



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**“Autoeficacia y Bienestar Psicológico en trabajadores de una empresa
privada de Lima Norte, 2017”**

TESIS PARA OBTENER TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
PSICOLOGÍA

AUTORA:

CHIRINOS TAFUR, Karen Nicoll

ASESOR:

Mg. MONTERO ORDINOLA, Juan Carlos

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

LIMA – PERÚ

2017

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don
 (a) Orlando Tafur, Cesar Nicoll
 cuyo título es: Autoeficacia y bienestar psicológico en
Trabajadores de una empresa privada de Lima
North, 2017

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

Lima, 17 de octubre del 2017.


 PRESIDENTE

Mg. Fernando Joel Rosario Quiroz


 SECRETARIO

Mg. César Raúl Manrique Tapia


 VOCAL

Mg. Juan Walter Pumahuacre Carhuayal



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

DEDICATORIA

A mi hermana, por ser mi guía y demostrarme su infinito amor, a mi cuñado por ser nuestro fiel compañero y un padre para mí. A mi mejor amiga, por compartir todo este proceso de aprendizaje y esfuerzo, y a los docentes por compartir sus conocimientos para fortalecer los nuestros.

AGRADECIMIENTO

Mi gratitud está dirigida a la Universidad César Vallejo, por incentivar la investigación en nuestra formación como futuros profesionales de la carrera de Psicología.

A mi hermana, quien me ha acompañado a lo largo de cada proceso, por ser un ejemplo de amor, lucha y esfuerzo constante.

A mis amigos de la Universidad, por compartir experiencias enriquecedoras en cada etapa de esta maravillosa carrera.

Al docente y gran amigo Vicente Mendoza, por su gran apoyo no solo desde su labor de profesional, sino desde su maravillosa esencia de ser humano.

Al docente Juan Carlos Montero, por su incansable búsqueda de conocimiento, por su admirable entrega a la investigación y sin duda, por su gran apoyo.

A mi madre, la mujer más admirable que Dios me permitió conocer, por su fortaleza, su infinito amor y por el regalo más maravilloso, mi hermana.

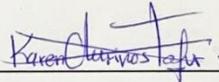
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo Karen Nicoll Chirinos Tafur con DNI N° 74168319, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, facultad de humanidades de la escuela profesional de Psicología, declaro bajo juramento que toda documentación que acompaño es auténtica y verás.

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

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

Lima, Julio del 2017



Chirinos Tafur Karen Nicoll

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado Calificador:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y la sustentación de la Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología de la Universidad “César Vallejo”, para optar el título Profesional de Licenciada en Psicología, presento la tesis titulada: “Autoeficacia y Bienestar Psicológico en trabajadores de una empresa privada de Lima Norte, 2017”, con el objetivo de identificar la correlación que existe entre ambas variables.

El documento consta de siete capítulos: el primer capítulo denominado introducción, en la cual se describe el planteamiento del problema, los antecedentes, el marco teórico de las variables, la formulación de problema, la justificación, las hipótesis, la determinación de los objetivos y las limitaciones. El segundo capítulo denominado metodología, el cual comprende el diseño y tipo de investigación, la operacionalización de las variables, la población, muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, los métodos de análisis de datos y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se encuentran los resultados, el cuarto capítulo la discusión, en el quinto capítulo las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones, en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas y por último los anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

Chirinos Tafur Karen Nicoll

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1 Realidad problemática	1
1.2 Trabajos previos	4
1.2.1 Antecedentes internacionales	4
1.2.2 Antecedentes nacionales	6
1.3 Teorías relacionadas al tema	8
1.3.1 Autoeficacia	8
1.3.2 Bienestar Psicológico	16
1.4 Formulación del Problema	21
1.5 Justificación	22
1.6 Hipótesis	23
1.7 Objetivos	24
1.8 Limitaciones	25
II. MÉTODO	26
2.1 Diseño de investigación	26
2.2 Tipo de investigación	26

2.3 Población, muestra y muestreo	27
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	28
2.4.1 Escala de Autoeficacia general	28
2.4.2 Escala BIEPS-A	38
2.5 Métodos de análisis de datos	46
2.6 Aspectos éticos	47
III. RESULTADOS	48
IV. DISCUSIÓN	65
V. CONCLUSIONES	69
VI. RECOMENDACIONES	70
VII.REFERENCIAS	71
ANEXOS	78
Anexo 1: Matriz de consistencia	78
Anexo 2: Escala de Autoeficacia General	79
Anexo 3: Escala de Bienestar Psicológico	81
Anexo 4: Carta de Presentación Muestra Final	82
Anexo 5: Consentimiento Informado	83
Anexo 6: Validación de criterio de jueces	84
Anexo 7: Valoración de similitud Turnitin	94
Anexo 8: Autorización de publicación de Tesis de Repositorio Institucional UCV	96
Anexo 9: Formulario de autorización para la publicación electrónica de la tesis	97
Anexo 10: Autorización de la versión final del trabajo de investigación	98

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1:	
Validez de contenido EAG, Coeficiente V. de Aiken	32
Tabla 2:	
Validez de contenido EAG, prueba binomial	33
Tabla 3:	
Confiabilidad según Alfa de Cronbach EAG	34
Tabla 4:	
Confiabilidad según Alfa de Cronbach de las dimensiones EAG	34
Tabla 5:	
Índice de dos mitades EAG	35
Tabla 6:	
Percentiles EAG	36
Tabla 7:	
Validez de contenido BIEPS-A, Coeficiente V. de Aiken	40
Tabla 8:	
Validez de contenido BIEPS-A, prueba binomial	41
Tabla 9:	
Confiabilidad según Alfa de Cronbach BIEPS-A	42
Tabla 10:	
Confiabilidad según Alfa de Cronbach de las dimensiones BIEPS-A	43
Tabla 11:	
Índice de dos mitades EAG	44
Tabla 12:	
Percentiles BIEPS-A	44
Tabla 13:	
Estadísticos descriptivos de Autoeficacia	48

Tabla 14:	
Frecuencias y Porcentajes de Magnitud	49
Tabla 15:	
Frecuencias y Porcentajes de Fuerza	50
Tabla 16:	
Frecuencias y Porcentajes de Generalidad	51
Tabla 17:	
Frecuencias y Porcentajes de Autoeficacia General	52
Tabla 18:	
Autoeficacia y sus dimensiones según sexo	53
Tabla 19:	
Estadísticos descriptivos de Bienestar Psicológico	54
Tabla 20:	
Frecuencias y Porcentajes de Aceptación/control de situaciones	55
Tabla 21:	
Frecuencias y Porcentajes de Autonomía	56
Tabla 22:	
Frecuencias y Porcentajes de Vínculos	57
Tabla 23:	
Frecuencias y Porcentajes de Proyectos	58
Tabla 24:	
Frecuencias y Porcentajes de Bienestar Psicológico General	59
Tabla 25:	
Bienestar Psicológico y sus dimensiones, según sexo	60
Tabla 26:	
Prueba de Kolmogorov-Smirnov para Autoeficacia	61
Tabla 27:	
Prueba de Kolmogorov-Smirnov para Bienestar Psicológico	62

Tabla 28:

Correlación de Spearman entre Autoeficacia y Bienestar Psicológico	63
--	----

Tabla 29:

Correlación de Spearman entre Autoeficacia y las dimensiones de Bienestar Psicológico	63
---	----

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1.</i> Diagrama esquemático del determinismo recíproco triádico	10
<i>Figura 2.</i> Relación entre la autoeficacia y las acciones, las emociones y los procesos cognitivos	13
<i>Figura 3.</i> Porcentajes de la dimensión Magnitud	49
<i>Figura 4.</i> Porcentajes de la dimensión Fuerza	50
<i>Figura 5.</i> Porcentajes de la dimensión Generalidad	51
<i>Figura 6.</i> Porcentajes de Autoeficacia general	52
<i>Figura 7.</i> Porcentajes de la dimensión Autoaceptación/control de situaciones	55
<i>Figura 8.</i> Porcentajes de la dimensión Autonomía	56
<i>Figura 9.</i> Porcentajes de la dimensión Vínculos	57
<i>Figura 10.</i> Porcentajes de la dimensión Proyectos	58
<i>Figura 11.</i> Porcentajes del Bienestar psicológico en general	59

RESUMEN

La presente investigación se realizó con el objetivo de identificar la relación entre la autoeficacia y bienestar psicológico en trabajadores de una empresa privada de Lima Norte. La muestra estuvo conformada por 155 trabajadores, teniendo en cuenta la variable sociodemográfica (sexo). El diseño de investigación empleado fue el no experimental, de corte transversal, asimismo, el tipo de investigación fue descriptivo – correlacional. Se utilizó la Escala de Autoeficacia General (EAG) de Baessler y Schwarzer, el cual consta de 10 ítems y la Escala BIEPS-A de María Casullo, el cual quedó conformada de 12 ítems. Los resultados concluyeron que existe correlación directa, alta y muy significativa entre las variables Autoeficacia y Bienestar Psicológico ($r = 0.816$), es decir, a mayor Autoeficacia, mayor Bienestar Psicológico. Asimismo, existen diferencias significativas a nivel de las dos variables (autoeficacia y bienestar psicológico) con la variable (sexo) determinándose que el sexo masculino presenta mayor nivel tanto de autoeficacia como de bienestar psicológico.

Palabras claves: Autoeficacia, Bienestar Psicológico, trabajadores.

ABSTRACT

The present investigation was carried out with the objective of identifying the relationship between self - efficacy and psychological well - being among the workers of a private company in. The sample consisted of 155 workers, taking into account the sociodemographic variable (gender). The non - experimental research design, cross - sectional, also the type of research was descriptive - correlational. The General Self-Efficacy Scale (EAG) of Baessler and Schwarzer was used, which consists of 10 items and the BIEPS-A Scale of Maria Casullo, which was made up of 12 items. The results concluded that there is a direct, high and very significant correlation between the variables Self-efficacy and Psychological Well-Being ($r = 0.816$), that is, a mayor Self-efficacy, mayor Psychological Well-being. Likewise, there are significant differences at the level of the two variables (self-efficacy and psychological well-being) with the variable (sex), determined that the male sex presents a higher level of both self-efficacy and psychological well-being.

Key words: Self-efficacy, Psychological well-being, workers.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

López (2013) sostiene que, la salud mental en el ámbito laboral, hace alusión al bienestar personal que la persona experimenta en el proceso de su actividad en el trabajo y que se refleja en su desempeño. Sin embargo, el comportamiento en general recibe influencias tanto del desempeño profesional al exterior, como del exterior hacia el comportamiento que se refleje dentro del desarrollo de la actividad laboral. De otro lado, Parra (2001), sostiene que la gran mayoría de reportes acerca de conductas inadecuadas, producto del estrés, son manifestados en el entorno de trabajo, reflejándose en el ausentismo y en su repercusión sobre el bienestar en general. De modo tal, que se evidencia una gran dificultad para propiciar un adecuado equilibrio entre las condiciones personales y las condiciones provenientes del entorno laboral.

En la actualidad, las organizaciones a nivel mundial, prestan mayor atención a la salud mental dentro del ámbito organizacional. El Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT, 2010) aprobó una lista de enfermedades profesionales, en donde por primera vez, han sido incluidos los trastornos mentales y del comportamiento. Las exigencias son cada vez mayores y las organizaciones están en búsqueda de personal competente, que contribuya de manera positiva a sus niveles de producción que en muchos casos, se ve afectado por el estado mental de sus trabajadores. Un estudio reciente de la Universidad de Málaga, realizado por Gamero-Burón (2010), en donde sus cifras reflejan que el estado mental de sus trabajadores, representan notables pérdidas económicas, siendo aproximadamente 0.40% del PBI, 940 millones de euros. Reconocen también que lo que ocasiona estas pérdidas, es el estrés y depresión de sus colaboradores, frente a las nuevas exigencias. En Europa el 30% de los trabajadores, padecen estrés laboral, lo que tiene un coste económico de 20.000 millones de euros.

En nuestro medio y según cifras del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2012), la población que participa prestando algún servicio, se sitúa en 15 millones 541 mil 500 personas, siendo evidente que gran porcentaje de la población forma parte del contexto laboral. Un informe de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), elaborado por Yáñez (2013), señala que miles de jóvenes egresan anualmente de las diferentes carreras profesionales y por su lado, el desarrollo económico del Perú aumentó la demanda de profesionales capacitados para asumir cargos, exigiendo especializaciones. En este mismo informe, Mónica Bonifaz, presidenta de la comisión de Gobierno de la Facultad de Gestión y Alta dirección de la PUCP, manifiesta que las demandas son cada vez más exigentes y que las universidades se enfocan en entrenar a sus estudiantes en base a los conocimientos y no en cuanto a desarrollar y potenciar competencias o habilidades blandas (motivaciones, creencias y valores).

En ese sentido y ante el dinamismo de la sociedad, las personas experimentan exigencias día a día, atravesando diferentes procesos cognitivos que tienen impacto en sus estados afectivo-emocionales y estos a su vez, generan impacto sobre la conducta, por lo que es necesario desarrollar un funcionamiento mental positivo, capaz de permitir la adecuada respuesta a los distintos estímulos del medio. Bandura (1997) considera que una alta percepción de autoeficacia incrementa la consecución de metas, disminuye el estrés y la vulnerabilidad a la depresión. De acuerdo con esta teoría, la autoeficacia es un mecanismo cognitivo que determina el éxito o fracaso de las acciones. Así mismo, es importante contribuir a que cada individuo incorpore nuevos conocimientos y desarrolle nuevas competencias, permitiendo así, modificar sus conductas, teniendo en cuenta que el cambio y la adaptación, serán condiciones necesarias que lo acompañarán a lo largo de su vida (Pérez, 2010).

La autoeficacia puede ser entendida entonces, como una percepción que tiene el individuo de sí mismo, de su fuerza para asumir retos, de su control, de sus logros, teniendo un impacto sobre sus acciones y determinando su éxito. La autoeficacia son

“los juicios de cada individuo sobre sus capacidades, en base a los cuales organizará y ejecutará sus actos de modo que le permitan alcanzar el rendimiento deseado” (Bandura, 1987, p. 416). Por otro lado, “el bienestar psicológico es una construcción personal que descansa en el desarrollo psicológico de cada uno/a [sic] y en su capacidad para interactuar de manera armoniosa con las circunstancias de la vida” (Molina y Meléndez, 2006, p. 27).

En ese sentido, si tenemos en cuenta la descripción que se hace de las dos variables de estudio, es posible que la autoeficacia desempeñe un rol protector frente a las exigencias del medio, reconociendo que el individuo es capaz de afrontar con éxito las situaciones adversas, manteniendo persistencia en el logro de sus metas y evidenciando actitud positiva y confianza en sí mismo, lo que podría posibilitar el crecimiento personal y propiciar un estado de bienestar psicológico. Por lo tanto, mientras se desconozca la relación que existe entre la autoeficacia y el bienestar psicológico dentro del contexto laboral, las organizaciones no lograrán sus objetivos, puesto que no mantendrán una visión clara de lo que necesitan o deben reforzar en sus trabajadores, considerando que el recurso humano representa el mayor porcentaje de estos mismos. Es necesario realizar este tipo de investigaciones, lo cual permitirá que el contexto laboral aborde desde una perspectiva distinta a sus trabajadores, generando beneficios para la empresa y para el personal de trabajo.

1.2 Trabajos Previos

1.2.1 Antecedentes internacionales

Carbonell (2011) estudió la autoeficacia de los profesores de tiempo completo de la Universidad Rafael Landívar los cuales fueron relacionados a cuatro áreas, en cuanto al proceso de interacción con sus estudiantes y a su vez, estas áreas se correlacionaron con variables sociodemográficas (sexo y edad) y variable sociolaboral (experiencia), así como con las fuentes de la autoeficacia. La muestra estuvo conformada por 139 docentes, 60 mujeres y 79 hombres. El instrumento que se utilizó fue el de Leonor Prieto, el cual fue adaptado para el estudio. Los resultados de este estudio arrojaron que existe un alto nivel de percepción de autoeficacia en términos generales. Por otro lado, respecto a la variable sociolaboral (experiencia), se concluyó que los años de labor fue un factor significativo que causó mayor influencia en los resultados de percepción de autoeficacia.

Sánchez (2011) realiza un estudio del estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera en Argentina. El estudio realizado fue de tipo correlacional y la muestra estuvo conformada por 64 trabajadores, siendo el 70% sexo masculino y el 30% sexo femenino, con edades comprendidas entre 20 y 61 años. Los instrumentos que se utilizaron fueron el cuestionario de estrés laboral, el cuestionario de J.M Peiró y J.L Meliá y el BIEPS-A de M. Casullo. Los resultados de este estudio muestran que existe una relación inversa entre las variables estrés laboral-satisfacción laboral y estrés laboral- bienestar psicológico, lo cual indica que los trabajadores que experimentan menos estrés laboral tienen más satisfacción laboral y más bienestar psicológico. Por otro lado, entre las variables bienestar psicológico-satisfacción laboral existe una mínima relación positiva, indicando que los trabajadores que tienen un mayor bienestar psicológico tienen mayor satisfacción laboral. En cuanto a la variable bienestar psicológico, las dimensiones que alcanzaron mayor promedio fueron vínculos y aceptación, siendo vínculos el más alto tanto para hombres como mujeres.

