir de la tabla anterior, se apreció que hubo relación entre la variable autoeficacia laboral y la dimensión ansiedad estado conforme al coeficiente de correlación (Rho= -.562**), por lo que se desprendió que existe relación inversa, significativa y moderada. Entonces, se aceptó la hipótesis alterna existe relación significativa inversa entre autoeficacia y ansiedad estado en trabajadores jóvenes de Lima norte, 2021.

Tabla 11 *Correlación entre la variable Autoeficacia laboral y la dimensión Ansiedad rasgo*

		Autoeficacia laboral
Dimensión Ansiedad rasgo	Rho	-.517**
	p	<.001

**La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

A partir de la tabla anterior, se apreció que hubo relación entre la variable autoeficacia laboral y la dimensión ansiedad rasgo conforme al coeficiente de correlación (Rho= -.517**), por lo que se desprendió que existe relación inversa, significativa y moderada. Entonces, se aceptó la hipótesis alterna existe relación significativa inversa entre autoeficacia y ansiedad rasgo en trabajadores jóvenes de Lima norte, 2021.

Finalmente, se presentó los siguientes resultados comparativos:

Tabla 12*Comparación de Autoeficacia laboral por sexo, según U de Mann-Whitney*

Sexo	Medias	Rangos Promedios	Z	p
Hombre (n = 124)	48.50	147.70	-1.329	.184
Mujer (n = 156)	45.00	134.78		

Nota. Z de la prueba de U de Mann-Whitney

A partir de la tabla anterior, se pudo observar que la diferencia de medias es de 3.5 aproximadamente a favor de los varones. El análisis inferencial no evidenció diferencias estadísticamente significativas en los resultados hallados ($Z=-1.329$, $p=0.184$). Entonces, se rechazó la hipótesis alterna y se aceptó la hipótesis nula no existen diferencias significativas en los niveles de autoeficacia laboral, según sexo en trabajadores jóvenes de Lima Norte, 2021.

Tabla 13*Comparación de Autoeficacia laboral por edad, según prueba Kruskal-Wallis*

Edad	Mediana	Rangos Promedios	H	p
18 a 20 años (n=59)	45.00	122.84	5.188	.159
21 a 23 años (n=70)	48.00	147.07		
24 a 26 años (n=86)	46.50	137.19		
27 a 29 años (n=65)	49.00	153.83		

Nota. H de Kruskal-Wallis

A partir de la tabla anterior, se pudo observar que la diferencia de medias es de 4, 1, 2.5, aproximadamente a favor del grupo etario de 27 a 29 años. El análisis inferencial no evidenció diferencias estadísticamente significativas en los resultados hallados ($H=5.188$, $p=0.159$). Entonces, se rechazó la hipótesis alterna y se aceptó la hipótesis nula no existen diferencias significativas en los niveles de autoeficacia laboral, según edad en trabajadores jóvenes de Lima Norte, 2021.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio expuso los resultados de las variables autoeficacia laboral y ansiedad estado- rasgo, en el cual se propuso analizar la relación de aquellas, así como establecer la comparación de tales variables según el sexo y la edad en los trabajadores jóvenes de Lima Norte, 2021.

En atención al primer objetivo específico, en cuanto a los niveles de autoeficacia laboral se ha podido advertir que predominó el nivel muy alto (31.1%), luego el bajo con 24.6%, de ahí el alto con 22.5% y el medio con 21.8%. Igualmente, en atención al segundo y tercer objetivo específico en tanto en la ansiedad, en la ansiedad estado destacó el nivel medio con 52.9% y la ansiedad rasgo con el mismo nivel en un 55.4%. Así también, en atención al cuarto objetivo específico, se estableció mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman, la cual evidenció Hernández et al., (2014) relación de modo inversa, significativa y moderada ($Rho = -.562^{**}$, $p = <.001$), con lo cual se demostró la relación significativa entre la autoeficacia laboral y la dimensión ansiedad estado en los trabajadores jóvenes de Lima norte, 2021. Asimismo, en atención al quinto objetivo específico, se estableció mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman, la cual evidenció Hernández et al., (2014) relación de modo inversa, significativa y moderada ($Rho = -.517^{**}$, $p = <.001$), con lo cual se demostró la relación significativa entre la autoeficacia laboral y la dimensión ansiedad rasgo en los trabajadores jóvenes de Lima norte, 2021. Así también, en atención al sexto objetivo específico, se estableció mediante la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney, la cual demostró que se rechaza la hipótesis alterna conforme a los valores de la mencionada prueba ($Z=-1.329$, $p= 0.184$), con lo cual se afirma que no existen diferencias significativas en los niveles de autoeficacia laboral, según sexo en los trabajadores jóvenes de Lima norte, 2021. En atención al séptimo objetivo específico, se estableció mediante la prueba no paramétrica Kruskal-Wallis, la cual demostró que se rechaza la hipótesis alterna conforme a los valores de la mencionada prueba ($H=5.188$, $p= 0.159$), con lo cual se afirmó que no existen diferencias significativas en los niveles de autoeficacia laboral, según edad en los trabajadores jóvenes de Lima norte, 2021.

Los resultados hallados se corroboraron con los estudios de Sánchez et al. (2018) en trabajadores de hospital, en el cual evidenciaron correlaciones

significativas de modo inverso con ansiedad estado ($r=-0.42$) y ansiedad rasgo ($r=0.48$), asimismo Mo et al. (2021) hallaron resultados similares de correlaciones moderadas ($r=-0.326$), con lo cual se afirmó que la autoeficacia está estrictamente relacionada con la ansiedad, siendo que a mayores niveles de autoeficacia se evidenciará bajos niveles de ansiedad, así el trabajador podrá demostrar un mejor desempeño en sus actividades aunado a otras variables como lo son la motivación tanto intrínseca como extrínseca. Por su parte, Zuta (2020); Irigion (2018) y Mo et al. (2018) encontraron resultados similares a los hallados en el presente estudio en cuanto a los niveles autoeficacia, encontraron nivel alto en tal variable Sánchez et al. (2018), informó que los trabajadores jóvenes son los que tienen mayor autoeficacia, estas puntuaciones evidencian mayor bienestar psicológico, salud física y un mayor nivel de satisfacción en el trabajo. Por lo tanto, los jóvenes se consideran proactivos y autorregulan sus comportamientos encarando las dificultades y estresores de la vida diaria, en el camino eliminan determinadas situaciones que le impidan cumplir sus objetivos de manera satisfactoria (Bandura, 1997). Es importante resaltar que los estudios de Rezende y Cosenza (2018) advirtieron que la autoeficacia favorece en la adaptabilidad del sujeto sobre todo en su proceso de cambio que conlleva a la adultez. También, Ochoa (2018) encontró nivel moderado de ansiedad rasgo 72.6% y 68.4% estado en profesionales de salud. En el mismo sentido, Vargas (2021) halló que el 70.7% se ubicaba en una categoría leve de ansiedad estado y rasgo 66.3% semejantemente, Alenazi et al. (2020) encontraron que más del 60% de los trabajadores del área de salud presentaron niveles de ansiedad media y alta, sobre todo por la exposición a situaciones de estrés constante. Es contraste con los niveles reportados en el presente estudio, un moderado estado de ansiedad emocional transitoria en los jóvenes puede llegar a manifestar respuestas de tensión, preocupación y cambios fisiológicos, donde se percibe ineficacia para realizar las actividades frente a los estresores inmediatos. Asimismo, para rasgo, si se incrementa la frecuencia de ansiedad de los sujetos estos percibirán una gama más amplia de situaciones como amenazantes, que al no tener control se puede generar una ansiedad negativa, que detendrá la funcionalidad de trabajo un individuo (Spielberger, 1989). Además, en atención a los factores sociodemográficos, sexo y edad, Rubio et al. (2018) hallaron que la autoeficacia percibida va cambiando según la edad del sujeto evaluado, sin

embargo Sánchez et al. (2018) reportó que no existían diferencias significativas en relación a la edad y en relación sexo Zuta (2020) no encontró diferencias significativas semejante al presente estudio, en contraste Rossi et al. (2020) encontraron que la motivación se relaciona con la autoeficacia, entonces a mayores niveles de motivación sería más eficaz el sujeto, también que los niveles de autoeficacia son mayores en el caso de los varones.