Noriega (2012) realizó un estudio en Guatemala, donde estudió el bienestar psicológico del personal que labora en capillas funerarias. La muestra fue integrada por 30 personas y el muestreo fue no probabilístico por conveniencia, se utilizó como instrumento la Escala de Bienestar Psicológico (EBP). Los resultados de este estudio concluyen que el promedio de bienestar psicológico de los trabajadores es alto, al igual que el bienestar subjetivo y el bienestar material. Por otro lado, el nivel de bienestar laboral es muy mayor y el bienestar en relaciones de pareja es menor. En cuanto a la variable sexo, no existen diferencias significativas, sin embargo, el género femenino obtuvo un nivel mayor de bienestar subjetivo, material y laboral, mientras que el sexo masculino muestra un nivel más elevado de bienestar en relaciones de pareja.

González, Valle, Freire y Ferradás (2012) llevaron a cabo un estudio en España donde analizaron la relación entre la autoeficacia percibida y el bienestar psicológico experimentado por estudiantes universitarios mediante un diseño ex post facto prospectivo simple de corte transversal. En el estudio participaron 244 universitarios, 77 de sexo masculino y 167 de sexo femenino, siendo edades de 18 hasta 38 años. En este estudio, se utilizó la Escala de Autoeficacia General de Baessler y Schwarzer y la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff. Los resultados muestran que la autoeficacia fomenta el bienestar psicológico. Por lo tanto, la autoeficacia percibida guarda relación con todas las dimensiones del bienestar psicológico (autoaceptación, relaciones positivas con otros, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida y crecimiento personal), siendo especialmente elevada la de autoaceptación y dominio del entorno.

Martínez (2014) estudió el bienestar psicológico en personal de seguridad en una empresa privada de Guatemala. La muestra estuvo conformada por 33 trabajadores, investigación de tipo correlacional y el muestreo fue aleatorio estratificado. El instrumento utilizado fue la Escala de Bienestar Psicológico (EBP). Los

resultados de este estudio arrojan que el bienestar psicológico correlaciona de manera positiva con las sub-escalas del instrumento, siendo el bienestar subjetivo el que presenta mayor correlación positiva con el bienestar material y bienestar laboral; siendo indicador de que a mayor percepción de felicidad, mayor satisfacción, lo cual es reflejado en el contexto laboral y en los bienes materiales que este les proporciona. Por otro lado, existe una notable diferencia en cuanto al bienestar de pareja, puesto que no existe correlación con el bienestar subjetivo, mientras que el bienestar laboral si se correlaciona de manera significativa con el bienestar de pareja.

Rojas (2014) llevó a cabo una investigación, con el objetivo de evidenciar el nivel de autoeficacia de los trabajadores de la Confederación Deportiva Autónoma de Guatemala. La muestra estuvo conformada por 30 empleados administrativos (15 practican deporte y 15 no), la muestra incluyen sexo femenino y masculino, además de tres niveles de educación (diversificado, universitario y postgrado). Se utilizó como instrumento la Escala de Autoeficacia General de Baessler y Schwarzer (1996). Los resultados obtenidos, indicaron que la autoeficacia de los trabajadores es alto, así como de los que practican deporte y de los que no. En cuanto a la variable sociodemográfica (sexo), los resultados señalan que los varones presentaron un nivel mayor de autoeficacia, en comparación con las damas. Se concluye también, que a mayor nivel de educación, mayor nivel de autoeficacia.

1.2.2 Antecedentes nacionales

Terry (2008) estudia la relación que existe entre los hábitos de estudio y la autoeficacia percibida según la condición académica. Los instrumentos utilizados fueron, el Inventario de Hábitos de Estudio de Pozar y la Escala de Autoeficacia General de Schawzer. La muestra fue integrada por 135 estudiantes universitarios, el tipo de muestreo fue no probabilístico intencional, conformando así un grupo de estudiantes universitarios con riesgo académico (n=68) y un grupo de estudiantes con rendimiento académico normal (n=67). Los resultados indican que las variables no se

relacionan, en cuanto a la condición académica de los estudiantes universitarios. Sin embargo, se halló que existe una relación significativa entre ambas variables, además se encontraron diferencias según el sexo, siendo el sexo masculino quien obtuvo mayor autoeficacia, como resultado.

Condori (2013) realizó un estudio, con el objetivo de estudiar la relación de autoeficacia ante el estrés, personalidad, percepción del bienestar psicológico y de salud con el rendimiento académico en estudiantes universitarios. La muestra estuvo conformada por 521 estudiantes (400 mujeres y 121 hombres), siendo los instrumentos: la Escala de Autoeficacia para el Afrontamiento del Estrés (EAEAE), el Inventario abreviado de Reacciones Interpersonales, la Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A) y el Cuestionario General de Salud. Los resultados, demostraron que existen correlaciones significativas entre las variables, así como también entre la Autoeficacia para el afrontamiento del estrés, el Bienestar psicológico y la percepción de la salud. Mientras que la Autoeficacia se relaciona positivamente con las dimensiones del Bienestar psicológico.

Gastañaduy (2013) estudia la relación que existe entre los perfiles motivacionales y las dimensiones de bienestar psicológico en personal remunerado y voluntario. Se utilizó, la escala de Motivación en el Trabajo de Gagné y la escala de Bienestar Psicológico de Ryff, siendo la muestra de 188 participantes, los cuales fueron 94 bomberos voluntarios y 94 trabajadores remunerados, entre 20 y 35 años. Los resultados señalan que los trabajadores remunerados evidencian altos niveles de motivación extrínseca e introyectada, mientras que los bomberos voluntarios, presentan alto nivel de motivación identificada e intrínseca. El bienestar psicológico en ambos grupos, no presentan diferencias, sin embargo se obtuvo relación positiva entre las dimensiones de bienestar psicológico y la motivación identificada e intrínseca, basada en sus valores o creencias personales. En general, ambos presentan un buen

nivel de bienestar psicológico, en especial en las dimensiones de propósito de vida, crecimiento personal y relaciones positivas con otros.

Sairitupac (2014) en la ciudad de Lima estudia la relación que existe entre autoeficacia y desempeño de trabajadores de la plana educativa de Psicología de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este. Para la investigación, la población fue de 36 docentes y se aplicaron dos instrumentos: Cuestionario de autoeficacia para docentes y la Encuesta de desempeño docente. Los resultados señalan que el 38.9% de la población que participó del estudio, se encuentra dentro de los niveles regulares de autoeficacia y en cuanto al desempeño docente, el 36.1% presenta un desempeño deficiente y el 33.3% un desempeño regular. En este estudio, se demostró la existencia de relación directa y significativa entre la autoeficacia y el desempeño docente ($r=0.649$, $p=.000$), existiendo también una relación entre las dimensiones de ambas variables. Esta investigación obtuvo como conclusión, que la autoeficacia interviene en el desempeño docente, de modo tal que a mayor nivel de autoeficacia, mejor desempeño.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Autoeficacia

En el transcurso de la vida, el ser humano está expuesto a situaciones nuevas, las cuales debe enfrentar para dirigirse hacia sus objetivos. La necesidad de adaptarse, genera distintos pensamientos acerca de la situación que está experimentando y coloca al ser humano en la posición de tomar decisiones para alcanzar los resultados deseados. Canto (1998) señala que el término autoeficacia ha sido estudiado por más de treinta años y que existen distintos conceptos, tales como la confianza, devoción o fe que la persona tiene respecto a sus actos para alcanzar resultados específicos.

Prieto (2007) manifiesta que los fundamentos teóricos del constructo autoeficacia, tiene sus inicios en dos enfoques teóricos: desarrollado en la Teoría del Aprendizaje Social de Rotter y en la Teoría Social Cognitiva de Albert Bandura, siendo esta última, en la que se basará la investigación.

La teoría del aprendizaje social de Rotter, no desarrolla en sí el constructo de autoeficacia, sin embargo, sostiene que los modos de comportarnos tienen causas sociales, señalando que aprendemos mediante la observación y existen cuatro factores que intervienen en el proceso de aprendizaje, habla acerca del potencial innato, del reforzador ante una acción, de la expectativa del sujeto ante su desempeño y la situación psicológica, siendo la percepción del contexto en donde va a desempeñarse, lo cual resultó necesario para el desarrollo de autoeficacia según otros autores. Es así que Albert Bandura, expande la idea de Rotter y formula la teoría social cognitiva, en la que reconoce a los procesos cognitivos como parte del aprendizaje, teniendo en cuenta los pensamientos y creencias que tiene el sujeto, para realizar una acción (Covarrubias y Mendoza, 2013).

Por su lado, Rotter desarrolla dentro de su teoría de aprendizaje social, la base de la autoeficacia, la cual es planteada como una creencia de aspectos internos y externos de control sobre las acciones que el individuo realiza, siendo el término "locus de control", lo cual hace referencia a la percepción de control que tiene el individuo, sobre las situaciones y su influencia sobre los resultados de éxito o fracaso. El locus de control de las personas, están clasificados en internos, aquellos que permiten tener la percepción de que los resultados obtenidos son producto de la propia conducta; y los externos, que se perciben como producto de factores que no se pueden controlar (Pintrich y Schunk, 2006).

Esta base, permite que años después, surja la teoría de la Autoeficacia, desarrollada por Albert Bandura dentro de su Teoría de Aprendizaje Social Cognitiva (1977), en la cual explica que el aprendizaje se da en consecuencia de una interacción, la cual causa influencias cognitivas y conductuales, incluyendo los procesos que forman parte del aprendizaje por observación y extendiéndose no solo al marco

cognitivo sino también al marco conductual (Kort, 2006). Esta teoría postula que el aprendizaje es el resultado del impacto que recibimos del ambiente, pero que no todo aquello que aprendemos será ejecutado, puesto que los procesos cognitivos actuarán como mediador para generar las conductas (Herrera, 2000).

Albert Bandura hace referencia a una conexión que existe entre el aspecto cognitivo y el conductual, señalando que gran parte de la conducta humana, es el resultado de un aprendizaje por imitación y que esta información sirve como modelo para la acción pero que previamente, existirá influencia de los procesos de pensamiento. Según esta teoría, nuestro comportamiento es influenciado por factores ambientales como por variables personales, siendo incluidos los pensamientos y sentimientos. Bandura consideró a este proceso como determinismo recíproco triádico, en el cual sostiene que cada uno de los tres factores influye y es influido por los otros dos (Liebert y Lamgerback, 2000).

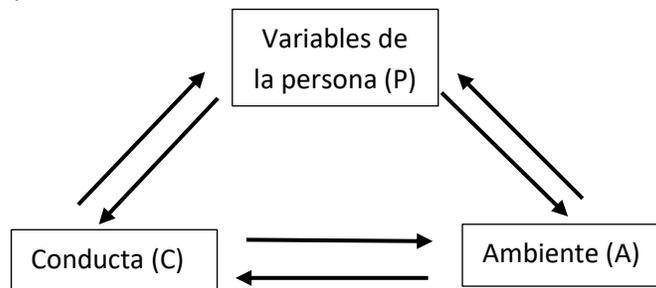


Figura 1. Diagrama esquemático del determinismo recíproco triádico.

Condori, sostiene que:

La teoría social cognitiva establece una imagen del ser humano como un individuo en búsqueda del desarrollo personal. También, plantea como punto clave que los individuos tienen creencias personales que les permiten ejercer una medida de control sobre sus sentimientos, acciones y pensamientos. Es decir, el comportamiento de las personas se ve influido por lo que estas piensan, creen y sienten [...]. (2013, p. 11).

El constructo de Autoeficacia, es desarrollado a partir de la experiencia de Albert Bandura con pacientes fóbicos, en donde demuestra científicamente que al generar modificaciones en cuanto a la percepción personal sobre la propia capacidad, se evidenció una mejora significativa en sus pacientes (Prieto, 2007, p. 66).

Según Albert Bandura, existen dos tipos de expectativas diferentes, aquellas que se refieren a los resultados de la conducta y aquellas que se refieren a la autoeficacia. Bandura (1984) define la expectativa de resultado, como la valoración que tiene la persona, de que una conducta específica, producirá ciertos resultados y a la expectativa de eficacia, la define como el convencimiento que tiene la persona, para creer que puede desarrollar con éxito aquella conducta que le permitirá producir esos resultados.

Bandura (1986), considera que los pensamientos que las personas tienen de ellos mismos, resultan importante para la construcción de su propio ambiente, puesto que es capaz de realizar ajustes y modificaciones. De modo tal, que sus acciones se verán influenciadas por lo que creen de sus capacidades.

Procesos principales

Bandura (1993) desarrolla dentro de su teoría, cuatro procesos principales a través de los cuales las creencias ejercen su efecto:

- a) Proceso cognitivo: la mente formula percepciones acerca de sí mismo y del mundo, siendo estas percepciones aquellas que sirven como modelo para la acción. Es así que, mientras se tenga percepciones positivas de sí mismo y de las capacidades que la persona posee, la mente construirá situaciones exitosas.
- b) Proceso afectivo: las emociones se ven influenciadas por las construcciones que se hacen a través del pensamiento, de la acción y del afecto. El pensamiento será determinante para definir un evento desde una concepción emocional. La acción será el encargado de regular los estados emocionales.

Las creencias generarán efecto, reflejados en los niveles de estrés, ansiedad y/o depresión que se experimentan frente a situaciones perturbadoras.

- c) Proceso motivacional: las cogniciones que se hacen acerca de situaciones futuras, resultan ser motivación para el estado actual de la persona y actúan como guía para su conducta.
- d) Proceso de selección: las personas eligen aquello que creen ser capaz de enfrentar y evitan aquellas que consideraran que exceden sus capacidades.

Fuentes de información de la autoeficacia

Bandura (1977) considera que la percepción de autoeficacia, proviene de fuentes que brindan información, por lo tanto resulta importante conocer el origen de las creencias de autoeficacia y las interpretaciones que generan los juicios.

- a) Los logros de ejecución: los resultados de éxito en anteriores experiencias, actúan como reforzadores frente a los nuevos aprendizajes, desarrollando así expectativas positivas respecto a la eficacia personal.
- b) Experiencia vicaria: la observación constituye parte importante de eficacia, puesto que una persona puede generarse mayor expectativa de autoeficacia, si observa situaciones difíciles que han sido resueltas con éxito.
- c) Persuasión verbal: la comunicación verbal, resulta ser sugerente y capaz de influenciar sobre la creencia de autoeficacia que tiene la persona, mostrándose a manera de retroalimentación, sin embargo, va a depender de que tanto convencimiento tenga la persona que intenta persuadir.
- d) La excitación emocional o estado fisiológico: los pensamientos que la persona tiene acerca de su autoeficacia, son influenciados por indicadores fisiológicos

y los estados emocionales. Si la persona percibe e interpreta un estado negativo a nivel corporal y/o emocional, sus expectativas de autoeficacia serán débiles.

Determinismo recíproco de la autoeficacia:

Bandura en su postulado del determinismo recíproco triádico, sostiene que existe una interacción entre la autoeficacia y las acciones, las emociones y los procesos cognitivos (Liebert y Lamgerback, 2000).

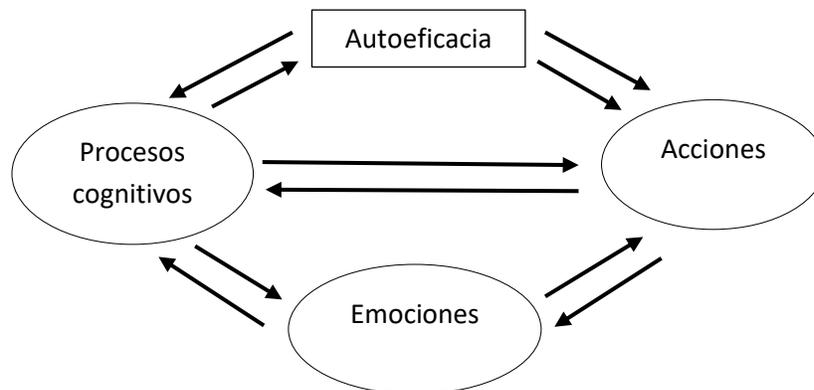


Figura 2. Relación entre la autoeficacia y las acciones, las emociones y los procesos cognitivos.

Dimensiones de la autoeficacia

Bandura (1999, p. 287) desarrolla tres dimensiones, enmarcadas dentro de la autoeficacia.

- 1- Magnitud: Grado de dificultad de la tarea que una persona se cree capaz de superar.
- 2- Fuerza: Grado de seguridad de la persona para realizar la tarea, si las expectativas de autoeficacia son fuertes, las personas tendrán más

posibilidades de afrontar con éxito la situación a pesar de eventos desafortunados, si por el contrario, las expectativas de autoeficacia son débiles, no se mantendrán firmes ante una situación desfavorable.

- 3- Generalidad: Posibilidad de extender el sentimiento de eficacia personal a otros ámbitos y situaciones similares, dependiendo de las capacidades que exige cada tarea.

Autoeficacia percibida: características de las personas:

Las personas que se conciben como eficaces, experimentan con menor probabilidad miedos y bloqueos, puesto que esa percepción de autoeficacia que sostienen, les permite mantener esperanzas de éxito. Los esfuerzos que la persona realice para alcanzar los resultados deseados, dependerán de sus expectativas, puesto que a pesar de los obstáculos, invertirá mayor esfuerzo y dedicación, si sus expectativas son altas. Aquellas personas que insisten en actuar, a pesar de que alguna situación resulte amenazante (según sus percepciones), terminan por esforzarse más y reforzar su sentimiento de autoeficacia, logrando así eliminar sus miedos (Bandura, 1984, p. 103).

Resulta entonces, que una persona con una alta autoeficacia, se percibe con capacidades para enfrentar satisfactoriamente situaciones específicas, mostrándose persistente y firme en sus esfuerzos por alcanzar los resultados deseados. Busot (1997) afirma que “[la persona que se percibe] capaz de enfrentar con éxito una situación determinada, desarrolla esfuerzos activos, intensos y persistentes [...], aumenta y mantiene sus esfuerzos [...], se recupera rápidamente después de un fracaso y experimenta menos estrés”.

Por el contrario, la persona que presenta un bajo sentido de autoeficacia, bloquea aquellas situaciones que le resultan difíciles. En ese sentido, el mismo autor sostiene que “[la persona que se percibe] ineficaz [...], retarda sus esfuerzos, tiene bajas aspiraciones [...], se enfoca en las consecuencias adversivas [sic] del fracaso,

es lento para recobrar su sentido de eficacia ante un fracaso, exagera sus deficiencias [...], experimenta estrés o depresión” (Busot, 1997, p. 59-60).

Autoeficacia en relación al sexo:

En función a la variable sociodemográfica, sexo, Bandura (1987) refiere que existen diferencias en función al género, puesto que varios datos han demostrado que el sexo femenino tiene una percepción menor de autoeficacia en comparación con los del sexo masculino. Esto se atribuye a las influencias recibidas, producto de los estereotipos de roles. Herrera (2000) sostiene al respecto:

El modelado cultural de estereotipos del rol sexual, transmitido en el hogar, la televisión, los juegos, la literatura o los ejemplos sociales que rodean al niño, hacen que éste vea a la mujer vinculada de forma predominante a roles no relacionados con el logro académico. Las mujeres que aceptan esta concepción estereotipada no confiarán en su capacidad para realizar tareas de logro [...]. (p. 47).

Autoeficacia en el fomento de la salud:

Bandura (1999), sostiene que la salud y la enfermedad tienen un enfoque diferente, entendiéndolo como el producto de las interacciones entre los factores psicosociales y biológicos. Esta perspectiva biopsicosocial, fomenta la salud y la prevención de la enfermedad.

En ese sentido, la autoeficacia resulta ser un determinante importante de la conducta que fomenta la salud, teniendo en cuenta que la confianza en sí mismo para manejar los eventos estresores, activa los sistemas biológicos que median la salud y la enfermedad. Además, resulta ser facilitador de control sobre las conductas que propician la salud. Es así que, las creencias de eficacia tienen repercusión sobre las fases del cambio personal, en el cual las personas consideran la posibilidad de modificar sus hábitos en beneficio de su salud.

Autoeficacia y el ambiente organizacional:

El ambiente organizacional, es un ambiente dinámico, de modo tal que constantemente se encuentra sujeto a cambios, ajustándose a las necesidades de los consumidores de su servicio. Por consiguiente, debe mantener entre sus colaboradores a personas que se adapten a las situaciones y asuman retos, tomando decisiones que favorezcan el desarrollo de la organización.

Por su lado, Herrera (2000) sostiene que las creencias de autoeficacia producen efectos psicológicos que intervienen en la toma de decisiones. Señala que estas creencias, actuarán como regulador de los niveles de motivación, tanto en la realización del esfuerzo, como en su sostenibilidad. Las personas que experimentan altos niveles de autoeficacia percibida, se establecen metas y se sienten comprometidas con estas mismas y las personas que experimentan bajos niveles de autoeficacia, experimentan preocupaciones constantes a cerca de sus esfuerzos, teniendo en cuenta solo los acontecimientos de fracaso. Las personas con las últimas características, presentan mayor probabilidad de generar estrés y subestimar sus capacidades.

1.3.2 Bienestar psicológico:

El constructo de bienestar, ha sido estudiado por distintas disciplinas de la psicología y asociada a distintas variables, sin embargo, gran parte del tiempo, ha sido sinónimo de ausencia de enfermedad. El término bienestar tiene sus inicios en bases filosóficas.

Hace veintitrés siglos, Aristóteles llegó a la conclusión de que tanto hombres como mujeres, buscan la felicidad. Deseamos la felicidad en sí misma, mientras que todo lo demás tiene valor porque esperamos que nos haga felices (Csikszentmihalyi, 1996).

Entonces, existen dos enfoques, el enfoque llamado hedonismo, referido al bienestar subjetivo, el cual considera como bien supremo el placer. Y el enfoque eudaimónico,

se refiere al bienestar psicológico, orientando a las potencialidades humanas (Waterman, 1990).

Padrós (2002) señala que el propósito de la vida es la búsqueda de placer, satisfaciendo deseos inmediatos. Aristóteles por su parte, realiza críticas a este postulado, puesto que él menciona que el hombre no puede convertirse en esclavo de sus deseos. El principal fundamento de Aristóteles, acerca del constructo bienestar, es reconocer que el hombre no solo alcanza el bienestar cuando lo reduce a solo satisfacer sus placeres, puesto que él enfatiza que el hombre debe centrarse en buscar un sentido a su existencia y con este lograr la satisfacción.

De modo tal, que desde la antigüedad, existían términos complejos bajo la perspectiva de “felicidad”, siendo el filósofo Aristóteles quien plantea términos en su teoría eudaimonista, acerca de la finalidad de la existencia humana. Esta perspectiva hace énfasis en el crecimiento y desarrollo del individuo, tanto de sus capacidades como de sus potencialidades, reconociendo logros, talentos y habilidades que serán útiles para la autorrealización y con ella lograr un estado de satisfacción (Marimón, 2006).

Brengelman (1995, citado por López, 2013, p. 14) respalda la idea que el bienestar psicológico está influenciado por la experiencia personal, refiriéndose a la valoración subjetiva que hace la persona acerca de su vida, en donde están presentes estados de ánimo positivos.

Dentro del constructo bienestar, están incluidos:

- Bienestar subjetivo:

Burgos (2012) ha señalado que el bienestar subjetivo es producto de los juicios que se hacen acerca de la vida, es la evaluación global que se hace entre las situaciones de placer y displacer.

- Bienestar psicológico:

Ryan y Deci (2001) consideran que el bienestar psicológico es la obtención de valores que nos indiquen un sentido en la vida y que generen crecimiento, no solo está orientado a las actividades que dan placer o alejan del dolor.

Existen diferentes controversias acerca de los términos empleados en la teoría de bienestar psicológico, sin embargo, aquí presentamos fundamentos claros, acerca de la diferencia entre el bienestar subjetivo y psicológico:

Pardo (2010) menciona que el enfoque hedonista identifica el bienestar con el placer, realizando un balance entre aspectos placenteros y displacenteros, desde una perspectiva subjetiva.

Desde el punto de vista eudaimónico, Ryff (1989) elabora las diferencias que existen entre el bienestar psicológico y el bienestar subjetivo (eudaimónico y hedonista) respectivamente, pues considera que existen notables diferencias entre ambos estados, puesto que el estado eudaimónico está referido a un proceso de desarrollo y crecimiento, el cual permite desarrollar potencialidades; mientras que el estado hedonista, solo está referido a aspectos que generan placer y a la ausencia de estados negativos.

Existen diversas propuestas teóricas que aportan al desarrollo del bienestar psicológico, Zúñiga (2010) ha desarrollado algunas de ellas:

Modelo de Acercamiento a la Meta de Brunstein: esta teoría postula que el bienestar va a depender de diferencias individuales y del desarrollo, puesto que parte de la satisfacción y esto va a depender de persona a persona.

Teoría del Flujo de Mihaly Csikszentmihalyi: sostiene que el bienestar se obtiene en la realización de las actividades humanas del día a día y no está determinado por alcanzar una meta final.

Vázquez, Hervás y Ho (2006), presentan algunos otros:

Modelo de las tres vías hacia la felicidad de Seligman: el cual surge para mostrar que existen tres posibles vías que conducen al bienestar y a la felicidad. Entre las vías está: la vida placentera, la vida comprometida y la vida significativa.

Teoría de Autodeterminación: Deci y Ryan: establecen que los seres humanos cuentan con características innatas y que el ambiente en el que se desarrollan, actúa como determinante para favorecer o dificultar los procesos, considerando a las necesidades básicas como los nutrientes básicos para el bienestar psicológico.

El bienestar psicológico en la perspectiva de Carol Ryff:

Carol Ryff (1989) desarrolla este modelo multidimensional siguiendo investigaciones de desarrollo humano, teniendo en cuenta varios aspectos relacionados con el funcionamiento positivo del individuo.

Ryff (1995) desarrolla el modelo multidimensional del bienestar psicológico, donde propone seis dimensiones:

- a) Autoaceptación: la persona reconoce sus aspectos positivos y negativos.
- b) Relaciones positivas con los demás: relaciones sociales estables.
- c) Autonomía: capacidad para sostener individualidad, poder tomar decisiones de manera independiente y con autoridad personal.
- d) Dominio del entorno: sensación de poder y control, teniendo la capacidad para crear entornos favorables.
- e) Propósito en la vida: la persona tiene objetivos establecidos y metas con posibilidad de ser alcanzadas.
- f) Crecimiento personal: capacidad para desarrollar las potencialidades.

Ryff (1986, citado por López, 2013):

Autoaceptación: consiste en que la persona se acepte tal como es, mostrando una actitud positiva hacia sí mismo. Esta dimensión es básica para el desarrollo de la salud mental, contribuyendo al buen funcionamiento.

Relaciones positivas con los demás: las relaciones interpersonales estables, puesto que potencian el desarrollo del ser humano, de modo tal que se demuestra empatía y sentimientos hacia otras personas.

Autonomía: consiste en la independencia y el sentido de individualidad para seguir conductas con propios criterios sin permitir influencias de terceros. La persona actúa con libertad, de acuerdo a sus creencias.

Dominio del entorno: es la capacidad para generar entornos favorables según las necesidades de la persona, un alto dominio del entorno permite influir sobre el contexto que nos rodea.

Propósito en la vida: el sostener objetivos y metas claras, permite generar en el individuo un sentido de orientación respecto a su vida.

Crecimiento personal: para alcanzar un funcionamiento positivo, la persona debe alcanzar las cinco anteriores dimensiones y esforzarse por desarrollarse y crecer.

Bienestar Psicológico con relación al sexo:

En función a la variable sociodemográfica, sexo, Warr (1998) refiere que existen determinantes ambientales de la salud mental y del bienestar, que influyen no solo en el trabajo sino que en contextos fuera de el. Uno de los determinantes que se ajusta con la realidad de la población es la seguridad física (condiciones de trabajo). Por otro lado, también señala que es importante mencionar como característica sociodemográfica determinante, al sexo, puesto que puede afectar al bienestar

psicológico del trabajador, en consecuencia del impacto en factores ambientales e individuales.

Autoeficacia y Bienestar Psicológico, relación con la salud:

Rojas (2014) sostiene que la percepción de autoeficacia, es generador de conductas que impulsan la salud, influyendo en los niveles de confianza que las personas se tienen a sí mismas, respecto a su control y manejo de los estresores, los cuales impactan los sistemas y determinan la salud o la ausencia de esta.

El problema en el estrés, no es la situación en sí, sino la incapacidad de afrontar o manejar la situación que genera el estrés. Bandura (1997) sostiene que se puede fortalecer la autoeficacia percibida y hacer que las personas experimenten las mismas situaciones que antes no podían manejar y evidenciarán su capacidad para volverlas a vivir sin preocupación o sin estrés. Bandura, también menciona que la autoeficacia, genera autorregulación y automotivación, de modo tal que las personas con percepción de eficacia logran desarrollar conductas saludables que permitan hacer que alcancen sus objetivos.

La salud mental en el contexto laboral, está referido al bienestar personal que la persona experimenta durante la ejecución de sus actividades laborales, los cuales influyen en comportamientos posteriores y a su vez, los aspectos externos, entendidos como fuera del contexto laboral, influyen de alguna forma en el bienestar de la persona, durante las actividades desempeñadas en su trabajo (López, 2013, p. 24).

1.4 Formulación del problema

- **Pregunta general:**

¿Cuál es la relación que existe entre autoeficacia y bienestar psicológico en trabajadores de una empresa privada de Lima Norte, 2017?

1.5 Justificación:

Las personas que se consideran poco eficaces frente a las demandas del medio, exageran sus deficiencias y las dificultades que el entorno les ofrece. De manera que, las consecuencias de sus dudas, generan estrés y los limita a utilizar sus recursos. Sin embargo, también se encuentran aquellos que se perciben eficaces, centrando así, sus esfuerzos en afrontar la situación que las demandas les puedan plantear (Martínez y Salanova, 2006). Por otro lado, el bienestar psicológico es un proceso de construcción a lo largo de la vida y se ve influenciado por las experiencias del día a día, por lo cual resulta importante realizar esta investigación, para conocer qué determina la capacidad para hacer frente a las adversidades y a las exigencias constantes, permitiendo la posibilidad del crecimiento personal y este a su vez, propicie un estado de bienestar general.

Este estudio, tiene como propósito conocer la relación que puede existir entre autoeficacia y bienestar psicológico en los trabajadores de una empresa privada, ofreciendo una revisión teórica actualizada de las variables de estudio, a través de fuentes apropiadas y verídicas, buscando enriquecer la información previa e incrementar el nivel de conocimiento, facilitando el manejo de nuevos términos psicológicos y ampliando la perspectiva de investigación.

En ese sentido, se propicia la realización de futuras investigaciones, lo cual generaría mayor información y nuevas herramientas de apoyo. De modo tal, que este estudio sea replicado en diversas poblaciones y con nuevas variables, permitiendo un mayor conocimiento acerca del comportamiento de estas mismas, teniendo como objetivo incrementar la investigación científica y brindar información relevante para un mejor enfoque de intervención psicológica, logrando un manejo eficiente y oportuno de las variables, en beneficio del desarrollo del ser humano. Este estudio ofrecerá no solo una revisión actualizada de la teoría, sino que generará herramientas recientes de

estudio, a través de una validación de los instrumentos, aportando al campo de la investigación a través de la medición de las variables.

Por lo tanto, la realización de este trabajo de investigación es de suma importancia, debido a que aportará al campo de la psicología organizacional, brindando información necesaria y pertinente, favoreciendo la elaboración de programas que permitan fortalecer y desarrollar las capacidades y competencias blandas de los participantes, permitiendo tanto a la organización como a los miembros de esta, disponer de herramientas de soporte para enfrentar de manera adecuada las exigencias del entorno. Por consiguiente, se generará un mejor desempeño en el contexto laboral, alcanzando así el logro de los objetivos a nivel organizacional y personal, así como nuevas políticas de abordaje en cuanto a salud mental. De igual forma, es necesario resaltar la importancia de la evaluación del bienestar psicológico en los trabajadores, puesto que permitirá conocer la percepción que ellos tienen acerca de su situación en general, pudiendo ser determinada por su percepción de autoeficacia.

1.6 Hipótesis:

- **Hipótesis General:**

Ha: Existe relación entre autoeficacia y bienestar psicológico en trabajadores de una empresa privada de Lima Norte.

- **Hipótesis Específicas:**

Ha: Existen diferencias a nivel de autoeficacia, según sexo en trabajadores de una empresa privada de Lima Norte.

Ha: Existen diferencias a nivel de bienestar psicológico, según sexo en trabajadores de una empresa privada de Lima Norte.

Ha: Existe relación entre autoeficacia y las dimensiones del bienestar psicológico en trabajadores de una empresa privada de Lima Norte.

1.7 Objetivos:

- **Objetivo General:**

Identificar la relación que existe entre autoeficacia y bienestar psicológico en trabajadores de una empresa privada de Lima Norte, 2017.