En atención a los resultados hallados y los estudios previos se puede aseverar en concordancia con lo propuesto por Maffei et al. (2012); Grau et al. (2012); Schwarzer et al. (1997); Scholz et al. (2002) y Bandura et al. (1999) que la autoeficacia es altamente predictora del buen desempeño del sujeto, ya que manifiesta un buen nivel de motivación y predisposición para realizar sus actividades profesionales o de otra índole que exijan el desarrollo de competencias, de ahí que es relevante las evaluaciones que se puedan realizar en los centros laborales, por cuanto si los niveles de autoeficacia son altos, se observará mejores desempeños, porque la persona se muestra proactividad y es capaz de autorregular su comportamiento, esto último, en atención a la teoría del aprendizaje social (Bandura, 1997). En contraparte, cuando la autoeficacia se ve afectada existen varios factores que la han afectado, siendo uno de ellos la ansiedad, por tratarse de una manifestación emocional, Rojas (2014) manifestada en tensión física, inquietud y dificultades para respirar entre otros (Lovibond y Lovibond, 1995). Entonces, en el curso natural de la vida, el sujeto experimenta cuadros de ansiedad al entrar en contacto con situaciones nueva o alta exigencia y atención, para Cascardo y Resnick (2016) podría ayudar en el alcance de las metas trazadas. Además, la ansiedad puede ir asociada al miedo, por lo cual el sujeto no cumplirá con las labores encargadas y evidente en lo cognitivo, lo fisiológico y lo conductual (Orozco y Vargas, 2012).

En el estudio se han encontrado algunas limitaciones como es el caso de aquellas relacionadas con la relación de las variables abordadas, también por la asociación con los factores sociodemográficos, por lo cual se tuvo que realizar análisis desde los estudios previos y para sostener la discusión se apoyó en el marco teórico, que reveló la importancia de la autoeficacia labora y la ansiedad.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: En relación a los niveles de autoeficacia laboral, se encontró que el 31.1% de los participantes revelaron nivel muy alto en los trabajadores jóvenes de Lima Norte, 2021.

SEGUNDA: El 52.9% de los participantes revelan nivel medio en ansiedad estado en los trabajadores jóvenes de Lima Norte, 2021.

TERCERA: El 55.4% de los participantes revelan nivel medio en ansiedad rasgo en los trabajadores jóvenes de Lima Norte, 2021.

CUARTA: Existe relación significativa entre la variable autoeficacia laboral y la dimensión ansiedad estado, conforme a $Rho = -0.562^{**}$ y $p < .001$, lo cual advierte una correlación inversa, significativa y moderada en los trabajadores jóvenes de Lima Norte, 2021.

QUINTA: Existe relación significativa entre la variable autoeficacia laboral y la dimensión ansiedad rasgo, conforme a $Rho = -0.517^{**}$ y $p < .001$, lo cual advierte una correlación inversa, significativa y moderada en los trabajadores jóvenes de Lima Norte, 2021.

SEXTA: Se concluye que las diferencias de medias es 3.5 en torno a los varones, conforme a $Z = -1.329$ y $p = .184$, lo cual permite afirmar que no existen diferencias significativas en los niveles de autoeficacia laboral, según sexo en los trabajadores jóvenes de Lima Norte, 2021.

SÉPTIMO: Se concluye que la diferencia de medias es variable en el grupo etario (4, 1 y 2.5 aproximadamente), conforme a $H = 5.188$ y $p = .159$, lo cual permite afirmar que no existen diferencias significativas en los niveles de autoeficacia laboral, según edad en los trabajadores jóvenes de Lima Norte, 2021.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda realizar y profundizar investigaciones con ambas variables en el ámbito organizacional, no se halló antecedentes nacionales con estas, esto ayudará a los estudios futuros y funcionaran como antecedentes para los investigadores.

SEGUNDA: Se recomienda continuar utilizando los instrumentos empleados en este estudio para obtener más evidencia basada en estos cuestionarios y poder explicar y comprender mejor las variables.

TERCERA: Se recomienda estudiar la autoeficacia en el ámbito laboral, considerando el impacto que proporcionan estas creencias como agentes amortiguadores de los estresores, conduciendo hacia resultados y trabajos eficaces.

CUARTA: Se recomienda que con los resultados hallados en el presente estudio se diseñen programas preventivos, informativos y estratégicos con profesionales de la salud mental en las organizaciones, para la prevención de la ansiedad ya se ha encontrado una relación negativa que podría impactar en un buen desempeño de los jóvenes trabajadores.

QUINTA: Se recomienda realizar investigaciones en una muestra más grande, en consecuencia, alcanzar resultados más exactos.

SEXTA: Se recomienda para futuros estudios emplear muestreos probabilísticos ya que tiene mayor impacto en la población de investigación si se desea generalizar los resultados, además proporciona mayor confiabilidad.

SÉPTIMA: Se recomienda contrastar los resultados de la presente investigación en contextos normales después de la pandemia.

REFERENCIAS

- Abad, F., Olea, J., Ponsoda, V. y García, C. (2011). Medición en ciencias sociales y de la salud (Measurement in Social and Educational Sciences). *Síntesis*.
- Alarcón, R. (2013). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento*. Universidad Ricardo Palma
- Alenazi, T., Bindhim, N., Alenazi, M., Tamin, H., Almagrabi, R., Aljohani, S., Basyouni, M., Almubark, R., Althumiri, N., & Alqahtani, S. (2020). Prevalence and predictors of anxiety among healthcare workers in Saudi Arabia during the COVID-19 pandemic. *Journal of Infection and Public Health*, 13(11), 1645-1651. <https://doi.org/10.1016/j.jiph.2020.09.001>
- American Psychological Association. (2014). *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (DSM-5)*. (5a ed.). Editorial Médica Panamericana.
- Ansorena, A., Cobo, J., y Romero, I. (1983). El constructo ansiedad en Psicología: una revisión. *Estudios de psicología*, 4(16), 30-45. <https://doi.org/10.1080/02109395.1983.10821366>
- Baena, G. (2014). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria
- Baessler J. y Schwarzer R. (1996). Evaluación de la autoeficacia: Adaptación Española de la Escala de Autoeficacia General. *Ansiedad y Estrés*, 2(1), 1-7.
- Bakioğlu, F. (2020). Internet Addiction and Social Self-Efficacy: The Mediator Role of Loneliness. *Annals of psychology*, 36(3), 435-442. <https://doi.org/10.6018/analesps.394031>
- Bandura (1977) Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura (1986). *Social foundations of thought and action. A social cognitive theory*. <https://www.amazon.es/Social-Foundations-Thought-ActionCognitive/dp/B000REXEJI>