- **Objetivos Específicos:**

Describir los niveles de autoeficacia general en trabajadores de una empresa privada de Lima Norte.

Identificar si existen diferencias a nivel de autoeficacia general, según sexo de una empresa privada de Lima Norte.

Describir los niveles de bienestar psicológico general en trabajadores de una empresa privada de Lima Norte.

Identificar si existen diferencias a nivel de bienestar psicológico, según sexo de una empresa privada de Lima Norte.

Identificar la relación que existe entre autoeficacia y las dimensiones de bienestar psicológico en trabajadores de una empresa privada de Lima Norte.

1.8 Limitaciones:

Algunas de las limitaciones que se presentaron durante el proceso de investigación, fueron las siguientes:

La antigüedad en el tiempo de estimación permitido por la Universidad César Vallejo para el uso de bibliografía (menores de 5 años). Por ello se usó material bibliográfico con un mayor rango de antigüedad.

Por otro lado, se tuvo dificultad para encontrar estudios relacionados a las variables con la población a trabajar, puesto que en su mayoría, los estudios han sido realizados en contextos educativos.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación:

El tipo de diseño corresponde al diseño no experimental, porque no habrá manipulación de las variables y se observará el fenómeno en su ambiente natural. Asimismo, bajo este enfoque no experimental, el diseño que se considera apropiado para esta investigación es transversal, ya que los datos serán recolectados en un solo momento o tiempo único, teniendo como propósito describir las variables y su interrelación en un momento específico (Hernández, Méndez, Mendoza y Cueva, 2017).

2.2 Tipo de investigación:

El presente estudio es de tipo descriptivo – correlacional. Descriptivo porque va a permitir especificar las características de las variables, pretendiendo medir, evaluar y recolectar datos sobre diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar, con el fin de recolectar toda la información para poder llegar al resultado de la investigación. Y es correlacional porque tiene como propósito responder a las preguntas formuladas, teniendo como finalidad medir el grado de relación que existe entre dos variables en un contexto particular (Hernández et al., 2017)

2.3 Población, muestra y muestreo

Población

La población es el conjunto de todos los casos que guardarán concordancia con una serie de especificaciones (Hernández et al., 2014). En ese sentido, la población de la presente investigación, estuvo conformada por 260 trabajadores entre varones y mujeres mayores de edad, trabajadores de la empresa privada de Lima Norte.

Muestra

La muestra es un subgrupo de toda la población en general, sobre los cuales se recogerán datos, por lo tanto debe ser representativa (Hernández et al., 2014). Es así, que la muestra para este estudio, estuvo conformada por 155 participantes.

Muestreo

El muestreo empleado para esta investigación será de tipo no - probabilístico intencional; de esta forma, no todos los participantes tienen la misma probabilidad de ser elegidos, atendiendo a criterios establecidos por el investigador (Hernández et al., 2014).

Criterios de inclusión:

- Trabajadores de sexo masculino y femenino.
- Todos los trabajadores de planilla con seis meses de antigüedad.
- Trabajadores de todas las edades

Criterios de exclusión:

- Trabajadores que tengan incompletos los instrumentos (escalas).

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

Evaluación Psicométrica. Aplicación de pruebas psicométricas, es un procedimiento estandarizado compuesto por ítems organizados, concebidos para provocar en el individuo reacciones registrables (Nunnally y Bernstein, 1995).

2.4.1 ESCALA DE AUTOEFICACIA GENERAL

a) Ficha técnica:

Nombre	: Escala de Autoeficacia General
Autores	: Matthias Jerusalem y Ralf Schwarzer
Año	: 1981
Procedencia	: Alemania
Adaptación al español	: Baessler y Schwarzer (1996)
Tipo de aplicación	: individual
Total de ítems	: 10

b) Descripción del instrumento:

La Escala de Autoeficacia General fue desarrollada en Alemania en 1979 y su versión original incluía 20 ítems, el cual más tarde, en 1981 fue reducida a 10 ítems y traducida a 28 idiomas (Schwarzer y Jerusalem, 1995, como se citó en Cid, Orellana y Barriga, 2010). Por otro lado, existen dos adaptaciones al español, una realizada por Baessler y Schwarzer en 1996 y otra realizada por

Sanjuán y colaboradores en el año 2000, siendo esta última, en la que se introdujo un formato de respuestas, como único cambio.

El objetivo de la Escala de Autoeficacia General es medir la percepción de la persona en cuanto a sus capacidades para manejar distintos eventos estresores en su vida cotidiana (Schwarzer y Jerusalem, 1995, como se citó en Cid, Orellana y Barriga, 2010). Con este propósito, este instrumento consta de 10 ítems, que comprenden las dimensiones: magnitud, fuerza y generalidad.

Magnitud (ítems 6,9)

Fuerza (ítems 1,2, 3,8)

Generalidad (ítems 4,5, 7,10)

a) Descripción de las normas de aplicación:

Se entrega el cuestionario, indicando que se debe colocar bajo la alternativa correspondiente un aspa (X), la consigna es la siguiente:

Lea cuidadosamente, marque con una "X" la alternativa que considere que corresponde con su realidad respecto a sus creencias al enfrentar dificultades. Sea sincero, es lo que más conviene para obtener su nivel de autoeficacia real. No olvide responder todos los enunciados, teniendo en cuenta las siguientes alternativas:

Muy de acuerdo

De acuerdo

En desacuerdo

Muy en desacuerdo

El instrumento consta de 10 ítems, que comprenden las dimensiones: magnitud, fuerza y generalidad y las respuestas tienen los siguientes valores:

Muy de acuerdo (4), de acuerdo (3), en desacuerdo (2) y muy en desacuerdo (1).

Las puntuaciones van desde los 10 a 40 puntos y la mayor puntuación, indica mayor percepción de autoeficacia.

a) Interpretación:

La interpretación de las puntuaciones será en base a los baremos establecidos para la población, producto del estudio piloto.

b) Aspectos psicométricos: validez y confiabilidad:

Esta escala ha sido estudiada en diferentes realidades, evidenciando correlaciones positivas con optimismo, autoestima, calidad de vida, efectos positivos, competencia percibida, personalidad resistente, afrontamiento centrado en la tarea y satisfacción en el trabajo/colegio y negativamente con ansiedad y depresión (Schwarzer, Baessler, Kwiatek, Schroder y Zhang, 1997, como se citó en Cid, Orellana y Barriga, 2010).

Sanjuán, Pérez y Bermúdez (2000) señalan que en distintos estudios realizados por Jerusalem y Schwarzer en 1992, la escala ha mostrado una consistencia interna considerable entre 0.79 y 0.93 y para efectos de su investigación, en el proceso de adaptación para la población española, se obtuvo una consistencia interna (α) de 0.87.

c) Estudio Piloto:

Validez de contenido

- **Coefficiente V de Aiken**

Para la obtención de este coeficiente, se realizó una revisión del instrumento a través de jueces expertos en el área, asignando valores entre 0 y 1, los ítems que presenten mayor valor, tendrán mayor validez. Es así que, Ecurra (1988, p. 107), emplea la siguiente fórmula para la determinación de la validez de contenido:

$$V = \frac{S}{(N(C - 1))}$$

En la fórmula mencionada, S significa la sumatoria de valoración asignada por cada juez, N significa el número de jueces y C, corresponde al número de valores del Inventario, en este caso dos (acuerdo y desacuerdo). Ecurra (1988, p. 108) sostiene que para que un ítem se considere válido, con un nivel de significancia de 0.05, es necesario contar con la aprobación de 4 jueces como mínimo, en un total de 5 jueces.

Tabla 1

Validez de contenido de la Escala de Autoeficacia General de Baessler y Schwarzer, según el Coeficiente V. de Aiken

Ítems	Jueces					SUMA	AIKEN
	J1	J 2	J 3	J 4	J 5		
Ítem 1	1	1	1	1	1	5	1.0
Ítem 2	1	1	1	1	1	5	1.0
Ítem 3	1	1	1	1	1	5	1.0
Ítem 4	1	1	1	1	1	5	1.0
Ítem 5	1	1	1	1	1	5	1.0
Ítem 6	1	1	1	1	1	5	1.0
Ítem 7	1	1	1	1	1	5	1.0
Ítem 8	1	1	1	1	1	5	1.0
Ítem 9	1	1	1	1	1	5	1.0
Ítem 10	1	1	1	1	1	5	1.0

En la tabla 1 se pueden visualizar los resultados de la validez de contenido (V de Aiken) de la Escala de Autoeficacia General de Baessler y Schwarzer. Los valores obtenidos señalan que ningún ítem será eliminado.

- **Prueba binomial**

Para concretar la validez de contenido de un instrumento. Para poder interpretarla, se establece la H_0 y la H_a :

H_0 : Proporción de los jueces es de 0.05 o mayor, por lo tanto la prueba no tiene validez de contenido.

H_a : Proporción de los jueces es menor a 0.05, por lo tanto, si hay concordancia entre los jueces y la prueba es válida.

Tabla 2

Validez de contenido de la Escala de Autoeficacia General de Baessler y Schwarzer, según la Prueba Binomial

		Categoría	N	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta (bilateral)
Juez 1	Grupo 1	1.00	10	1.00	0.50	0.002
	Total		10	1.00		
Juez 2	Grupo 1	1.00	10	1.00	0.50	0.002
	Total		10	1.00		
Juez 3	Grupo 1	1.00	10	1.00	0.50	0.002
	Total		10	1.00		
Juez 4	Grupo 1	1.00	10	1.00	0.50	0.002
	Total		10	1.00		
Juez 5	Grupo 1	1.00	10	1.00	0.50	0.002
	Total		10	1.00		

En la tabla 2 se observa que los resultados encontrados están por debajo de 0.05, lo cual indica que se acepta la H_a para los ítems y se rechaza la H_o , evidenciando que hubo concordancia entre los jueces en el proceso de validación del instrumento, el cual queda constituido por 10 ítems y cuenta con validez de contenido.

Confiabilidad por consistencia interna

Nunnally y Bernstein (1995, p. 253) sostienen que la consistencia interna se refiere a la confiabilidad, a través de la correlación entre los elementos de la prueba psicométrica. Este coeficiente se calcula por varios métodos, pero los más conocidos son el Alfa de Cronbach y el método de división por mitades (Alarcón, 1991, p 302-304).

- **Método Alfa de Cronbach**

El Alfa de Cronbach toma valores de 0 (confiabilidad nula) y 1 (confiabilidad total), siendo el punto de corte 0.70 (Hernández et al., 2014).

En la siguiente tabla se aprecia que el Alfa de Cronbach para la Escala de Autoeficacia General es de 0.90, lo cual indica que existe consistencia interna.

Tabla 3

Confiabilidad según Alfa de Cronbach de la Escala de Autoeficacia General

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.90	10

Tabla 4

Confiabilidad según Alfa de Cronbach de las dimensiones de la Escala de Autoeficacia General

Dimensión	Alfa de Cronbach	N de elementos
Dimensión 1. Magnitud	0.80	2
Dimensión 2. Fuerza	0.93	4
Dimensión 3. Generalidad	0.87	4

En la tabla 4, se puede apreciar el alfa de Cronbach obtenido en las tres dimensiones, es superior a lo esperado, siendo la dimensión fuerza, quien obtuvo mayor confiabilidad 0.93 y la dimensión generalidad, quien obtuvo 0.87 de confiabilidad.

- **Método de división por mitades**

Díaz (1993, p. 377, citado en Ferreras, 2008) refieren que para realizar la medición de la fiabilidad por dos mitades, el procedimiento que debe seguirse es construir dos grupos paralelos de los ítems del instrumento, números pares y números impares.

Por lo cual, ambas mitades deben someterse a un cálculo a través del coeficiente de correlación de Pearson y ese valor obtenido, es corregido por el coeficiente obtenido a través de la fórmula Spearman-Brown, si el coeficiente es mayor a 0.70, la prueba es confiable (Díaz, 1993, p. 377, citado en Ferreras, 2008).

Tabla 5

Índice de dos mitades de la Escala de Autoeficacia General

		Valor	0.91
	Parte 1	N de elementos	5 ^a
Alfa de Cronbach		Valor	0.79
	Parte 2	N de elementos	5 ^b
	N total de elementos		10
Correlación entre formularios			0.65
Coeficiente de Spearman-Brown	Longitud igual		0.79
	Longitud desigual		0.79
Coeficiente de dos mitades de Guttman			0.79

La tabla 5 muestra que ambas mitades cuentan con una correlación de 0.79, lo que evidencia que existe confiabilidad.

Proceso de Baremación

El proceso de creación de baremos, consiste en asignar un valor que permita informar sobre la posición que ocupa según el puntaje directo (Abad, Garrido, Olea, y Ponsoda, 2006, p.119).

Tabla 6

Percentiles de la Escala de Autoeficacia General

Nivel	Pc	Magnitud	Fuerza	Generalidad	Autoeficacia Total	Pc
Muy Bajo	1					1
	2			0 al 8	0 al 22	2
	3					3
	4			10		4
	5					5
	6				23 al 26	6
	7					7
	8			0 al 8		8
	9					9
Bajo	10	0 al 4	9		27	10
	15		10 -- 11		28 - 29	15
	20					20
Promedio	25					25
	30					30
	35					35
	40					40
	45				30	45
	50			11 - 12	31	50
	55		12		32	55
	60	5 - 6	13	13	33 - 34	60
	65				35	65
70	7	14	14		70	
75				36	75	
Alto	80		15		37	80
	85					85
	90				38	90
Muy alto	91					91
	92				39	92
	93					93
	94					94
	95					95
	96					96
	97					97
	98					98
	99	8	16	16	40	99
Media		6.54	12.86	13.32	32.72	Media
DS		1.23	2.35	1.89	4.468	DS

En la tabla 6 se presentan los percentiles para cada una de las dimensiones y el puntaje total de la muestra piloto.

2.4.2 ESCALA BIEPS-A

a) Ficha técnica:

Nombre	: Escala BIEPS-A
Autores	: María Casullo
Año	: 2002
Procedencia	: Argentina
Tipo de aplicación	: individual
Total de ítems	: 13 ítems

b) Descripción del instrumento:

La escala BIEPS-A (Adultos) fue desarrollada por María Casullo, basándose en los planteamientos sobre bienestar psicológico de Carol Ryff y Keyes, siendo Ryff quien desarrolla un instrumento denominado Escala de Bienestar Psicológico de Ryff, con la intención de evaluar las seis dimensiones que había propuesto. El instrumento constaba de 120 ítems originalmente y por su amplia extensión varios autores han desarrollado versiones más cortas. Por su lado, María Casullo (2002) propone esta escala, con el objetivo de evaluar la auto percepción del bienestar psicológico, el mencionado instrumento consta de 13 ítems y mediante un análisis psicométrico, determina que el bienestar psicológico queda conformado por cuatro dimensiones.

- ✓ Autoceptación/control de situaciones 2,10,12
- ✓ Autonomía 4,9,11
- ✓ Vínculos psicosociales 5,7,8
- ✓ Proyectos personales 1,3,6

c) Descripción de las normas de aplicación:

Para responder la Escala BIEPS-A, se le indica a la persona, que debe marcar con una "X" su respuesta, según lo que sintió y pensó durante el último mes. Las alternativas son:

Estoy de acuerdo (3)

Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2)

Estoy en desacuerdo (1)

d) Interpretación:

La interpretación de las puntuaciones será en base a los baremos establecidos para la población, producto del estudio piloto.

e) Validez y confiabilidad:

La autora realizó un estudio psicométrico en el cual participaron 359 adultos argentinos, de ambos sexos, entre 18 a 60 años de edad, residentes de Argentina, en donde obtuvo una escala de confiabilidad de 0.70.

f) Estudio Piloto:

Validez de contenido

- **Coefficiente V de Aiken**

Para la obtención de este coeficiente, se realizó una revisión del instrumento a través de jueces expertos en el área, asignando valores entre 0 y 1, los ítems que presenten mayor valor, tendrán mayor validez. Es así que, Escurra (1988, p. 107), emplea la siguiente fórmula para la determinación de la validez de contenido:

$$V = \frac{S}{(N(C - 1))}$$

En la fórmula mencionada, S significa la sumatoria de valoración asignada por cada juez, N significa el número de jueces y C, corresponde al número de valores del inventario, en este caso dos (acuerdo y desacuerdo). Escurra (1988, p. 108) sostiene que para que un ítem se considere válido, con un nivel de significancia de 0.05, es necesario contar con la aprobación de 4 jueces como mínimo, en un total de 5 jueces.

Tabla 7

Validez de contenido de la Escala de BIEPS-A de María Casullo, según el Coeficiente V. de Aiken

Ítems	Jueces					SUMA	AIKEN
	J1	J 2	J 3	J 4	J 5		
Ítem 1	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem 2	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem 3	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem 4	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem 5	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem 6	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem 7	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem 8	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem 9	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem 10	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem 11	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem 12	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem 13	0	1	1	0	1	3	0.60

En la tabla 7 se observan los resultados de la validez de contenido de la Escala BIEPS-A de María Casullo. Los valores indican que el ítem número 13 debe ser eliminado, quedando el instrumento constituido por 12 ítems.