- Bandura, A. (1987). *Pensamiento y acción*. Fundamentos sociales. Martínez Roca
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual review of psychology*, 52(1), 1-26. doi: 10.1146/annurev.psych.52.1.1
- Bandura, A., Freeman, W., & Lightsey, R. (1999). Self-efficacy: The exercise of control. *Journal of Cognitive Psychotherapy*, 13(2), 158-166.
- Beck, A. (2012). *Terapia cognitiva para trastornos de ansiedad*. https://books.google.com.pe/books/about/Terapia_cognitiva_para_trastornos_de_e_ans.html?id=WZz-DQAAQBAJ&printsec=frontcover&source=kp_read_button&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Brenlla, M., Aranguren, M., Rossaro, M., y Vázquez, N. (2010). Adaptación para Buenos Aires de la Escala de Autoeficacia General. *Interdisciplinaria*, 27(1), 77-94. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18014748006>
- Burns, D. (2006). *Adiós, ansiedad*. https://books.google.com.pe/books/about/Adi%C3%B3s_ansiedad.html?id=5sCSUV6gvn0C&printsec=frontcover&source=kp_read_button&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Caseras, X. (2009). *Comprender el trastorno de ansiedad: Crisis de angustia y agorafobia*. Amat editorial.
- Carderon, G., Domínguez, S., y Arroyo, F. (2018). Análisis psicométrico preliminar de una medida breve de autoeficacia profesional en trabajadores peruanos: AU-10. *Psicogente*, 21(39), 12-24.
- Carter, A., Breen, L., Yaruss, J., & Beilby, J. (2017). Self-efficacy and quality of life in adults who stutter. *Journal of Fluency Disorders*, 54, 14-23. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jfludis.2017.09.004>
- Cascardo, E., y Resnik, P. (2016). *Ansiedad, estrés, pánico y fobias*. (1a ed.). Ediciones B Argentina S.A.
- Ceballos, D. (2017). Teorías de la ansiedad en la terapia Gestalt. *Poiésis*, 33, 46-52. <https://doi.org/10.21501/16920945.2495>

- Centro de Desarrollo de Desarrollo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2017). *Proyecto Inclusión Juvenil – Perú*.
<https://www.oecd.org/dev/inclusivesocietiesanddevelopment/juventud-peru.htm>
- Colegio de Psicólogos del Perú (2017). *Código de ética y deontología*.
http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e innovación tecnológica [CONCYCTEC]. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica*.
Reglamento RENACYT. Lima:
CONCYTEC.<https://portal.concytec.gob.pe/index.php/informacioncti/reglamento-del-investigador-renacyt>
- Dankhe, G. (1951). *Investigación y comunicación*. Editorial McGraw Hill.
- Dirección de redes integradas de salud Lima norte [DIRIS LN]. (2019). *Campaña de salud mental en el distrito de Comas*.
<https://www.dirislimanorte.gob.pe/campana-de-salud-mental-en-el-distrito-decomas/>
- Dirección de redes integradas de salud Lima norte [DIRIS LN]. (2021). *Plan operativo institucional (POI) anual 2021 de la Dirección de redes integradas de salud Lima norte*.
<http://www.dirislimanorte.gob.pe/wp-content/uploads/2021/08/POI-2021DIRIS-LIMA-NORTE.pdf>
- Domínguez, J. (2015). Propiedades psicométricas del inventario de ansiedad rasgo estado en estudiantes de secundaria del distrito de Florencia Mora.
Investigación de estudiantes de psicología “JANG”, 2(1), 41-54.
<http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/JANG/article/view/113>
- Domínguez, S., y Fernández, M. (2019). Autoeficacia académica en estudiantes de Psicología de una universidad de Lima. *Investigación educativa,* 21, 1-13.
<https://doi.org/10.24320/redie.2019.21.e32.2014>
- Escobedo, T., Hernández, J., Estebané, V. y Martínez, G. (2016). Modelos de ecuaciones estructurales: características, fases, construcción, aplicación y

- resultados. *Ciencia & trabajo*, 18(55), 16-22.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n55/art04.pdf>
- Ferro, M., Rodríguez, L., y Rodríguez, W. (2009). La bioética y sus principios. *Acta odontológica venezolana*, 47(2), 481-487.
- Forero, C., Maydeu, A. & Gallardo, D. (2009). Factor Analysis with Ordinal Indicators: A Monte Carlo Study Comparing DWLS and ULS Estimation. *Structural Equation Modeling*, 16, 625-641. <https://doi.org/10.1080/10705510903203573>
- Foro Económico Mundial. (2019). *Este es el mayor problema de salud mental del mundo, y es posible que no hayas oído hablar de él.*
https://es.weforum.org/agenda/2019/01/este-es-el-mayor-problema-de-saludmental-del-mundo-y-es-posible-que-no-haya-oido-hablar-deel/?fbclid=IwAR0MXHS6321cBx_QS6Y8os3zAzeRclgYBWbp1CAwvscR0ezvLb4JkzAQUQ0G
- Hechenleitner, M., Jerez, A., y Pérez, C. (2019). Autoeficacia académica en estudiantes de carreras de la salud de una universidad tradicional chilena. *Revista Médica Chilena*, 147(7), 914-921.
<http://dx.doi.org/10.4067/S003498872019000700914>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Interamericana Editores.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta ed.). Mcgraw Hill Education.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (6ta. ed.). McGraw Hill Education.
- Hu, L., & Bentler, P. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10705519909540118>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI]. (noviembre de 2017). *Resultados*

Definitivos de los Censos Nacionales 2017.

<http://censo2017.inei.gob.pe/resultados-definitivos-de-los-censos-nacionales2017/>

Ipsos. (2020). *Perfil del adulto joven en el Perú Urbano 2020.*

<https://www.ipsos.com/es-pe/perfil-del-adulto-joven-en-el-peru-urbano-2020>

Irigoín, J. (2018). *Niveles de autoeficacia laboral en profesionales de los*

establecimientos de salud de la ciudad de Cajamarca. [Tesis de licenciatura, Universidad privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio institucional.

<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/590/Joel%20Alvarino%20Irigo%c3%adn%20Edqu%c3%a9n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Kelmansky, D. (2009). *Estadística para todos.*

<http://www.bnm.me.gov.ar/giga1/documentos/EL001858.pdf>

Kerlinger, F., y Lee, H. (2002). *Behavioral research.* McGraw- Hill.

Lovibond, P., & Lovibond, S. (1995). The structure of negative emotional states:

comparison of the depression anxiety stress scales (DASS) with the Beck depression and anxiety inventories. *Behavior Research and Therapy*, 33, 335 - 343. doi:10.1016/0005-7967(94)00075-u

Márquez, N. (2020). *Autoeficacia laboral y satisfacción laboral en trabajadores de*

recursos humanos de una consultora privada de Lima metropolitana. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional.

<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/1d22a0a9-210f-4cd38c5e-7458548bd30c/content>

Martínez, H. (2018). *Metodología de investigación.* (1ª ed.). Editorial Cengage Learning.

Martinez, I. y Salanova, M. (2006). Autoeficacia: el poder de creer que tú puedes. 45, 174-202.

https://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2006_MartinezSalanova.pdf

Miller, K., Mesagno, C., McLaren, S., Grace, F., Yates, M., & Gomez, R. (2019).

Exercise, Mood, Self-Efficacy, and Social Support as Predictors of Depressive Symptoms in Older Adults: Direct and Interaction Effects. *Frontiers in Psychology*, 10, 2145. doi: 10.3389/fpsyg.2019.02145

Ministerio de Educación [MINEDU] (2019). *Política nacional de la juventud*. <https://juventud.gob.pe/wp-content/uploads/2019/12/Politica-Nacional-de-laJuventud.pdf>

Ministerio de salud [MINSAL]. (2020). *Guía técnica para el cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del COVID-19*. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5000.pdf>

Ministerio de Salud [MINSAL]. (2020). *Minsa brindó más de 44 mil atenciones en los Centros de Salud Mental Comunitarios durante la pandemia*. <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/214647-minsa-brindo-mas-de-44mil-atenciones-en-los-centros-de-salud-mental-comunitarios-durante-lapandemia/>

Mo, Y., Deng, L., Zhang, L., Lang, Q., Pang, H., Liao, C., & Huang, H. (2021). Anxiety of Nurses to support Wuhan in fighting against COVID 19 Epidemic and its Correlation With Work Stress and Self efficacy. *Journal of clinical nursing*, 30(34), 397-405.

Molina, A. (2017). ¿Qué significa realmente el valor de p?. *Rev Pediatr Aten Primaria*.

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación científica. Cuantitativa -cualitativa redacción de tesis* (5ta. ed.) Ediciones de la U.