- **Prueba binomial**

Para concretar la validez de contenido de un instrumento. Para poder interpretarla, se establece la Ho y la Ha:

Ho: Proporción de los jueces es de 0.05 o mayor, por lo tanto la prueba no tiene validez de contenido.

Ha: Proporción de los jueces es menor a 0.05, por lo tanto, si hay concordancia entre los jueces y la prueba es válida.

Tabla 8

Validez de contenido de la Escala BIEPS-A de María Casullo, según la Prueba Binomial

		Categoría	N	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta (bilateral)
Juez 1	Grupo 1	1.00	12	0.92	0.50	0.003
	Grupo 2	0.00	1	0.08		
	Total		13	1.00		
Juez 2	Grupo 1	1.00	13	1.00	0.50	0.000
	Total		13	1.00		
Juez 3	Grupo 1	1.00	13	1.00	0.50	0.000
	Total		13	1.00		
Juez 4	Grupo 1	1.00	12	0.92	0.50	0.003
	Grupo 2	0.00	1	0.08		
	Total		13	1.00		
Juez 5	Grupo 1	1.00	13	1.00	0.50	0.000
	Total		13	1.00		

En la tabla 8 se observa que los resultados encontrados están por debajo de 0.05, lo cual indica que se acepta la H_a para los ítems y se rechaza la H_o , evidenciando que hubo concordancia entre los jueces en el proceso de validación del instrumento, el cual queda constituido por 12 ítems y cuenta con validez de contenido.

Confiabilidad por consistencia interna

Nunnally y Bernstein (1995, p. 253) sostienen que la consistencia interna se refiere a la confiabilidad, a través de la correlación entre los elementos de la prueba psicométrica. Este coeficiente se calcula por varios métodos, pero los más conocidos son el Alfa de Cronbach y el método de división por mitades (Alarcón, 1991, p 302-304).

- **Método Alfa de Cronbach**

El Alfa de Cronbach toma valores de 0 (confiabilidad nula) y 1 (confiabilidad total), siendo el punto de corte 0.70 (Hernández et al., 2014).

En la tabla que se aprecia a continuación, el Alfa de Cronbach para la Escala BIEPS-A es de 0.73, lo cual indica que existe consistencia interna.

Tabla 9

Confiabilidad según Alfa de Cronbach de la Escala de BIEPS-A

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.73	12

Tabla 10

Confiabilidad según Alfa de Cronbach de las dimensiones de la Escala BIEPS-A

Dimensión	Alfa de Cronbach	N de elementos
Dimensión 1. Autoaceptación/ Control de situaciones	0.14	3
Dimensión 2. Autonomía	0.65	3
Dimensión 3. Vínculos psicosociales	0.65	3
Dimensión 4. Proyectos personales	0.69	3

En la tabla 10, se puede apreciar el alfa de Cronbach obtenido en las cuatro dimensiones, siendo la dimensión 1, quien obtuvo la menor confiabilidad 0.14 y la dimensión 3, quien obtuvo la mayor confiabilidad 0.69.

- **Método de división por mitades**

Díaz (1993, p. 377, citado en Ferreras, 2008) refieren que para realizar la medición de la fiabilidad por dos mitades, el procedimiento que debe seguirse es construir dos grupos paralelos de los ítems del instrumento, números pares y números impares.

Por lo cual, ambas mitades deben someterse a un cálculo a través del coeficiente de correlación de Pearson y ese valor obtenido, es corregido por el

coeficiente obtenido a través de la fórmula Spearman-Brown, si el coeficiente es mayor a 0.70, la prueba es confiable (Díaz, 1993, p. 377, citado en Ferreras, 2008).

Tabla 11

Índice de dos mitades de la Escala BIEPS-A

		Valor	0.64
	Parte 1	N de elementos	6 ^a
Alfa de Cronbach		Valor	0.53
	Parte 2	N de elementos	6 ^b
		N total de elementos	12
Correlación entre formularios			0.54
Coeficiente de Spearman-Brown		Longitud igual	0.70
		Longitud desigual	0.70
Coeficiente de dos mitades de Guttman			0.70

La tabla 11 muestra que ambas mitades cuentan con una correlación de 0.70, lo que evidencia que existe confiabilidad.

Proceso de Baremación

El proceso de creación de baremos, consiste en asignar un valor que permita informar sobre la posición que ocupa según el puntaje directo (Abad, Garrido, Olea, y Ponsoda, 2006, p.119).

Tabla 12

Percentiles de la Escala BIEPS-A

Nivel	Pc	Aceptación/Control de situaciones	Autonomía	Vínculos	Proyectos	Bienestar Psicológico Total	Pc
	1						1
	2			0 al 4	0 al 4	0 al 19	2
	3						3
	4					20 - 21	4
Muy Bajo	5						5
	6	0 al 4				22	6
	7						7
	8						8
	9						9
	10				5		10
Bajo	15	5 -- 6	0 al 4			23	15
	20			5			20
	25						25
	30			6		24	30
	35					25 al 28	35
	40		5	7 --8	6 --7		40
	45				8		45
Promedio	50		6			29	50
	55						55
	60						60
	65	7					65
	70		7			30 al 32	70
	75		8				75
	80	8				33	80
	85					34	85
Alto	90						90
	91						91
	92					35	92
	93						93
	94						94
Muy alto	95						95
	96						96
	97						97
	98						98
	99	9	9	9	9	36	99
Media		7.22	6.36	7.70	7.58	28.86	Media
DS		1.37	2.04	1.69	1.67	4.66	DS

En la tabla 12 se presentan los percentiles para cada una de las dimensiones y el puntaje total de la muestra piloto.

2.5 Métodos de análisis de datos

Los datos que se obtendrán como resultado de la evaluación psicométrica de los sujetos, serán sometidos al procesamiento estadístico descriptivo, el cual nos permitirá obtener información en cuanto a los datos procesados, realizando además la prueba de normalidad correspondiente, para conocer el tipo de distribución de la muestra y los estadísticos inferenciales para establecer diferencias (en este caso, en cuanto a sexo) y la correlación para establecer si existe o no relación entre las variables. De modo tal, que todo lo mencionado se procesará en el programa SPSS versión 24, a partir del cual se realizará la obtención de resultados y la interpretación de estos mismos.

Estadística descriptiva

- Media Aritmética: Para los datos promedios de una población.
- Desviación Estándar: Para obtener el nivel de dispersión de la muestra.
- Moda: Para determinar el valor que más usual.
- Mediana: Para determinar el valor central de un conjunto de datos.
- Asimetría: Para determinar si la curva es simétrica.
- Curtosis: Para determinar el nivel de concentración de los datos en la curva.
- Frecuencia: Para conocer que niveles se presentan con más frecuencia.
- Porcentajes: Para conocer el porcentaje de aparición de los niveles en la muestra.
- Percentiles: Para transformar los puntajes directos en puntajes normativos.

Prueba de normalidad

- Prueba de Kolmogorov-Smirnov: Para conocer el tipo de distribución de la muestra.

Estadística inferencial

- U de Mann Whitney: Para establecer si existen diferencias a nivel de las variables entre dos muestras (no paramétrico).
- Kruskal Wallis: Para establecer si existen diferencias a nivel de las variables entre tres a más muestras (paramétrico).
- Correlación de Spearman: Para hallar la relación entre dos o más variables (no paramétrico).

2.6 Aspectos éticos

En la investigación se ha considerado el compromiso y el alto grado de responsabilidad en el desarrollo, cuidando y respetando la propiedad intelectual de los autores que han sido correctamente citados. Además, se hizo uso de un consentimiento informado que se brindó a los participantes. Cabe resaltar, que la identificación de los trabajadores que participaron en el estudio estuvieron protegidas bajo ley y sus identidades han permanecido anónimas para la investigación.

III. RESULTADOS

En la tabla que se presenta a continuación, se observa que el nivel de Autoeficacia General de la muestra es Promedio (Media de 32.88, equivalente a Pc 55). A nivel de dimensiones, se aprecia que la media más alta lo tiene la dimensión de Generalidad (Media de 13.43, equivalente a Pc 60).

La mediana es de 32, es decir, 50% de la muestra está por encima o por debajo de ese puntaje, mientras que la moda es de 30.

El puntaje de Asimetría revela que la curva es simétrica en Autoeficacia General y en sus dimensiones. A nivel del puntaje de curtosis se observa que la curva es Platicúrtica en Autoeficacia general y en la dimensión de magnitud, mientras que en las dimensiones de fuerza y generalidad, la curva es mesocúrtica.

Tabla 13:

Estadísticos Descriptivos de Autoeficacia

Estadísticos	Magnitud	Fuerza	Generalidad	Autoeficacia general
Media	6.52	12.93	13.43	32.88
Mediana	6.00	12.00	13.00	32.00
Moda	6	12	12	30
Desviación estándar	1.260	2.271	1.897	4.448
Asimetría	-0.396	-0.396	-0.185	0.021
Curtosis	-0.538	-0.350	-0.266	-0.947

En la tabla y figura que se presenta a continuación se observa que el 56.13% presenta el nivel promedio de Magnitud, seguido de un 32.90% con nivel muy alto y un 10.97% con un nivel bajo, siendo la media 6.52.

Tabla 14

Frecuencias y porcentajes de la dimensión Magnitud

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	0.00
Bajo	17	10.97
Promedio	87	56.13
Alto	0	0.00
Muy alto	51	32.90
Media	6.52	

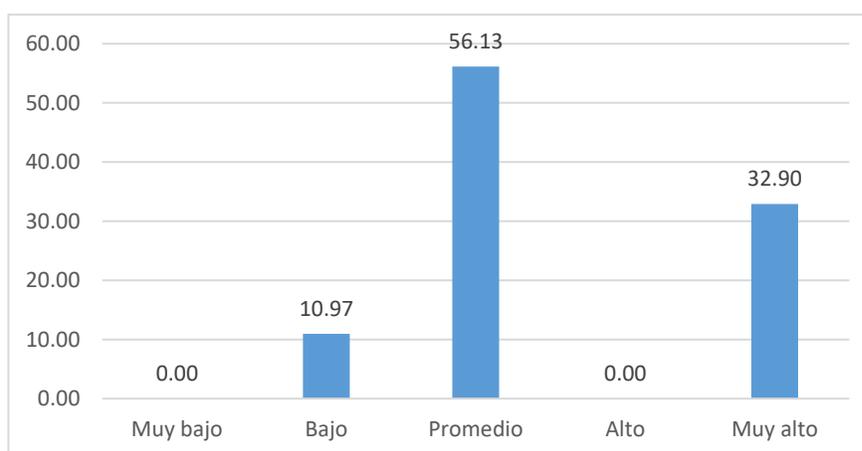


Figura 3. Porcentajes de la dimensión Magnitud.

En la presente tabla y figura se aprecia que el 54.19% de la muestra presenta nivel promedio en la dimensión fuerza, seguido de un 18.71% con nivel muy alto y un 11.61% con un nivel alto, siendo la media 12.93.

Tabla 15

Frecuencias y porcentajes de la dimensión Fuerza

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	11	7.10
Bajo	13	8.39
Promedio	84	54.19
Alto	18	11.61
Muy alto	29	18.71
Media	12.93	

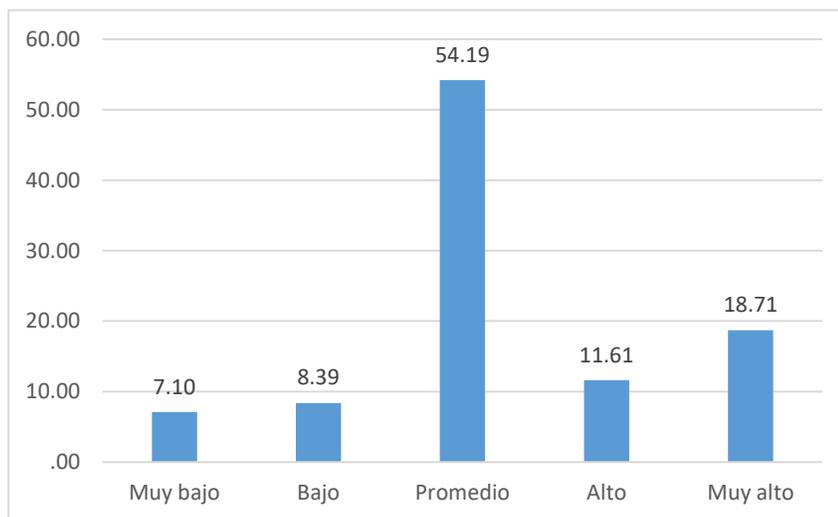


Figura 4. Porcentajes de la dimensión Fuerza.

En la presente tabla y figura se aprecia que el 72.26% de la muestra presenta nivel promedio en la dimensión generalidad, seguido de un 23.23% con nivel muy alto y un 4.52% con un nivel muy bajo, siendo la media 13.43.

Tabla 16

Frecuencias y porcentajes de la dimensión Generalidad

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	7	4.52
Bajo	0	.00
Promedio	112	72.26
Alto	0	.00
Muy alto	36	23.23
Media:	13.43	

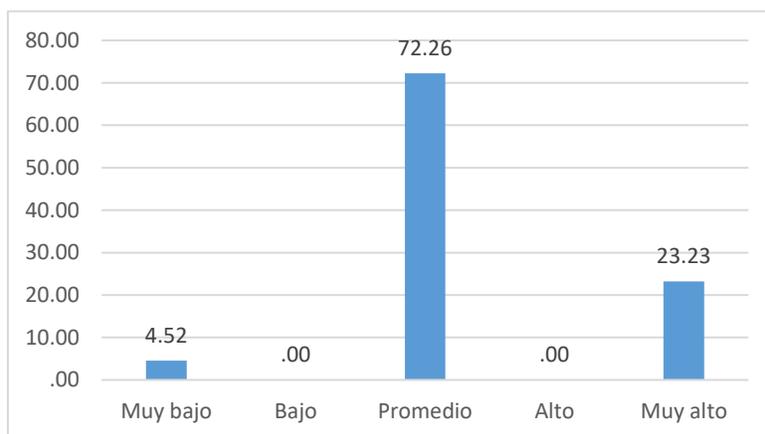


Figura 5. Porcentajes de la dimensión Generalidad.

En la presente tabla y figura se aprecia que el 54.19% de la muestra presenta nivel promedio de Autoeficacia general, seguido de un 14.19% con nivel muy alto y un 12.90% con un nivel alto, siendo la media 32.88.

Tabla 17

Frecuencias y porcentajes de la Autoeficacia general.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	10	6.45
Bajo	19	12.26
Promedio	84	54.19
Alto	20	12.90
Muy alto	22	14.19
Media:	32.88	

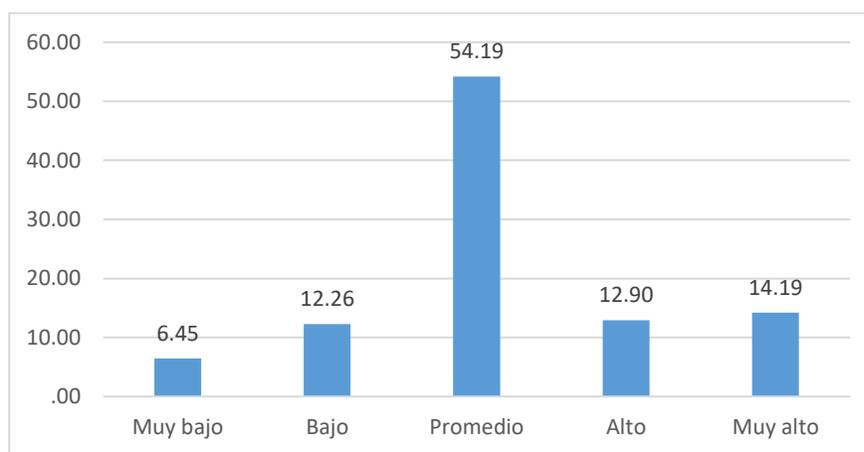


Figura 6. Porcentajes de Autoeficacia general.

En la tabla 18 se observa que a nivel de la Autoeficacia general y sus dimensiones (fuerza y generalidad), los encuestados de sexo masculino poseen una media más alta que los encuestados de sexo femenino. De esta forma se evidencia la existencia de diferencias entre los dos grupos ($p < 0.05$). Sin embargo, en la dimensión magnitud no existen diferencias a nivel de sexo ($p > 0.05$).

Tabla 18

Autoeficacia y sus dimensiones según sexo.

Autoeficacia según sexo		N	Media	U de Mann Whitney Sig.
Autoeficacia general	Masculino	87	86.40	0.008
	Femenino	68	67.26	
	Total	155		
Magnitud	Masculino	87	82.11	0.164
	Femenino	68	72.74	
	Total	155		
Fuerza	Masculino	87	88.28	0.001
	Femenino	68	64.85	
	Total	155		
Generalidad	Masculino	87	85.17	0.020
	Femenino	68	68.82	
	Total	155		

En la tabla que se presenta a continuación, se observa que el nivel de Bienestar psicológico general de la muestra es Promedio (Media de 28.90, equivalente a Pc 35). A nivel de dimensiones, se aprecia que la media más alta lo tiene la dimensión de Proyectos (Media de 7.59, equivalente a Pc 40).

La mediana es de 30, es decir, 50% de la muestra está por encima o por debajo de ese puntaje, mientras que la moda es de 24.

El puntaje de Asimetría revela que la curva es simétrica en Bienestar psicológico y en sus dimensiones (Autonomía y Vínculos), mientras que, aceptación/control de situaciones y proyectos es asimétricamente negativa. A nivel del puntaje de curtosis se observa que la curva es Platicúrtica en Bienestar psicológico y sus dimensiones (proyectos, vínculos y autonomía), mientras que en la dimensión aceptación/control de situaciones, la curva es mesocúrtica.

Tabla 19

Estadísticos Descriptivos de Bienestar Psicológico

Estadísticos	Aceptación/ control de situaciones	Autonomía	Vínculos	Proyectos	Bienestar psicológico
Media	7.30	6.48	7.54	7.59	28.90
Mediana	7.00	7.00	9.00	9.00	30.00
Moda	7	7	9	9	24
Desviación estándar	1.456	1.935	1.695	1.610	4.805
Asimetría	-0.607	-0.235	-0.499	-0.544	-0.165
Curtosis	-0.353	-0.917	-1.460	-1.213	-1.193

En la presente tabla y figura se aprecia que el 38.06% de la muestra presenta nivel promedio en la dimensión Aceptación/control de situaciones, seguido de un 27.74% con nivel muy alto y un 14.84% con un nivel alto, siendo la media de 7.30.

Tabla 20

Frecuencias y porcentajes de la dimensión Aceptación/control de situaciones

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	8	5.16
Bajo	22	14.19
Promedio	59	38.06
Alto	23	14.84
Muy alto	43	27.74
Media:	7.30	

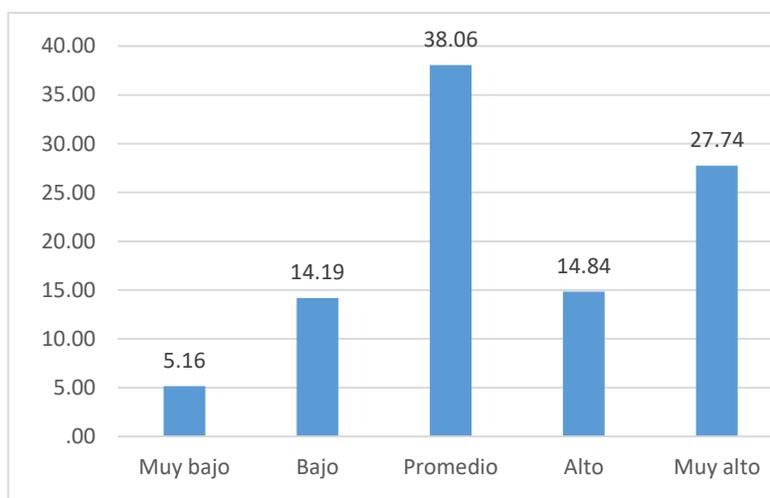


Figura 7. Porcentajes de la dimensión Autoaceptación/control de situaciones.

En la presente tabla y figura se aprecia que el 62.58% de la muestra presenta nivel promedio en la dimensión Autonomía, seguido de un 24.52% con nivel muy alto y un 12.90% con un nivel bajo, siendo la media de 6.48.

Tabla 21

Frecuencias y porcentajes de la dimensión Autonomía

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	0	.00
Bajo	20	12.90
Promedio	97	62.58
Alto	0	.00
Muy alto	38	24.52
Media:	6.48	

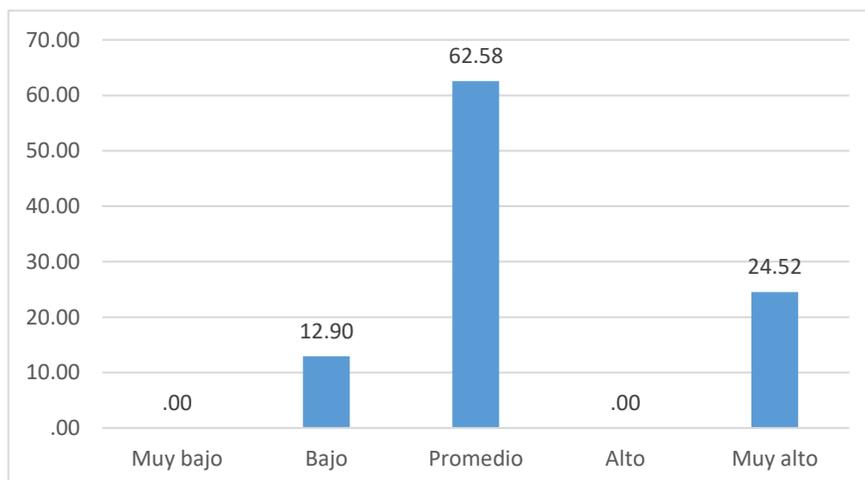


Figura 8. Porcentajes de la dimensión Autonomía.

En la presente tabla y figura se aprecia que el 52.90% de la muestra presenta nivel muy alto en la dimensión Vínculos, seguido de un 28.39% con nivel promedio y un 17.42% con un nivel bajo, siendo la media de 7.54.

Tabla 22

Frecuencias y porcentajes de la dimensión Vínculos.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	2	1.29
Bajo	27	17.42
Promedio	44	28.39
Alto	0	.00
Muy alto	82	52.90
Media:	7.54	

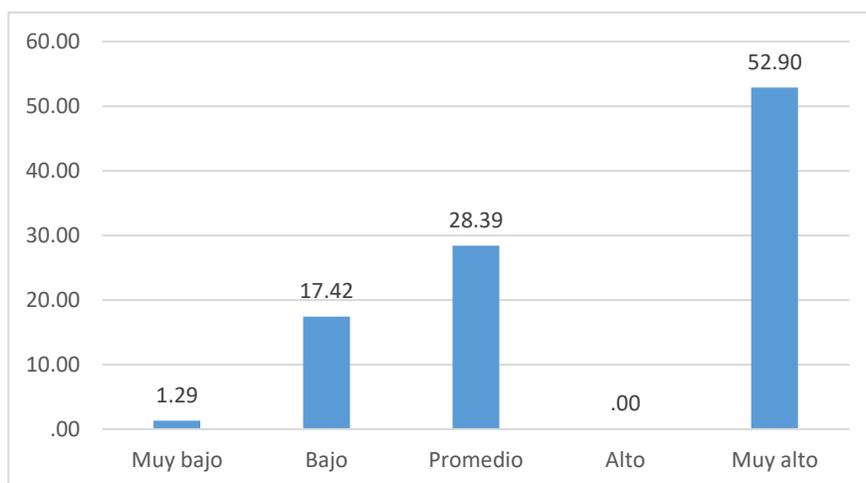


Figura 9. Porcentajes de la dimensión Vínculos.

En la presente tabla y figura se aprecia que el 51.61% de la muestra presenta nivel muy alto en la dimensión Proyectos, seguido de un 39.35% con nivel promedio y un 5.81% con un nivel bajo, siendo la media de 7.59.

Tabla 23

Frecuencias y porcentajes de la dimensión Proyectos.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	5	3.23
Bajo	9	5.81
Promedio	61	39.35
Alto	0	.00
Muy alto	80	51.61
Media:	7.59	

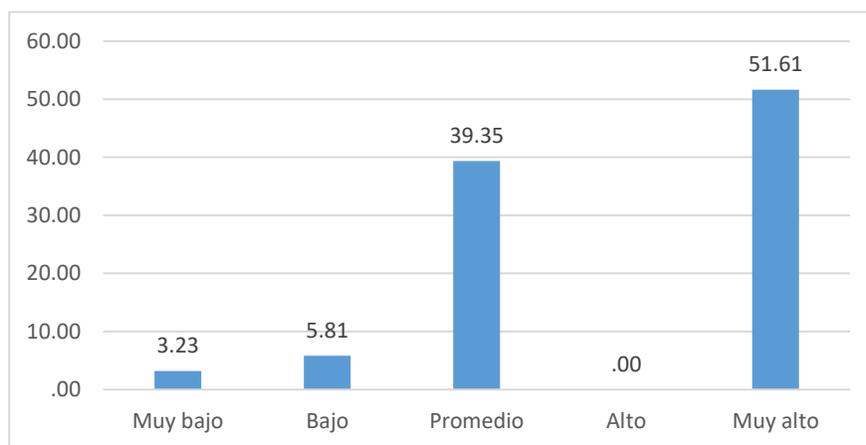


Figura 10. Porcentajes de la dimensión Proyectos.

En la presente tabla y figura se aprecia que el 52.90% de la muestra presenta nivel promedio de Bienestar Psicológico general, seguido de un 18.71% con nivel alto y un 12.26% con un nivel muy alto, siendo la media 28.90.

Tabla 24

Frecuencias y porcentajes del Bienestar Psicológico General

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	9	5.81
Bajo	16	10.32
Promedio	82	52.90
Alto	29	18.71
Muy alto	19	12.26
Media:	28.90	

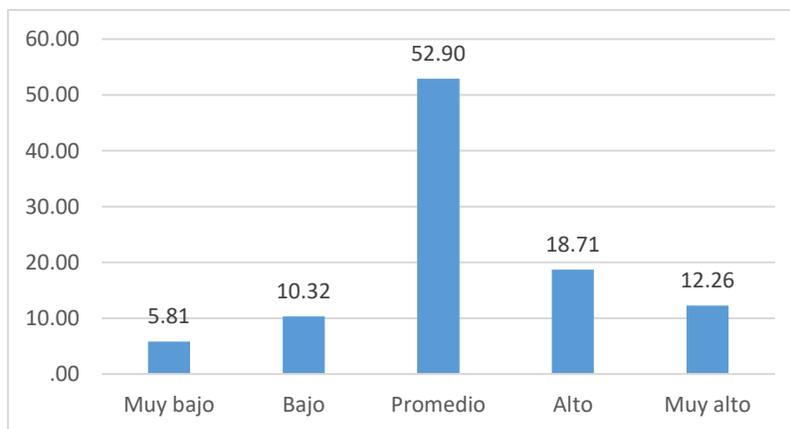


Figura 11. Porcentajes del Bienestar psicológico en general.

En la tabla 22 se observa que a nivel de Bienestar psicológico, los encuestados de sexo masculino poseen una media más alta que los encuestados de sexo femenino, tanto a nivel general como a nivel de las dimensiones (Autonomía y Proyectos). De esta forma se evidencia la existencia de diferencias entre los dos grupos de edades ($p < 0.05$). Sin embargo, en las dimensiones Aceptación/control de situaciones y vínculos no existen diferencias a nivel de sexo ($p > 0.05$).

Tabla 25

Bienestar psicológico y sus dimensiones según sexo.

Bienestar psicológico según sexo		N	Media	U de Mann Whitney Sig.
Bienestar psicológico	Masculino	87	86.48	0.007
	Femenino	68	67.15	
	Total	155		
Aceptación/control de situaciones	Masculino	87	83.74	0.060
	Femenino	68	70.65	
	Total	155		
Autonomía	Masculino	87	89.51	0.000
	Femenino	68	63.27	
	Total	155		
Vínculos	Masculino	87	79.27	0.664
	Femenino	68	76.38	
	Total	155		
Proyectos	Masculino	87	85.34	0.012
	Femenino	68	68.60	
	Total	155		

Tabla 26*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para Autoeficacia*

		Autoeficacia general	Magnitud	Fuerza	Generalidad
Parámetros normales ^{a,b}	Media	32.88	6.52	12.93	13.43
	Desviación estándar	4.448	1.260	2.271	1.897
Máximas diferencias extremas	Absoluta	0.173	0.241	0.186	0.200
	Positivo	0.173	0.241	0.168	0.200
	Negativo	-0.101	-0.223	-0.186	-0.174
Estadístico de prueba		0.173	0.241	0.186	0.200
Sig. asintótica (bilateral)		0.000 ^c	0.000 ^c	0.000 ^c	0.000 ^c

En la tabla se observa que el puntaje de Autoeficacia y sus dimensiones no se ajustan a una distribución normal ($p < 0.05$). Estos datos, junto a los puntajes de asimetría y curtosis justifican el uso de estadísticos no paramétricos.

Tabla 27*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para Bienestar Psicológico*

		Bienestar psicológico	Aceptación/ control de situaciones	Autonomía	Vínculos	Proyectos
Parámetros normales ^{a,b}	Media	28.90	7.30	6.48	7.54	7.59
	Desviación estándar	4.805	1.456	1.935	1.695	1.610
Máximas diferencias extremas	Absoluta	0.169	0.226	0.149	0.335	0.325
	Positivo	0.169	0.155	0.126	0.194	0.213
	Negativo	-0.121	-0.226	-0.149	-0.335	-0.325
Estadístico de prueba		0.169	0.226	0.149	0.335	0.325
Sig. asintótica (bilateral)		0.000 ^c	0.000 ^c	0.000 ^c	0.000 ^c	0.000 ^c

En la tabla se observa que el puntaje de Bienestar Psicológico y sus dimensiones no se ajustan a una distribución normal ($p < 0.05$). Estos datos, junto a los puntajes de asimetría y curtosis justifican el uso de estadísticos no paramétricos.

Tabla 28*Correlación de Spearman entre Autoeficacia y el Bienestar Psicológico*

		Bienestar psicológico	
Rho de Spearman	Autoeficacia general	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	0.816** 0.000

La tabla muestra que existe correlación directa, alta y muy significativa entre la Autoeficacia y el Bienestar Psicológico ($r = 0.816$), es decir, a mayor Autoeficacia, mayor Bienestar Psicológico.

Tabla 29*Correlación de Spearman entre Autoeficacia y las dimensiones de Bienestar Psicológico*

		Acceptación/ control de situaciones	Autonomía	Vínculos	Proyectos	
Rho de Spearman	Autoeficacia	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	0.629** 0.000	0.654** 0.000	0.384** 0.000	0.678** 0.000
		N	155	155	155	155

La tabla 29 muestra las correlaciones entre la Autoeficacia y las dimensiones del Bienestar Psicológico.

Autoeficacia y las dimensiones, correlacionan de manera directa, moderada alta y muy significativa. Siendo la dimensión Proyectos la que presenta una mayor correlación en comparación con las demás dimensiones ($r = 0.678$), con una significancia de 0.00, seguida de Autonomía ($r = 0.654$), con una significancia de 0.00, Aceptación/control de situaciones ($r = 0.629$), con una significancia de 0.00 y finalmente con una correlación menor en comparación con las demás dimensiones, se encuentra Vínculos ($r = 0.384$), con una significancia de 0.00.

IV. DISCUSIÓN

En la presente investigación se planteó como objetivo general, determinar la relación que existe entre la autoeficacia y el bienestar psicológico, obteniendo como resultado que existe una relación significativa entre la autoeficacia y el bienestar psicológico, por lo que se puede dar cumplimiento de la hipótesis planteada; se encontró correlación directa, alta y muy significativa ($r= 0.816$). Estos resultados guardan relación, con los hallados por Gonzáles, Valle, Freire y Ferradás (2012) quienes obtienen como resultado que la autoeficacia percibida promueve el bienestar psicológico. La explicación a este hallazgo, se sustenta en que las personas que se perciben poco eficaces, viven en constante miedo de arriesgarse a situaciones que le generen incomodidad, por lo tanto entran en un estado de bloqueo. Rojas (2014), sostiene que la autoeficacia percibida impulsa la salud y esta influye en la capacidad para manejar aquellos eventos estresores que activan los sistemas biológicos. Por su lado, Busot (1997), sostiene que las personas que se perciben poco capaces para enfrentar situaciones difíciles, presentan dificultades para sobreponerse ante un fracaso y por lo general, experimentan estrés o depresión, afectando así su bienestar.

Concerniente a los instrumentos utilizados, la Escala de Autoeficacia General (EAG) y la Escala BIEPS-A, se afirma que ambos instrumentos son válidos y confiables para un estudio de este tipo, puesto que se obtuvieron coeficientes de Alfa de Cronbach de 0.90 y 0.73 respectivamente.