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., Romero, H. (2013). *Metodología de la investigación*. (5ta. ed.).

Ochoa, S. (2020). *Factores laborales asociados al nivel de ansiedad en profesionales de primera línea del Centro de Salud de la Provincia de Anta, año 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59058/Ochoa_VS A-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2020). *Anticiparse a las crisis, prepararse y responder: Invertir hoy en sistemas resilientes de SST*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/--lab_admin/documents/publication/wcms_780968.pdf
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2020). *Hablemos con franqueza sobre la salud mental en el lugar de trabajo*. https://www.ilo.org/global/about-theilo/newsroom/news/WCMS_749828/lang--es/index.htm
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2017). *Día Mundial de la Salud Mental 2017 – La salud mental en el lugar de trabajo*.
https://www.who.int/mental_health/world-mental-health-day/2017/es/
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2018). *Salud mental: fortalecer nuestra respuesta*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-healthstrengthening-our-response>
- Organización mundial de la salud [OMS]. (2020). *Aumentar sustancialmente las inversiones para evitar una crisis de salud mental*. Alison Brunier.
<https://www.who.int/es/news-room/detail/14-05-2020-substantial-investmentneeded-to-avert-mental-health-crisis>
- Orozco, W., & Vargas, M. (2012). Trastornos de ansiedad: revisión dirigida para atención primaria. *Revista médica de Costa Rica y Centroamérica*, 69(604), 497-507. <https://www.medigraphic.com/pdfs/revmedcoscen/rmc-2012/rmc125k.pdf>
- Papalia, D. (2017). *Desarrollo humano* (13era. ed.). McGraw-Hill Education
- Principios de la ética de la investigación y su aplicación. (2012). Principles of research ethics and their implications. *Rev med hondur*, 80(2).75-76.
- Razali, N., & Wah, Y. (2011). Power comparisons of Shapiro-Wilk, KolmogorovSmirnov, Lilliefors and Anderson-Darling tests. *Journal of Statistical Modeling and Analytics*, 2(1),21-33. <https://doi.org/978-967-363-157-5>.
- Real Academia Española (2020). Diccionario de la lengua española. <https://dle.rae.es/eficacia>

- Recber, S., Isiksal, M., & Koc, Y. (2018). Investigating self-efficacy, anxiety, attitudes and mathematics achievement regarding gender and school type. *Annals of Psychology, 34*(1), 41-51. <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.34.1.229571>
- Restrepo, L., y González, J. (2007). De Pearson a Spearman. *Ciencias Pecuarias, 20*(2), 183-192. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-06902007000200010
- Rezende, G., e Cosenza, M. (2018). Autoeficácia e desenvolvimento positivo dos jovens: Uma revisão narrativa da literatura. *Temas em Psicologia, 26*(4), 22672282. DOI: 10.9788/TP2018.4-20Pt
- Ribeiro, R., Bragiola, J., Eid, L., y Pompeo, D. (2020). Impact of self-esteem and of the sociodemographic factors on the self-efficacy of undergraduate nursing students. *Texto Contexto Enferm, 29*, 1-14. <http://dx.doi.org/10.1590/1980265X-TCE-2018-0429>
- Rivera, N. R. (2020). *Evidencia de los procesos psicométricos del Inventario de la ansiedad rasgo-estado (IDARE) en escolares de 4to y 5to de secundaria de Instituciones Educativas de la ciudad de Piura*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42868>
- Rojas, D. (2014). *Cómo superar la ansiedad*. https://www.planetadelibros.com/libros_contenido_extra/30/29106_Como_superar_la_ansiedad.pdf
- Rossi, T., Trevisol, A., dos Santos, D., Dapieve, N., e Von Hohendorff, J. (2020). Autoeficácia geral percebida e motivação para aprender em adolescentes do Ensino Médio. *Acta Colombiana de Psicología, 23*(1), 254-263. <http://doi.org/10.14718/ACP.2020.23.1.12>
- Rubio, L., Dumitrache, C., Buedo, C., y Cabezas, J. (2018). Autoeficacia general percibida y bienestar psicológico. *Geriatría y Gerontología, 53*, 61-61. <https://doi.org/10.1016/j.regg.2018.04.146>
- Ruiz, M. A., Pardo, A, y San Martín, R. (2010). Modelos de ecuaciones estructurales.

Papeles del Psicólogo, 31(1), 34-45.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77812441004>

Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiró, J., y Grau, R. (2000). Desde el burnout al engagement: ¿una nueva perspectiva? *Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 16(2), 117 – 134.

Salking, N. (1999). *Métodos de investigación*. (3ra ed.). Editorial Pearson educación

Sánchez, A., Pulido, M., & Conde, J. (2018). Self-efficacy and anxiety in female hospital healthcare workers. *Ansiedad y Estrés*, 24, 99-104.
<https://doi.org/10.1016/j.anyes.2018.08.002>

Sánchez, C. V. (2017). *Propiedades Psicométricas de la Escala de Autoeficacia General en estudiantes de 4° y 5° de Secundaria del distrito de Nuevo Chimbote* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/10294>

Scholz, U., Gutiérrez, B., Sud, S., & Schwarzer, R. (2002). Is General Self-Efficacy a Universal Construct? *European Journal of Psychological Assessment*, 18(3), 242–251. DOI: 10.1027//1015-5759.18.3.242

Schwarzer, R. (1997). *General perceived selfefficacy in 14 cultures*. <http://userpage.fuberlin.de/~health/world14.htm>

Schwarzer, R., BaBler, J., Kwiatek, P., & Schroder, K. (1997) The Assessment of Optimistic Self-beliefs: Comparison of the German, Spanish, and Chinese versions of the General Self-efficacy Scale. *Applied Psychology: An International Review*, 46 (1), 69-88.

Secretaría Nacional de la Juventud [SENAJU]. (2021). *Así nos encontró: las juventudes peruanas ante la pandemia*. <https://juventud.gob.pe/wp-content/uploads/2021/05/Las-juventudes-peruanas-ante-la-pandemia-2.pdf>

Seguro Social de Salud del Perú [EsSalud]. (2020). *EsSalud informa sobre cómo controlar los niveles de estrés y ansiedad de las personas que realizan teletrabajo*. <http://noticias.essalud.gob.pe/?inno-noticia=essalud-informa->

sobre como controlar los niveles de estrés y ansiedad de las personas que realizan teletrabajo

Spielberger, C. y Guerrero, R. (1975). *Inventario de Ansiedad rasgo – estado*. El manual moderno S.A de CV.

Supo, J. (2014). *Cómo empezar una tesis*. Bioestadístico Eirl.

Suria, R., y Ortigosa, J. (2018). Autoeficacia en personas con lesión medular: análisis diferencial en dimensiones de bienestar psicológico. *Anuario de psicología*, 48, 18-25. <https://doi.org/10.1016/j.anpsic.2018.04.004>

Sweetman, D., & Luthans, F. (2010). *The power of positive psychology: Psychological capital and work engagement*. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*.