En cuanto al nivel de Autoeficacia general se obtiene como resultado una categoría de promedio ($P_c 55$), representando el 54% de la población de la investigación. Estos resultados coinciden con los hallados por Sairitupac (2014), quien realizó una investigación en trabajadores de la plana educativa de una universidad, sus resultados señalaron que el 38.9% de la población se encontraba dentro de los niveles regulares de autoeficacia. La explicación a este hallazgo se encuentra en lo manifestado por los trabajadores, quienes señalaron que las condiciones laborales no son las más adecuadas, puesto que no existe un

ambiente favorable que permita desarrollar y alcanzar el crecimiento profesional. Siendo la principal deficiencia el pago puntual y las oportunidades de promoción interna, lo cual les hace sentir dudas de sí mismos frente a nuevos retos. Al respecto, Liebert y Lamgerback (2000), quien estudió por años la teoría de Albert Bandura, afirma que nuestro comportamiento es influenciado por factores ambientales como por variables personales, siendo incluidos los pensamientos y sentimientos.

Respecto a la Autoeficacia, de acuerdo a las variable sociodemográfica (sexo), se encontró que existen diferencias significativas. Puesto que hay una mayor percepción de autoeficacia en el sexo masculino en comparación con el sexo femenino. Estos resultados coinciden con los hallados por Rojas (2014), quien en una investigación con empleados en Guatemala, obtuvo como resultados que los hombres tienen un nivel más alto de autoeficacia en relación con las mujeres. La explicación a este hallazgo reside en la transmisión de conceptos que nuestros ancestros han logrado transmitir y que la población ha interiorizado, el sentido de una sociedad machista cuyos miembros adoptan y mantienen esas creencias. Es así que, Bandura (1986), sostiene que los estereotipos de género forman parte de la cultura y que son transmitidos de generación en generación, señalando que desde muy pequeños, los niños se creen más superiores a las mujeres en cuanto al aspecto académico y que las mujeres terminan por adoptar dicha concepción estereotipada.

En relación a la segunda variable, bienestar psicológico, se encontró un nivel promedio (Pc 35), representando el 54% de la población. Estos resultados coinciden con los hallados por Condori (2013), quien realizó un estudio, con el objetivo de estudiar la relación de autoeficacia ante el estrés, personalidad, percepción del bienestar psicológico y de salud con el rendimiento académico en estudiantes universitarios, sus resultados señalaron que existe un nivel promedio de bienestar psicológico. La explicación a este hallazgo se encuentra en el hecho de que gran porcentaje de las personas que laboran dentro de la empresa,

experimentan dificultades constantes en el desarrollo de sus actividades diarias, puesto que no existen condiciones de trabajo estables (horario, sueldo, etc.). Al respecto, López (2013) sostiene que la salud mental, está referido al bienestar personal que la persona experimenta durante la ejecución de sus actividades laborales, los cuales influyen en comportamientos posteriores y estos a su vez, influyen de alguna forma en el bienestar de la persona, durante las actividades desempeñadas en su trabajo.

Respecto a las diferencias significativas a nivel de Bienestar psicológico, de acuerdo a las variable sociodemográfica (sexo), se encontró que existen diferencias significativas. Los resultados obtenidos fueron, el sexo masculino presenta un mayor nivel de bienestar psicológico en comparación con el sexo femenino. Estos resultados discrepan con los encontrados con Noriega (2012) quien estudió el bienestar psicológico del personal que labora en capillas funerarias y encontró que en cuanto a la variable sexo, no existen diferencias significativas. Este hallazgo puede ser explicado debido a que dentro de la muestra de investigación, existe un mayor porcentaje de evaluados del sexo masculino, lo cual podría haber influenciado en los resultados. Asimismo, también pueden haber influido las condiciones laborales actuales, debido a que se conoce que no son las más adecuadas. Por otro lado, Warr (1998) señala que es importante mencionar como característica sociodemográfica determinante, al sexo, puesto que puede afectar al bienestar psicológico del trabajador, en consecuencia del impacto en factores ambientales e individuales.

Así mismo, se comprobó que existe correlación directa, moderada alta y muy significativa entre la variable Autoeficacia y las dimensiones del constructo de bienestar psicológico, siendo las dimensiones Proyectos ($r= 0.678$) y Autonomía ($r= 0.654$), quienes presentan mayor correlación. Mientras que la dimensión Aceptación/control de situaciones ($r = 0.629$) y Vínculos ($r = 0.384$) son las que presentan menor correlación. En el estudio por Gastañaduy (2003) se encuentra una correlación positiva entre las dimensiones de bienestar psicológico y la

motivación intrínseca, presentando mayores niveles en las dimensiones de propósito con la vida, crecimiento personal y relaciones positivas con otros. Por lo tanto, aquellas personas que experimentan sensación de confianza en sus capacidades, tendrán mayores expectativas en torno a su vida y a su desarrollo, por lo que persistirán en sus esfuerzos para conseguir lo que desean. Al respecto, Bandura (1986), considera que los pensamientos serán guía para que las personas realicen ajustes y modificaciones acerca de su propio ambiente.

Finalmente cabe señalar que queda abierta la posibilidad a futuras líneas de investigación que amplíen los resultados obtenidos.

V. CONCLUSIONES

- 1- Existe correlación directa, alta y muy significativa entre las variables Autoeficacia y Bienestar Psicológico ($r = 0.816$), es decir, a mayor Autoeficacia, mayor Bienestar Psicológico en trabajadores de una empresa privada de Lima Norte, 2017.
- 2- El nivel de Autoeficacia de la muestra es promedio, siendo el 54% de la población, mientras que el nivel de bienestar es promedio, siendo el 53% de los trabajadores.
- 3- La variable sexo, presenta diferencias significativas ($p < 0.05$) respecto a la autoeficacia; señalando que el sexo masculino presenta un mayor nivel de autoeficacia en comparación con el sexo femenino.
- 4- La variable sexo, presenta diferencias significativas ($p < 0.05$) respecto al bienestar psicológico; señalando que el sexo masculino presenta un mayor nivel de bienestar en comparación con el sexo femenino.
- 5- Existe correlación directa, moderada alta y muy significativa entre autoeficacia y las dimensiones de bienestar psicológico. Siendo la dimensión Proyectos la que presenta una mayor correlación en comparación con las demás dimensiones ($r = 0.678$), seguida de Autonomía ($r = 0.654$), Aceptación/control de situaciones ($r = 0.629$) y finalmente con una correlación menor se encuentra Vínculos ($r = 0.384$).

VI. RECOMENDACIONES

1. Presentar un informe sobre los resultados obtenidos en la investigación, con el objetivo de que la empresa evalúe elaborar estrategias en beneficio del personal, contribuyendo a mejorar aspectos que intervienen en el desarrollo óptimo.
2. Fomentar la implementación de programas que busquen fortalecer los niveles de autoeficacia y en consecuencia, mejorar los niveles de bienestar psicológico de los participantes.
3. Promover el estudio de otras variables relacionadas con la autoeficacia y/o el bienestar psicológico, puesto que permitirá conocer a mayor profundidad qué otras variables resultan intervinientes para el adecuado desarrollo humano.
4. Continuar investigando las variables de estudio (autoeficacia y bienestar psicológico) en distintos contextos.
5. Continuar investigando estas variables con variables sociolaborales y otras variables sociodemográficas, teniendo en cuenta la distribución igual de participantes.

VII. REFERENCIAS

- Abad, F.; Garrido, J.; Olea, J. y Ponsoda, V. (2006). *Introducción a la Psicometría*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Alarcón, R. (1991). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento*. Lima: UPCH.
- American Psychological Association. (2010). *Manual de publicaciones de American Psychological Association* (6a ed.). México, D.F.: El Manual Moderno.
- Bandura, A. (1977). Autoeficacia: hacia una teoría unificadora de cambio conductual. *Revisión psicológica*, 84 (2), pp. 191-215.
- Bandura, A. (1984). *Teoría del aprendizaje Social*. (2a ed.). Madrid: Espasa Universitaria, Espasa-Calpe, S.A
- Bandura, A. (1986). *Pensamiento y acción*. Barcelona: Martínez Roca.
- Bandura, A. (1987). *Pensamiento y Acción*. Madrid: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1987). *Pensamiento y Acción: Fundamentos Sociales*. Bibliografía de Psicología, Psiquiatría y Salud. Serie Universidad. Edit. Martínez Roca. Caracas.
- Bandura, A. (1993). Autoeficacia percibida en el desarrollo cognitivo y el funcionamiento. *Psicología Educativa*, 28 (2), pp. 117-148.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. Nueva York: Freeman
- Bandura, A. (1999). Autoeficacia: Cómo afrontamos los cambios de la sociedad actual. España: Desclée De Brouwer.
- Burgos, A. (2012). Propiedades psicométricas de la escala de bienestar psicológico y su estructura factorial en universitarios chilenos. *Scielo*, 11 (2), pp. 143-163.

- Busot, I. (1997). Teoría de la autoeficacia (A. Bandura): Un basamento para el proceso instruccional. *Encuentro Educativo*, 4 (1), pp. 53-63.
- Brenlla, M., Aranguren, M. Rossaro, M. y Vázquez, N. (2010). Adaptación para Buenos Aires de la Escala de Autoeficacia General. *Revista Interdisciplinaria*, 27 (1), pp. 77-94.
- Canto, J. (1998) Autoeficacia y Educación: *Revista Educación y ciencia*, Yucatán, México, Universidad Autónoma de Yucatán. Vol. 2 (4), pp. 45-53.
- Casullo, M. (2002). *Evaluación del Bienestar Psicológico en Iberoamérica*. México: Paidós.
- Carbonell, E. (2011). *Autoeficacia en los Docentes de Dedicación Completa de la Universidad Rafael Landívar* (Tesis de Licenciatura). Recuperada de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2011/05/84/Carbonell-Emma.pdf>
- Cid, P., Orellana, A. y Barriga, O. (abril, 2010). Validación de la escala de autoeficacia general en Chile. *Revista Med Chile*, 138, pp. 551-557.
- Condori, L. (2013). *Relación de: Autoeficacia ante el estrés, personalidad, percepción del bienestar psicológico y de salud con el rendimiento académico en universitarios* (Tesis de Doctorado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima
- Covarrubias, C., Mendoza, M. (Abril-Junio, 2013). La teoría de autoeficacia y el desempeño docente: el caso de Chile. *Estudios hemisféricos y polares*, 2 (4), pp. 107-123.

- Csikszentmihalyi, M. (1996). *Fluir (Flow): una psicología de la felicidad*. España: Editorial Kairós.
- Escurre, L. (1988). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. *Revista de psicología de la PUCP*, 6 (2), pp. 103-111.
- Ferreras, A. (2008). *Estrategias de aprendizaje. Construcción y validación de un cuestionario-escala*. (Tesis de doctorado en Educación). Universidad de Valencia, Valencia, España.
- Gamero-Burón, C. (mayo, 2010). Evaluación del coste por pérdida de jornadas laborales asociado al estrés laboral: propuesta para España. Recuperado de <http://www.revista-eea.net/documentos/28302.pdf>
- Gastañaduy, K. (2013). *Motivación Intrínseca, Extrínseca y Bienestar Psicológico en Trabajadores Remunerados y Voluntarios* (Tesis de Licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima
- García, A. (2002). Desde el concepto de felicidad al abordaje de las variables implicadas en el bienestar subjetivo. *Educación Física y Deportes Revista Digital*, 48.
- González, R., Valle, A. Freire, C. y Ferradas, M. (2012). Relaciones entre la autoeficacia percibida y el bienestar psicológico en estudiantes universitarios. *Revista Mexicana de Psicología*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=243030189004>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ta ed. México: MacGraw-Hill.
- Hernández, R., Méndez, S., Mendoza, C. y Cuevas, A. (2017). *Fundamentos de Investigación*. México: MacGraw-Hill.

- Herrera, M. (2000). *Autoeficacia General Percibida en un grupo de empleados de L.U.Z* (Tesis de Maestría). Recuperado de <http://www.produccioncientifica.luz.edu.ve/index.php/encuentro/article/view/5657>
- Instituto Nacional de Estadística e informática (INEI). (2012). Perú: *Evolución de los Indicadores de Empleo e Ingreso por Departamento 2004-2012*. Recuperado de http://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1105/cap02.pdf
- Kort, R. (2006). *Psicoterapia conductual y cognitiva*. Caracas: CED, S.A
- Liebert, R. y Lamgerback, L. (2000). *Personalidad*. 8ed. México: Thomson.
- López, A. (2013). *Factores de Bienestar Psicológicos en los empleados contratados bajo el renglón 029 de una Institución Gubernamental al existir cambios de autoridades* (Tesis de Licenciatura). Recuperada de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Lopez-Adriana.pdf>
- Marimón, Y. (2006). *Bienestar: Un anhelo de todos los tiempos. Estudio de bienestar subjetivo, las metas y los estilos de enfrentamiento* (Tesis de Licenciatura, Universidad de la Habana).
- Martínez, I., y Salanova, M. (2006). Autoeficacia en el trabajo: el poder de creer que tú puedes. *Estudios Financieros*, 279 (45), pp. 175-202.
- Martínez, M. (2013). *Bienestar psicológico en guardias de seguridad de una empresa privada* (Tesis de grado). Recuperada de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/42/Martinez-Manuel.pdf>
- Molina, J. y Meléndez, C. (2006). Bienestar psicológico en envejecientes de la República Dominicana. *Geriátrika*, 22(3), pp. 97-105.

- Noriega, G. (2012). *Bienestar psicológico de personas que laboran en capillas funerarias* (Tesis de Licenciatura). Recuperada de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/42/Noriega-Gabriela.pdf>
- Nunnally, J. y Bernstein, I. (1995). *Teoría Psicométrica*. 3ed. México: McGraw-Hill Latinamericana.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2010). Nueva lista de enfermedades profesionales. Recuperado de http://www.ilo.org/global/docs/WCMS_125006/lang--es/index.htm
- Padrós, F. (2002). *Disfrute y bienestar subjetivo. Un estudio psicométrico de la gaudibilidad* (Tesis de Doctorado). Recuperado de <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/4741/fpb1de2.pdf?sequence=>
- Pardo, F. (2010). *Bienestar psicológico y ansiedad rasgo-estado en alumnos de un MBA de Lima Metropolitana* (Tesis de Licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.
- Parra, M. (diciembre, 2011). Monografías de Gestión en Psiquiatría y Salud Mental. Recuperado de http://www.facso.uchile.cl/psicologia/epe/_documentos/salud_docente/manuel_parra_salud_mental_trabajo.pdf
- Pérez, M., Ponce, A. Hernández, J. y Márquez, B. (2010). Salud mental y bienestar psicológico en los estudiantes universitarios de primer ingreso de la Región Altos Norte de Jalisco. *Revista de Educación y Desarrollo*, 14, pp. 31-37.
- Pintrich, P. y Schunk, D. (2006). *Motivación en contextos educativos. Teoría, investigación y aplicaciones*. Madrid: Pearson-Prentice Hall.
- Prieto, L. (2007). *Autoeficacia del profesor universitario: eficacia percibida y la práctica docente*. España: Narcea.

- Rojas, M. (2014). *Nivel de autoeficacia de los empleados de la Confederación Deportiva Autónoma de Guatemala* (Tesis de Licenciatura). Recuperada de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Rojas-Manuel.pdf>
- Rotter, J. (1966). Las expectativas generalizadas para internos frente externo El control de refuerzo. *Monografías psicológicas*, 609 (80), p. 1.
- Ryan, R. y Deci, E. (2001). En la felicidad y humanos potenciales: Una revisión de la investigación sobre hedónico y eudaimónico bienestar. *Revista anual de Psicología*, 52, pp. 141-166.
- Ryff, C. (1989). La felicidad es todo, ¿o no?: Exploración sobre el sentido de bienestar psicológico. *Revista de Personalidad y Psicología Social*, 57 (6), pp. 1069-1081.
- Ryff, C. (1995). Bienestar psicológico en la vida adulta. *Direcciones actuales en la ciencia psicológica*, 4, pp. 99-104.
- Sairitupac, S. (2014). *Autoeficacia y desempeño del docente de Psicología de la Universidad César Vallejo, Lima Este* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima.
- Sánchez, F. (2011). *Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera* (Tesis de Licenciatura). Recuperada de <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC111836.pdf>
- Sanjuán, P., Pérez, A. y Bermúdez, J. (2000). Escala de autoeficacia general: datos psicométricos de la adaptación para población española. *Revista Psicothema*, 12 (2), pp. 509-513.

- Terry, L. (2008). *Hábitos de estudio y autoeficacia percibida en estudiantes universitarios, con y sin riesgo académico* (Tesis de Licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.
- Vázquez, C., Hervás, G. y Ho, S. (2006). Intervenciones clínicas basadas en la psicología positiva: fundamentos y aplicaciones. *Psicología Conductual*, 14, pp. 407-411.
- Waterman, A. (1990). La relevancia de la concepción aristotélica de eudaimonia para el estudio psicológico de la felicidad. *Psicología teórica y filosófica*, 10, pp. 39-44.
- Warr, P. (1998). *Well-being and the workplace*. Nueva York, Estados Unidos: Russell Sage Foundation.
- Yáñez, L. (18 de febrero del 2013). ¿Qué buscan los empleadores al momento de contratar personal? [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://puntoedu.pucp.edu.pe/noticias/mercado-laboral-contrato-personal/>
- Zúñiga, M. (2010). *Incidencia del ejercicio físico/deportivo sobre el bienestar psicológico* (Tesis de Licenciatura). Recuperado de <http://bibliotecadigital.uda.edu.ar/fichas.php?idobjeto=51>

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

"AUTOEFICACIA Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DE LIMA NORTE, 2917"						
Problema de investigación	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño y Tipo de investigación	Población y Muestra	Instrumentos
¿Cuál es la relación que existe entre autoeficacia y bienestar psicológico en trabajadores de una empresa privada de Lima Norte, 2017?	<p>Objetivo General</p> <p>Identificar la relación que existe entre autoeficacia y bienestar psicológico en trabajadores de una empresa privada de Lima Norte, 2017.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación entre autoeficacia y bienestar psicológico en trabajadores de una empresa privada de Lima Norte.</p>	<p>Autoeficacia</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Magnitud</p> <p>Fuerza</p> <p>Generalidad</p>	<p>Investigación no experimental, porque no habrá una manipulación de las variables. Diseño que se considera apropiado para esta investigación es transversal, ya que los datos serán recolectados en un solo momento o tiempo único (Hernández, Méndez, Mendoza y Cueva, 2017).</p>	<p>La población estará conformada por 260 trabajadores entre varones y mujeres mayores de edad, trabajadores de la empresa privada de Lima Norte.</p> <p>Mientras que la muestra para este estudio, estará conformada por 155 participantes.</p>	<p>Escala de Autoeficacia General</p> <p>Autores: Matthias Jerusalem y Ralf Schwarzer</p> <p>Adaptación al español: Baessler y Schwarzer (1996), compuesta por 10 ítems, que comprenden las dimensiones: magnitud, fuerza y generalidad.</p> <p>Magnitud (ítems 6,9)</p> <p>Fuerza (ítems 1,2, 3,8)</p> <p>Generalidad (ítems 4,5, 7,10)</p>
	<p>Objetivos Específicos</p> <p>Describir los niveles de autoeficacia general en trabajadores de una empresa privada de Lima Norte.</p> <p>Identificar si existen diferencias a nivel de autoeficacia general, según sexo de una empresa privada de Lima Norte.</p> <p>Describir los niveles de bienestar psicológico general en trabajadores de una empresa privada de Lima Norte.</p> <p>Identificar si existen diferencias a nivel de bienestar psicológico, según sexo de una empresa privada de Lima Norte.</p> <p>Identificar la relación que existe entre autoeficacia y las dimensiones de bienestar psicológico en trabajadores de una empresa privada de Lima Norte.</p>	<p>Hipótesis Específicas</p> <p>Existen diferencias a nivel de autoeficacia, según sexo en trabajadores de una empresa privada de Lima Norte.</p> <p>Existen diferencias a nivel de bienestar psicológico, según sexo en trabajadores de una empresa privada de Lima Norte.</p> <p>Existe relación entre autoeficacia y las dimensiones del bienestar psicológico en trabajadores de una empresa privada de Lima Norte.</p>				<p>Bienestar Psicológico</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Autoaceptación/Control de situaciones</p> <p>Autonomía</p> <p>Vínculos</p> <p>Proyectos</p>

ANEXO 2. ESCALA DE AUTOEFICACIA GENERAL (EAG)

1. Marca con una "X" la alternativa que consideres que corresponde con tu realidad respecto a tus creencias al enfrentar dificultades.

2. Ser sincero es lo que más conviene para obtener tu nivel de autoeficacia real.

La información brindada tiene carácter confidencial y sólo será utilizada con fines de investigación.

SEXO:

ÍTEMS		MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	MUY EN DESACUERDO
1	Encuentro la manera de obtener lo que quiero aunque alguien me lo impida.				
2	Puedo resolver problemas difíciles si me esfuerzo lo suficiente.				
3	Persisto en lo que me he propuesto hasta llegar a alcanzar mis metas.				
4	Tengo confianza en que puedo manejar acontecimientos inesperados.				
5	Mis cualidades me permiten superar situaciones imprevistas.				
6	Permanezco calmado(a) en situaciones difíciles, porque cuento con las habilidades necesarias para superarlas.				

7	Venga lo que venga, por lo general soy capaz de manejarlo.				
8	Si me esfuerzo lo suficiente, puedo darle solución a los problemas.				
9	Sí me encuentro en una situación difícil generalmente se me ocurre que debo hacer.				
10	Al tener que hacer frente a un problema, se me ocurren varias alternativas de cómo resolverlo.				

ANEXO 3. ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO (BIEPS-A)

Le pedimos que lea con atención las siguientes frases. Marque su respuesta en cada una de ellas (de lo que pensó y sintió durante el último mes).

Las alternativas son: **ESTOY DE ACUERDO, NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO, ESTOY EN DESACUERDO.** Recuerda que no hay respuestas buenas o malas: todas son importantes. No deje frases sin responder. Marque su respuesta con una cruz (X) en uno de los tres espacios.

SEXO:

Nº	ENUNCIADO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO
1	Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida.			
2	Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo.			
3	Me importa pensar qué haré en el futuro.			
4	Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas.			
5	Generalmente le caigo bien a la gente.			
6	Siento que podré lograr las metas que me proponga.			
7	Cuento con personas que me ayudan si lo necesito.			
8	Creo que en general me llevo bien con la gente.			
9	En general hago lo que quiero, soy poco influenciado.			
10	Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar.			
11	Puedo tomar decisiones sin dudar mucho.			
12	Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias.			

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 4. Carta de Presentación Muestra Final



"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Los Olivos, 14 de julio de 2017

CARTA N° 389-2017/EP/PSI.UCV LN

Señor Lic.

Walter Arteaga Rojas

Jefe de Recursos Humanos

Inmobiliaria e Inversiones San Fernando SA

Km. 31 Fnd. Santa Ines Parcela 10234 – Puente Piedra

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. CHIRINOS TAFUR KAREN NICOLL, estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: "AUTOEFICACIA Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DE LIMA NORTE, 2017", agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.

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

Atentamente,



[Firma]
Lilient L. Cubas Romero
Directora de Escuela
Profesional de Psicología
Filial Lima – Campus Lima Norte

TCR/CCB

UCV EDU PE

ANEXO 5. Consentimiento informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado (a):

.....

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Karen Nicoll Chirinos Tafur**, interna de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **Autoeficacia y Bienestar Psicológico en trabajadores de una empresa privada de Lima Norte, 2017**; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas: **Escala de Autoeficacia General (EAG) y Escala BIEPS - A**. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Karen Nicoll Chirinos Tafur

ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo.....
con número de DNI: acepto participar en la investigación
Autoeficacia y Bienestar Psicológico en trabajadores de una empresa privada de Lima Norte, 2017 de la señorita Karen Nicoll Chirinos Tafur.

Día:/...../.....

Firma

ANEXO 6. Validación de criterio de jueces

VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

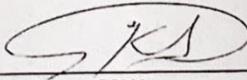
Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de Bienestar Psicológico que forma parte de la investigación Autoeficacia y Bienestar Psicológico en trabajadores de una empresa privada de Lima Norte.

Como es de su conocimiento, la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de este sean utilizados eficientemente, aportando tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones.

Por eso le agradezco su valiosa colaboración.

DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez: Kenebo Aguilar Juan José
Formación académica: Psicología
Áreas de experiencia profesional: Defensorial
Tiempo: 16 años
Cargo actual: Docente
Institución: UCV / ISIL / Antimone



FIRMA
C.Ps.P. 17040

VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de Autoeficacia General que forma parte de la investigación Autoeficacia y Bienestar Psicológico en trabajadores de una empresa privada de Lima Norte.

Como es de su conocimiento, la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de este sean utilizados eficientemente, aportando tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones.

Por eso le agradezco su valiosa colaboración.

DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez: Keneko Aguilar Juan José

Formación académica: Psicología

Áreas de experiencia profesional: Organizacional

Tiempo: 16 años

Cargo actual: Docente

Institución: UCV / ISIL / Autónoma

FIRMA
C.Ps.P. 17040

VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de Autoeficacia General que forma parte de la investigación Autoeficacia y Bienestar Psicológico en trabajadores de una empresa privada de Lima Norte.

Como es de su conocimiento, la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de este sean utilizados eficientemente, aportando tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones.

Por eso le agradezco su valiosa colaboración.

DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez: Sandra Patricia Céspedes Vargas

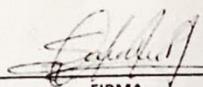
Formación académica: Lic. en Psicología

Áreas de experiencia profesional: Organizacional

Tiempo: 8 años

Cargo actual: Docente

Institución: Universidad César Vallejo



FIRMA
C.Ps.P. 10928

VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de Bienestar Psicológico que forma parte de la investigación Autoeficacia y Bienestar Psicológico en trabajadores de una empresa privada de Lima Norte.

Como es de su conocimiento, la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de este sean utilizados eficientemente, aportando tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones.

Por eso le agradezco su valiosa colaboración.

DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez: Sandra Patricia Céspedes Vargas

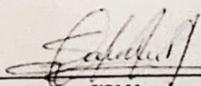
Formación académica: Lic. en Psicología

Áreas de experiencia profesional: Organizacional

Tiempo: 8 años

Cargo actual: Docente

Institución: Universidad César Vallejo



FIRMA

C.Ps.P. 10588

VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

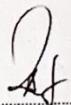
Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de Autoeficacia General que forma parte de la investigación Autoeficacia y Bienestar Psicológico en trabajadores de una empresa privada de Lima Norte.

Como es de su conocimiento, la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de este sean utilizados eficientemente, aportando tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones.

Por eso le agradezco su valiosa colaboración.

DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez: Alejandro Passuni Murga
Formación académica: Psicólogo Organizacional
Áreas de experiencia profesional: Organizacional
Tiempo: 15 años
Cargo actual: Consultor / Docente
Institución: Universidad César Vallejo



FIRMA
C. P. P. #4948

VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

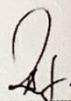
Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de Bienestar Psicológico que forma parte de la investigación Autoeficacia y Bienestar Psicológico en trabajadores de una empresa privada de Lima Norte.

Como es de su conocimiento, la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de este sean utilizados eficientemente, aportando tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones.

Por eso le agradezco su valiosa colaboración.

DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez: Alejandro Passuni Anaya
Formación académica: Psicólogo Organizacional
Áreas de experiencia profesional: Organizacional
Tiempo: 15 años
Cargo actual: Consultor / Docente
Institución: Universidad César Vallejo



FIRMA

C.P. #4948

VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

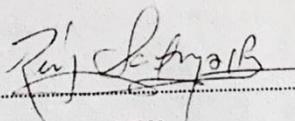
Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de Autoeficacia General que forma parte de la investigación Autoeficacia y Bienestar Psicológico en trabajadores de una empresa privada de Lima Norte.

Como es de su conocimiento, la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de este sean utilizados eficientemente, aportando tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones.

Por eso le agradezco su valiosa colaboración.

DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez: Javier Ruiz Santamaría
Formación académica: Psicólogo Organizacional
Áreas de experiencia profesional: Recursos Humanos
Tiempo: 12 años
Cargo actual: Docente
Institución: U. C. V.



FIRMA

VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

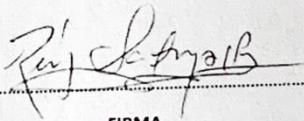
Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de Bienestar Psicológico que forma parte de la investigación Autoeficacia y Bienestar Psicológico en trabajadores de una empresa privada de Lima Norte.

Como es de su conocimiento, la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de este sean utilizados eficientemente, aportando tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones.

Por eso le agradezco su valiosa colaboración.

DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez: Javier Ruiz Santamucía
Formación académica: Psicólogo Organizacional
Áreas de experiencia profesional: Recursos Humanos
Tiempo: 13 años
Cargo actual: Docente
Institución: U.C.V.



FIRMA

VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de Autoeficacia General que forma parte de la investigación Autoeficacia y Bienestar Psicológico en trabajadores de una empresa privada de Lima Norte.

Como es de su conocimiento, la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de este sean utilizados eficientemente, aportando tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones.

Por eso le agradezco su valiosa colaboración.

DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez: Juan Carlos Montero
Formación académica: Psicólogo
Áreas de experiencia profesional: Clinica, Organizacional
Tiempo: 38 años
Cargo actual: Docente
Institución: LCV



FIRMA P. & P. 353.

VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de Bienestar Psicológico que forma parte de la investigación Autoeficacia y Bienestar Psicológico en trabajadores de una empresa privada de Lima Norte.

Como es de su conocimiento, la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de este sean utilizados eficientemente, aportando tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones.

Por eso le agradezco su valiosa colaboración.

DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez: Juan Carlos Montero
Formación académica: Psicólogo
Áreas de experiencia profesional: Clinica, Organizacional
Tiempo: 38 años
Cargo actual: Docente
Institución: UCV



FIRMA P. D. P. 353.

ANEXO 7. Valoración de similitud Turnitin

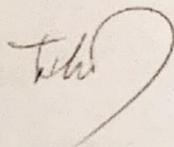
 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, MONTERO ORDINOLA, Juan Carlos, docente de la Facultad Humanidades Escuela Profesional Psicología de la Universidad César Vallejo Lima Norte (precisar filial o sede), revisor (a) de la tesis titulada

"Autoeficacia y bienestar psicológico en trabajadores de una empresa privada de Lima Norte", de la estudiante CHIRINOS TAFUR, Karen Nicoll, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Lugar y fecha Los Olivos, julio, 2017



Firma

Juan Carlos Montero Ordinola

DNI: 07217436

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

Feedback Studio - Google Chrome
 https://ex.tumfin.com/app/cards/es/73-80student_user=180-307429236180lang=es&o=1054741213

feedback studio CHIRINOS TAFUR KAREN NICOLL TESIS FINAL



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Autoeficacia y Bienestar Psicológico en trabajadores de una empresa privada de Lima Norte, 2017”

TESIS PARA OBTENER TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

Resumen de coincidencias X

11 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe <small>Fuente de internet</small>	4 %
2	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	2 %
3	Entregado a Pontificia... <small>Trabajo del estudiante</small>	<1 %
4	www.esan.edu.pe <small>Fuente de internet</small>	<1 %
5	repositorio.unagna.edu... <small>Fuente de internet</small>	<1 %
6	solomarketing.es	<1 %

Página: 1 de 31 Número de palabras: 29862 Text only Report High Resolution Activado

ANEXO 8. Autorización de Publicación de Tesis en Repositorio Institucional UCV

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

Yo Karen Nicoll Chirinos Tafur.....
 identificado con DNI N° 74168319....., egresado de la Escuela Profesional de
 Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la
 divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado
 " Autoeficacia y bienestar psicológico en Trabajadores.....
de una empresa privada de Lima Norte, 2017."

";
 en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo
 estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art.
 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

Karen Nicoll Chirinos Tafur
 FIRMA

DNI: 74168319.....

FECHA: 21 de Julio del 2017....

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

ANEXO 9. Formulario de Autorización para la Publicación Electrónica de la Tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

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

1. DATOS PERSONALES

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

Chirinos Tafur Karen Nicoll

D.N.I. : 74168319

Domicilio : Mz M Lt 1 Urb. Coop El Olivar, Los Olivos

Teléfono : Fijo :- Móvil : 948377497

E-mail : kchirinostafur@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Humanidades

Escuela : Psicología

Carrera : Psicología

Título : Licenciada en Psicología

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :

Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Chirinos Tafur Karen Nicoll

Título de la tesis:

Autoeficacia y Bienestar Psicológico en trabajadores de una empresa privada de Lima Norte, 2017

Año de publicación :

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

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha: 21 / 07 / 17

ANEXO 10. Autorización de la Versión Final del Trabajo de Investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Chirinos Tafur, Karen Nicoll

INFORME TITULADO:

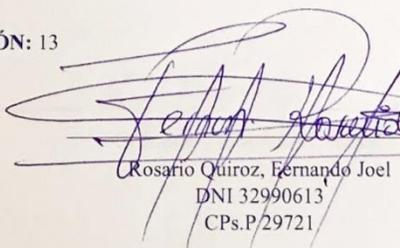
Autoeficacia y Bienestar Psicológico en trabajadores de una empresa privada de Lima
Norte, 2017

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciada en Psicología

SUSTENTADO EN FECHA: 17/10/2017

NOTA O MENCIÓN: 13


Rosafio Quiroz, Fernando Joel
DNI 32990613
CPs.P 29721



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

Versión: 08/02/2019