[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=IZJ5AgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA54&dq=Sweetman,+D.,+%26+Luthans,+F.+\(2010\).+The+power+of+positive+psychology:+Psychological+capital+and+work+engagement.+In+A.+Bakker+%26+M.+P.+Leiter+\(Eds.\),+Work+engagement:+A+handbook+of+essential+theory+and+research.+Hove,+New+York:+Psychology+Press.&ots=N0PB3Lo8bU&sig=IUXtmFHhn0NvMZ_qkiNMjUZmBCw#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=IZJ5AgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA54&dq=Sweetman,+D.,+%26+Luthans,+F.+(2010).+The+power+of+positive+psychology:+Psychological+capital+and+work+engagement.+In+A.+Bakker+%26+M.+P.+Leiter+(Eds.),+Work+engagement:+A+handbook+of+essential+theory+and+research.+Hove,+New+York:+Psychology+Press.&ots=N0PB3Lo8bU&sig=IUXtmFHhn0NvMZ_qkiNMjUZmBCw#v=onepage&q&f=false)

Vargas, J. (2021). *Ansiedad y nivel de estrés del personal de guardia de emergencia de un Hospital de Lima, Contexto COVID-19, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56396/Vargas_VJI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Virues, R. (2005). Estudio sobre ansiedad. *Revista Psicología Científica*, 7(8). <http://www.psicologiacientifica.com/ansiedad-estudio>

Zuta, D. (2020). *Empleabilidad y autoeficacia profesional en estudiantes de postgrado de una universidad pública*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/15707/Zuta_gd.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexo 1: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E ÍTEMS		MÉTODO
¿Cuál es la relación que existe entre la autoeficacia laboral y ansiedad estado-rasgo en trabajadores	General	General	Variable 1: Autoeficacia laboral		Diseño: Fue no experimental, de corte transversal, nivel correlacional.
	a) Existe relación significativa inversa entre autoeficacia y ansiedad estado-rasgo en trabajadores jóvenes de Lima norte, 2021	a) Relacionar la autoeficacia laboral y ansiedad estado-rasgo en trabajadores jóvenes de los Lima norte, 2021.	Dimensiones	Ítems	
	Específicos	Específicos	Unidimensional	1 al 10	Tipo: Investigación aplicada (Baena, 2014)
	a) Existe relación significativa inversa entre	a) Describir los niveles de autoeficacia laboral de los	Variable 2: Ansiedad		POBLACIÓN-MUESTRA
			Dimensiones	Ítems	

jóvenes de norte, 2021?	<p>autoeficacia y ansiedad estado en trabajadores jóvenes de Lima norte, 2021</p> <p>b) Existe relación significativa inversa entre autoeficacia y ansiedad rasgo en trabajadores jóvenes de Lima norte, 2021</p> <p>c) Existen diferencias significativas en los niveles de autoeficacia laboral, según sexo en trabajadores jóvenes de lima norte, 2021</p> <p>d) Existen diferencias significativas en los niveles</p>	<p>trabajadores jóvenes de Lima norte, 2021.</p> <p>b) Describir los niveles de ansiedad rasgo de los trabajadores jóvenes de Lima norte, 2021.</p> <p>c) Describir los niveles de ansiedad estado de los trabajadores jóvenes de Lima norte, 2021.</p> <p>d) Relacionar la autoeficacia laboral y la ansiedad estado en trabajadores jóvenes de los Lima norte, durante el año 2021</p> <p>f) Relacionar la autoeficacia laboral y la ansiedad rasgo en trabajadores jóvenes de los Lima norte, durante el año 2021</p>	<p>Ansiedad Estado</p> <p>Ansiedad rasgo</p>	<p>1 al 20</p> <p>21 al 40</p>	<p>Población: 533 200 jóvenes trabajadores Población muestra: n=280</p> <p>Muestreo: Muestreo no probabilístico por conveniencia</p>
	<p>de autoeficacia laboral, según edad en trabajadores jóvenes de lima norte, 2021</p>	<p>g) Conocer diferencias entre la autoeficacia laboral según sexo de los trabajadores jóvenes de Lima norte, 2021.</p> <p>h) Conocer diferencias significativas entre la autoeficacia laboral según edad en trabajadores jóvenes de Lima norte, 2021.</p>			

INSTRUMENTOS	INSTRUMENTO 1: Cuestionario de Autoeficacia laboral de Salanova (1996), adaptación argentina Marffe et al. (2012) y se empleó la adaptación peruana de Calderón et al. (2018).	La escala tuvo una confiabilidad de $\alpha = .76$ en la escala general. En el AFC se ratificó el modelo unifactorial.
	INSTRUMENTO 2: Inventario de ansiedad estado- rasgo IDARE Spielberger et al. (1995) adaptada por Domínguez (2015).	El inventario estuvo constituido por dos dimensiones: En la escala Ansiedad estado tuvo un $\alpha = 0.904$ y Ansiedad rasgo $\alpha = 0.882$. Tuvo una correlación ítem-test superior 0.2. Realizó validación lingüística de algunas palabras.

Anexo 2.- OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 1: AUTOEFICACIA PROFESIONAL

Variable	Definición	Definición	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	
	Conceptual	Operacional				Dimensiones
Autoeficacia	Para Marffe et al. (2012) la autoeficacia profesional hace referencia a las creencias que tienen los	La variable autoeficacia será medida a través del cuestionario de autoeficacia profesional (1993) Adaptado por Marffe et al. (2012). La cual es una escala unidimensional de 10 ítems. En un cuestionario de respuestas de tipo Likert,	Unidimensional	Capacidad Comprensión Confianza Eficacia Confianza	1 2 3 4 5	Escala ordinal

trabajadores con siete opciones de respuesta. acerca de sus capacidades para que dé como resultado un trabajo eficaz en el área donde se desarrolle.

Percepción objetiva	6
Toma de decisión	7
Afrontamiento	8
Creatividad	9
Percepción de sus capacidades	10

Nota: Datos originales de Salanova (2004), adaptación argentina Marffie et al. (2012) y adaptación peruana Calderón et al. (2018)

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 2: ANSIEDAD ESTADO-RASGO

Variable	Definición	Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de
	Conceptual	Operacional				Medición
Ansiedad	Para Spielberger, et al. (1970) la ansiedad estado es una fase emocional transitoria del ser humano que se caracteriza por los sentimientos de tensión y aprensión subjetivos y aprensión subjetivos conscientemente	La variable ansiedad será medida a través del Inventario ansiedad rasgo estado (1975). Adaptado por Domínguez (2015). La cual está compuesta por dos	Ansiedad estado	Presencia de ansiedad	3,4,6,7,9,12,13, 14,17 y 18	Escala ordinal
				Ausencia de ansiedad	1*,2*,5*,8*,10*,11*,15*,16*,19*,20*	

percibidos y por un aumento en la actividad del SNC. La A. rasgo, son las diferencias individuales en la tendencia a responder en situaciones percibidas como amenazantes generalmente en tiempo estable.

dimensiones y 40 ítems. En una escala de respuestas tipo Likert.

Ansiedad rasgo	Presencia de ansiedad	22,23,24,25, 28,29,31,32,34, 35,37,38,40
	Ausencia de ansiedad	21*,26*,27*,30*,33*,36*, 39*

Nota: Datos originales de Spielberger, et al. (1984). y de la adaptación versión española por Domínguez (2015) *Ítems inversos

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

AU10

Marffie et al. (2012) adaptada por Calderón et al. (2018)

Las siguientes afirmaciones se refieren a su capacidad para resolver problemas en el trabajo. Lea y seleccione la alternativa que considere conveniente según la siguiente escala:

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Pocas Veces	Algunas veces	Cierto	Frecuentemente	La mayoría de veces	Seguramente

1) Seré capaz de encontrar lo que quiero en mi trabajo, aunque alguien se me oponga.	0	1	2	3	4	5	6
2) Seré capaz de resolver problemas difíciles en mi trabajo si lo intento.	0	1	2	3	4	5	6
3) Estoy seguro/a de que podré alcanzar mis metas en el trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
4) Seré capaz de manejar eficazmente acontecimientos inesperados en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
5) Gracias a mis cualidades y recursos podré superar situaciones imprevistas en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
6) Cuando tenga dificultades en mi trabajo, estaré tranquilo/a porque tengo las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles.	0	1	2	3	4	5	6
7) Pase lo que pase en mi trabajo, seré capaz de manejarlo adecuadamente.	0	1	2	3	4	5	6
8) Podré resolver la mayoría de los problemas en mi trabajo, si me esfuerzo lo necesario.	0	1	2	3	4	5	6
9) Cuando me encuentre en una situación laboral difícil, confío en que se me ocurrirá qué debo hacer.	0	1	2	3	4	5	6
10) Cuando tenga que hacer frente a un problema en mi trabajo, confío en que se me ocurrirán varias alternativas para resolverlo.	0	1	2	3	4	5	6

IDARE-E Spielberg et al. (1995) adaptada por Domínguez (2015)

Instrucciones: Algunas expresiones que la gente usa para describirse aparecen abajo. Lea cada frase y llene el círculo del número que indique cómo se siente ahora mismo, o sea, en este momento. No hay contestaciones buenas o malas. No emplee mucho tiempo en cada frase, pero trate de dar la respuesta que mejor describa sus sentimientos ahora.

Nº	Preguntas	No en lo absoluto	un poco	Bastante	Mucho
1	Me siento calmado	1	2	3	4
2	Me siento seguro	1	2	3	4
3	Estoy Tenso	1	2	3	4
4	Me siento desilusionado	1	2	3	4
5	Estoy a gusto	1	2	3	4
6	Me siento alterado	1	2	3	4
7	Estoy preocupado actualmente por algún posible contratiempo	1	2	3	4
8	Me siento descansado	1	2	3	4
9	Me siento ansioso	1	2	3	4
10	Me siento cómodo	1	2	3	4
11	Me siento con confianza en mí mismo	1	2	3	4
12	Me siento nervioso	1	2	3	4
13	Me siento agitado	1	2	3	4
14	Me siento "a punto de estallar"	1	2	3	4
15	Me siento reposado	1	2	3	4
16	Me siento satisfecho	1	2	3	4
17	Estoy preocupado	1	2	3	4
18	Me siento desesperado y confundido	1	2	3	4
19	Me siento alegre	1	2	3	4
20	Me siento bien	1	2	3	4

IDARE-R

Instrucciones: Algunas expresiones que la gente usa para describirse aparecen abajo. Lea cada frase y llene el círculo del número que indique cómo se siente generalmente. No hay contestaciones buenas o malas. No emplee mucho tiempo en cada frase, pero trate de dar la respuesta que mejor describa cómo se siente generalmente.

Nº	Preguntas	Casi nunca	algunas veces	Frecuentemente	Casi siempre
21	Me siento bien	1	2	3	4
22	Me canso rápidamente	1	2	3	4
23	Siento ganas de llorar	1	2	3	4
24	Quisiera ser tan feliz como otros parecen serlo	1	2	3	4
25	Pierdo oportunidades por mi falta de decisión	1	2	3	4
26	Me siento descansado	1	2	3	4
27	Soy una persona "tranquila y serena"	1	2	3	4
28	Siento que las dificultades se me amontonan	1	2	3	4
29	Me preocupo demasiado por cosas insignificantes	1	2	3	4
30	Soy feliz	1	2	3	4
31	Tomo las cosas muy a pecho	1	2	3	4
32	Me falta confianza en mí mismo	1	2	3	4
33	Me siento confiado	1	2	3	4
34	Trato de evitar los problemas y las dificultades	1	2	3	4
35	Me siento triste	1	2	3	4
36	Me siento satisfecho	1	2	3	4
37	Existen ideas sin importancia que pienso y me fastidia	1	2	3	4
38	Me desilusiona los engaños que no me los quito de la cabeza	1	2	3	4
39	Soy una persona estable	1	2	3	4
40	Cuando pienso en todas las actividades que tengo que realizar me pongo tenso y alterado	1	2	3	4

Anexo 4:

Formulario virtual para la recolección de datos



Autoeficacia laboral y ansiedad estado-rasgo en trabajadores jóvenes de Lima Norte, 2021

Le doy la bienvenida estimado(a) participante. Es grato dirigirme a usted, para invitarle a participar en un estudio sobre autoeficacia laboral y ansiedad estado-rasgo en trabajadores jóvenes de Lima Norte. Mi nombre es Julia Salome Rosales Carlos, estudiante del XI ciclo de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo quien realiza este proyecto para obtener el grado académico de Licenciada en Psicología. El presente estudio esta dirigido a jóvenes trabajadores entre los 18 y 29 años. Se agradece su valiosa colaboración.

 jsalome.rosales@gmail.com (no compartidos) 
[Cambiar de cuenta](#)

*Obligatorio

Consentimiento informado

Este apartado servirá para dejar establecido que entiende el carácter voluntario de la participación, permitiendo que las respuestas brindadas sean para fines netamente académicos y de carácter anónimo, para participar tendrá que marcar "SI". El proceso completo consiste en la aplicación de tres cuestionarios breves con una duración de 30 minutos en total.

En caso que tenga alguna duda en relación a la investigación, puede comunicarse con el supervisor responsable, el Mg. Damaso Flores Jesús (asesor del estudio), a través del siguiente correo electrónico Institucional: jdamasof@ucvvirtual.edu.pe. Gracias por su gentil colaboración.

Acepto participar voluntariamente en la investigación. *

SI

Siguiente Borrar formulario

<https://forms.gle/z38153KYMSnQM9G9>

Anexo 4: Ficha sociodemográfica

Elaborado: Rosales Carlos, Julia Salome

1) DNI:

2) Correo electrónico:

3) Edad:

4) Sexo:

a) Mujer b) Hombre 5)

Grado de instrucción:

- a) Primaria
- b) Secundaria
- c) Técnico superior
- d) Superior universitario
- e) Otro

6) Zona de residencia

- a) Ancón
- b) Carabayllo
- c) Comas
- d) Independencia
- e) Los olivos
- f) Puente piedra
- g) San Martín de Porres
- h) Santa Rosa

7) Categoría de empleo:

- a) Empleador
- b) Independiente
- c) Asalariado
- d) Trabajador no remunerado
- e) Otro

8) ¿Actualmente se encuentra trabajando?

- a) Si b) No

Anexo 5: Carta de solicitud de autorización



"Año de la universalización de la salud"

CARTA N.1657- 2020/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 11 de octubre de 2020

Autor:

- **Dra. SUSANA LLORENS GUMBAU**

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **ROSALES CARLOS JULIA SALOMÉ**, con **DNI 767522774** estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° **6700295638**, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **"AUTOEFICACIA LABORAL Y ANSIEDAD ESTADO- RASGO EN TRABAJADORES JÓVENES DE LIMA NORTE, 2021"**. Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

CARTA N°1435 - 2020/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 11 de octubre de 2020

Autor:

- **Mg. JULIO DOMÍNGUEZ VERGARA**

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **ROSALES CARLOS JULIA SALOMÉ**, con **DNI 767522774** estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° **6700295638**, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **"AUTOEFICACIA LABORAL Y ANSIEDAD ESTADO- RASGO EN TRABAJADORES JÓVENES DE LIMA NORTE, 2021"**. Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

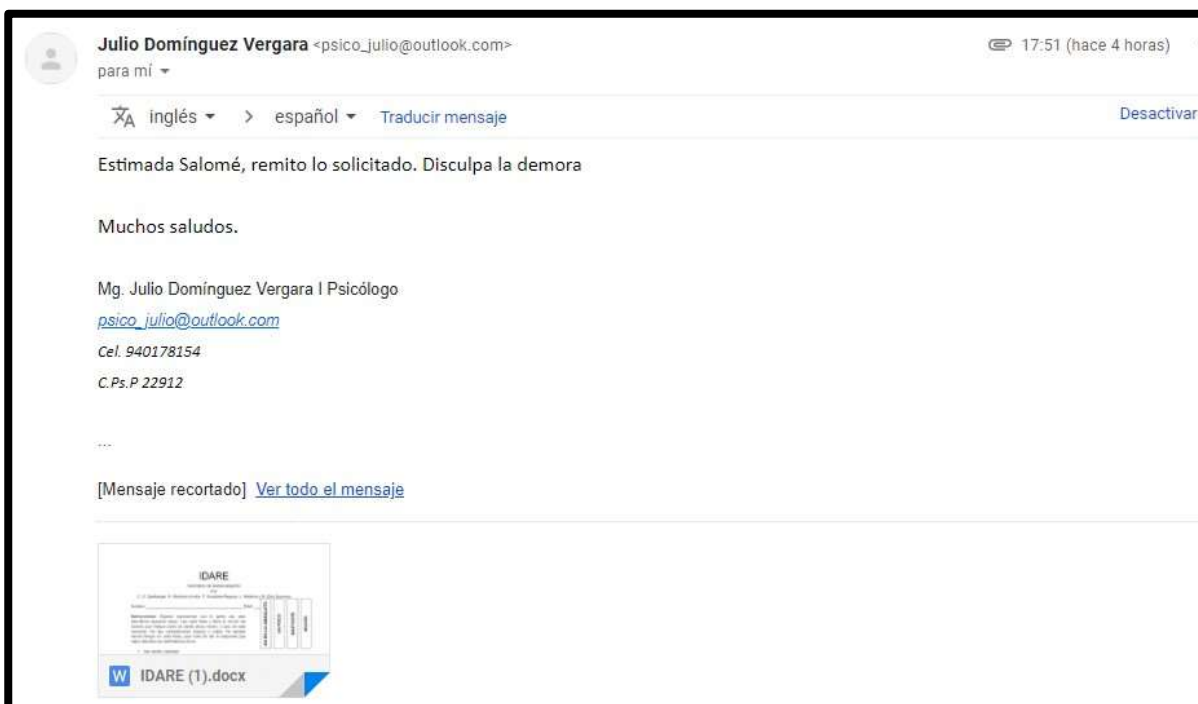
En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 6: Autorización del uso del instrumento



Anexo 7: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado/a joven trabajador:

La participación en esta investigación es voluntaria, los datos recolectados serán estrictamente confidenciales y usados con propósitos únicamente académicos. Para esto necesitaremos solo su correo electrónico como evidencia de transparencia en la investigación.

En caso usted tenga alguna duda puede realizar las consultas escribiendo a los correos electrónicos: jsalome.rosales@gmail.com o jsroalesc@ucvvirtual.edu.pe

Este estudio de investigación será supervisado por el Mgtr. Jesús Liborio Dámaso Flores, cualquier duda o consulta con respecto al manejo de datos escribir al correo electrónico jdamasof@ucvvirtual.edu.pe

Acepto participar voluntariamente en la investigación

Si

No

Anexo 8: Resultado del análisis con muestra piloto

Tabla 14

Análisis estadístico de la variable autoeficacia laboral

ITEMS	M	DE	g1	g2	IHC	h ²
AL1	4.24	1.2	-0.225	-0.889	0.566	0.659
AL2	4.79	0.978	-0.623	-0.169	0.725	0.461
AL3	4.84	0.936	-0.508	-0.109	0.631	0.577
AL4	4.51	0.959	-0.423	-0.135	0.842	0.239
AL5	4.77	1.02	-0.654	-0.0627	0.862	0.187
AL6	4.35	1.2	-0.194	-0.941	0.688	0.478
AL7	4.72	0.985	-0.359	-0.499	0.77	0.354
AL8	4.87	1.02	-1.1	1.87	0.752	0.38
AL9	4.67	1.05	-0.594	-0.118	0.818	0.279
AL10	4.79	1.04	-0.72	-0.067	0.764	0.366

Nota: FR: M: Media; DE: Desviación Estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: índice de homogeneidad corregida; h2: comunidad.

En la tabla 4 se puede observar que la media fluctúa entre 4.24 y 4.87 y la desviación estándar entre .936 y 1.2 señala que las respuestas son similares. Los coeficientes de asimetría y curtosis están dentro del rango de -1.5 a 1.5. El índice de homogeneidad para los ítems es mayor a .30 lo que indica que son aceptables. La comunidad de los ítems presenta valores mayores a .30 indicando que los ítems y sus respectivos factores extraídos están relacionados.

Tabla 15

Análisis estadístico de los ítems del inventario IDARE-E

ÍTEMS	M	DE	g1	G2	IHC	h ²
E1	1.95	0.735	0.412	-0.0887	0.652	0.556
E2	2.02	0.785	0.0974	-1.03	0.724	0.418
E3	2.11	0.792	0.597	0.264	0.629	0.543
E4	1.59	0.644	0.634	-0.562	0.589	0.611
E5	2.12	0.797	0.303	-0.356	0.749	0.344

E6	1.48	0.682	1.29	1.21	0.659	0.445
E7	2.01	0.819	0.694	0.273	0.724	0.444
E8	2.64	0.849	-0.511	-0.288	0.427	0.704
E9	1.89	0.818	0.793	0.357	0.774	0.31
E10	2.22	0.774	0.154	-0.372	0.707	0.413
E11	1.86	0.766	0.384	-0.75	0.749	0.381
E12	1.64	0.771	1.15	1.04	0.769	0.29
E13	1.51	0.81	1.64	2.03	0.584	0.466
E14	1.39	0.748	2.02	3.55	0.767	0.324
E15	2.54	0.823	-0.12	-0.466	0.599	0.602
E16	2.18	0.785	0.075	-0.611	0.745	0.283
E17	2.03	0.805	0.692	0.371	0.691	0.48
E18	1.47	0.81	1.74	2.32	0.664	0.365
E19	2.13	0.775	0.196	-0.45	0.664	0.328
E20	2.02	0.743	0.125	-0.743	0.808	0.182

Nota: FR: M: Media; DE: Desviación Estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: índice de homogeneidad corregida; h2: comunidad.

En la tabla 15 se puede observar que la media fluctúa entre 1.39 y 2.64 y la desviación estándar entre .644 y .849 señala que las respuestas son similares. Los coeficientes de asimetría y curtosis están dentro del rango de -1.5 a 1.5, a excepción de los ítems 13, 14 y 18 que está por encima del 1.5. El índice de homogeneidad para los ítems es mayor a .30 lo que indica que son aceptables. La comunidad de los ítems presenta valores mayores a .30 indicando que los ítems y sus respectivos factores extraídos están relacionados, a excepción de los ítems 16 y 20 que presentan valores por debajo de este.

Tabla 16.

Análisis estadístico los ítems del inventario IDARE-R

ITEMS	M	DE	g1	G2	IHC	h ²
R21	1.91	0.73	0.316	-0.525	0.633	0.466

R22	1.96	0.837	0.748	0.233	0.618	0.579
R23	1.64	0.784	1.14	0.863	0.706	0.39
R24	1.97	0.939	0.615	-0.585	0.685	0.383
R25	1.75	0.785	0.886	0.403	0.72	0.446
R26	2.52	0.898	-0.0483	-0.721	0.512	0.53
R27	1.78	0.788	0.683	-0.249	0.448	0.672
R28	1.72	0.821	1.05	0.603	0.556	0.666
R29	1.84	0.879	0.892	0.155	0.57	0.629
R30	1.83	0.781	0.443	-0.802	0.715	0.428
R31	1.96	0.824	0.778	0.395	0.55	0.552
R32	1.75	0.812	0.985	0.581	0.625	0.575
R33	2.13	0.775	-0.0839	-1.01	0.62	0.412
R34	2.51	0.861	0.136	-0.611	.000	0.874
R35	1.65	0.696	0.788	0.217	0.766	0.324
R36	2.17	0.834	0.123	-0.739	0.76	0.291
R37	1.84	0.926	0.815	-0.316	0.614	0.512
R38	1.89	0.881	0.781	-0.051	0.552	0.664
R39	1.88	0.823	0.687	-0.0339	0.636	0.494
R40	1.88	0.81	0.706	0.111	0.612	0.606

Nota: FR: M: Media; DE: Desviación Estándar; g1: coeficiente de asimetría de Fisher; g2: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: índice de homogeneidad corregida; h2: comunalidad.

En la tabla 16 se puede observar que la media fluctúa entre 1.64 y 2.52 y la desviación estándar entre .73 y .939 señala que las respuestas son similares. Los coeficientes de asimetría y curtosis están dentro del rango de -1.5 a 1.5. El índice de homogeneidad para los ítems es mayor a .30 lo que indica que son aceptables. La comunidad de los ítems presenta valores mayores a .30 indicando que los ítems y sus respectivos factores extraídos están relacionados.

Análisis de confiabilidad de alfa de Cronbach y Omega

Tabla 17.

Confiabilidad de la escala de Autoeficacia Laboral

	α	ω
Autoeficacia	0.933	0.937

Tabla 18.

Confiabilidad del inventario IDARE por dimensiones.

	α	ω
Ansiedad estado	0.95	0.952
Ansiedad rasgo	0.923	0.929

Tabla 18

Evidencias de validez por estructura interna del cuestionario AU-10

Índice de ajuste	Modelo teórico	Índices óptimos	Autor
Ajuste absoluto			
X^2/gl	1.468		(Escobedo et al., 2016)
RMSEA	.076	≤ 3.00 $< .08$ $\leq .08$	(Ruíz et al., 2010)
SRMR	.056		(Abad et al., 2011)
Ajuste comparativo			
CFI	.933	$> .90$	(Escobedo et al., 2016)
TLI	.914	$> .90$	

En la tabla 18 se aprecia los valores obtenidos del método del AFC aplicado al modelo unidimensional de la Escala AU-10, en la que los índices de bondad de ajuste evidencian una óptima adecuación estructural ($X^2/gl= 1.468$; CFI= .933; TLI= .914; RMSEA= .076; SRMR= .056). Por otro lado, el estimador empleado fue el mínimo cuadrado no ponderado con media y varianza ajusta (WLSMV), al ser el

más recomendable cuando se trabaja con datos ordinales y con más de cinco alternativas de respuestas (Hu & Bentler, 1999).

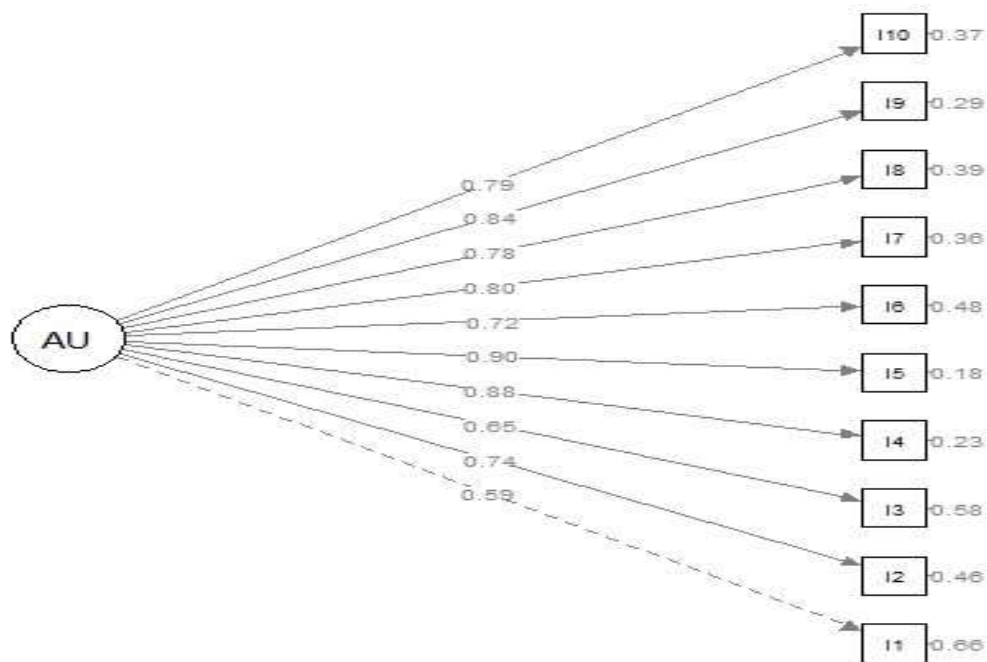


Figura 9. Modelo unidimensional de la Escala AU-10

Tabla 19

Evidencias de validez por estructura interna de la Escala IDARE

Índice de ajuste	Modelo teórico	Índices óptimos	Autor
Ajuste absoluto			
X^2/gl	1.050		(Escobedo et al., 2016)
RMSEA	.025	≤ 3.00	(Ruíz et al., 2010)
		$< .08$	
		$\leq .08$	
SRMR	.076		(Abad et al., 2011)
Ajuste comparativo			
CFI	.925	$> .90$	(Escobedo et al., 2016)
TLI	.921	$> .90$	

En la tabla 19 se observa las puntuaciones del método AFC que se realizó al modelo de dos factores propuesto originalmente por el autor, se determinó que posee

solución estructural al obtener índices de bondad de ajustes ($X^2/gl= 1.050$; CFI= .925; TLI= .921; RMSEA= .025; SRMR= .076) que cumplen con los parámetros de adecuación esperados, de igual manera, el estimador empleado fue el WLSMV ser una escala que no posee normalidad multivariada (Forero et al., 2009).

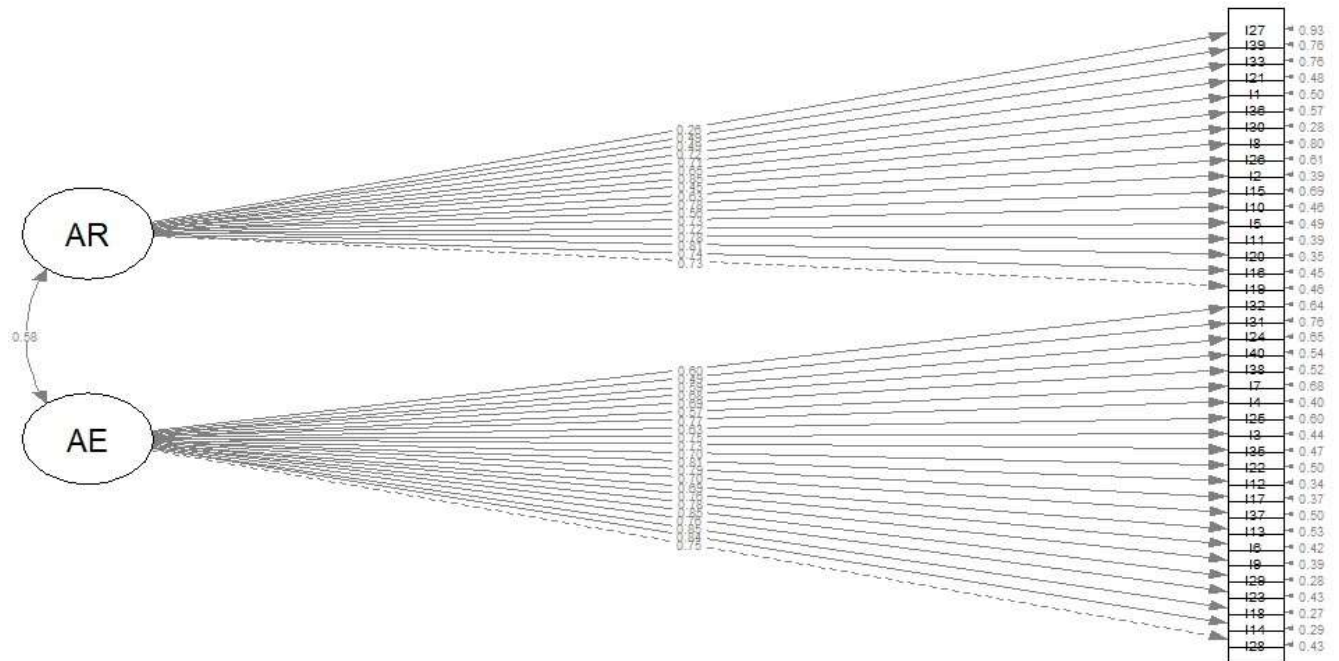


Figura 10. Modelo de dos factores de la Escala IDARE