



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Diseño y propiedades psicométricas de una escala de
Autoeficacia Laboral en colaboradores de una empresa logística,
2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciados en Psicología

AUTORES:

Cortez Sifuentes, Julio Cesar Jonathan (ORCID: [0000-0003-3599-0617](https://orcid.org/0000-0003-3599-0617))

Julca Romero, Belissa Dina (ORCID: [0000-0002-2978-9880](https://orcid.org/0000-0002-2978-9880))

ASESOR:

Mg. Lizbeth Yvonne Ledesma Luzuriaga (ORCID: 0000 -0003-3158-6473)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

PSICOMÉTRICA

LIMA-PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios, Porque me diste una segunda oportunidad, porque a pesar de la forma, a pesar de la enfermedad y sus efectos, me regalaste más confianza y más amor para poder demostrar que las personas cambian y que si se puede

A mi familia, por la fe y la esperanza depositada en mí, mis padres quienes en este camino tuve su apoyo y motivación permanente, por la reivindicación de mi padre con quien cuento con su respaldo incondicional desde hace un tiempo en adelante, también, hacer un pre ángulo a mi madre por su ejemplo, por su coraje y amor incondicional, porque QUERER ES PODER.

A Santiago y a Cristina, gracias por su paciencia, por enseñarme el sentido de pertenencia y sacrificio, porque siempre me motivaron, por cada palabra, por cada abrazo y por cada sonrisa tuya hijo esto es por ti y para ti. Los amo

A mis abuelos y tío, se lo dedico a mis abuelos por ese amor incomparable por ser la base y la fuente de inspiración, por cada momento de mi niñez, no hay como pagarles todo lo que han hecho por mí, por eso que estos momentos son suyos se los regalo para siempre. A mi tío Herbert quien siempre apoyo de una manera desinteresada y motivado solo por amor, quien siempre estaba para apoyar al más desdibujado sea quien sea, este momento también es para ti.

Autor: Julio Cortez

El presente trabajo va dedicado a las personas más importantes en mi vida. A ti mamá Clelia Romero, que eres mi ser máspreciado en este mundo, quien me enseñó a ser fuerte y perseverante, ante todo, espero puedas sentirte un poquito orgullosa de mí y de esta pequeña gran meta, te amo mucho.

A ti papá Santos Julca, que me apoyaste también desde un inicio y siempre has estado ahí atrás aconsejándome, queriendo que me supere cada vez más, te amo mucho. A ustedes hermanitos Álvaro y Leandro, que son mi mayor motor y motivo para superarme cada día más y poder brindarles una mejor calidad de vida, son los mejores hermanos que Dios me ha podido dar, los amo muchísimo.

Autora: Belissa Julia

Agradecimiento

A Dios

Porque a pesar de todo lo ocurrido
a nivel mundial, contamos con salud
y recursos para continuar con nuestro
sueño de convertirnos en profesionales.

A TODAS LAS PERSONAS

Que han hecho posible el desarrollo de la investigación, tales como nuestra asesora Ledezma y jueces, que tuvieron la disposición de brindarnos su tiempo y apoyo al momento de evaluar el instrumento. Del mismo modo, al Gerente de una de las organizaciones y a la encargada de recursos humanos de la otra entidad, por la apertura que se tuvo al permitirnos aplicar el instrumento en sus colaboradores.

Índice

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página de jurado	iv
Índice	v
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. ¡Error! Marcador no definido.	
3.1 Tipo y Diseño de investigación	13
3.2 Operacionalización de las variables	13
3.3 Población, muestra y muestreo	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5 Procedimientos	20
3.6 Métodos de análisis de datos	21
3.7 Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	48

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo principal diseñar las propiedades psicométricas de una escala de autoeficacia laboral en colaboradores de una empresa logística en Lima, 2021. El tipo de la investigación es instrumental, el estudio se ajustó a un diseño no experimental de corte transversal. La población específica del estudio estuvo conformada por un total de 1050 colaboradores, tal resultado se obtuvo siguiendo herramientas como programas para obtener la cantidad de componentes de muestra, como fórmulas, lógica, etc., a través de un muestreo no probabilístico, ya que se basa en el juicio del investigador y la accesibilidad de la población; del mismo modo, los instrumentos utilizados fueron la escala de autoeficacia laboral, para medir autoeficacia. Se obtuvo como principales resultados dentro de los análisis del análisis factorial exploratorio realizados, primero se comprobó que el modelo realizado cumpla con las 2 condiciones mínimas: un KMO superior a 0.8 y la esfericidad de Barlett menor a 0.05; de estos 2 se obtuvieron índices buenos, encontrando un KMO de 0.98 y un índice de esfericidad de Barlett menor a 0.01, lo cual dan buenos criterios para optar por poder conocer la cantidad de factores y sus respectivas rotaciones. Así mismo se obtuvo que tanto el Alfa, Omega y Guttman, presentan índices mayores a 0.92, lo que indican y dan evidencias que la prueba es altamente confiable

Palabras clave: procrastinación, motivación, autoeficacia, organización, escala.

Abstrac

The main objective of this research was to determine the psychometric properties of a labor procrastination scale in employees of a logistics company in Lima, 2021. The type of research is instrumental, the study was adjusted to a non-experimental cross-sectional design. The specific population of the study was made up of a total of 1050 collaborators, such a result was obtained by following tools such as programs to obtain the number of sample components, such as formulas, logic, etc., through non-probability sampling, since based on the judgment of the researcher and the accessibility of the population; in the same way, the instruments used were the labor procrastination scale, to measure procrastination. The main results were obtained within the analysis of the exploratory factor analysis carried out, first it was verified that the model carried out complies with the 2 minimum conditions: a KMO greater than 0.8 and the Barlett sphericity less than 0.05; Good indices were obtained from these 2, finding a KMO of 0.98 and a Barlett sphericity index of less than 0.01, which provide good criteria for choosing to be able to know the number of factors and their respective rotations. Likewise, it was obtained that both the Alpha, Omega and Guttman, present indices greater than 0.92, which indicate and give evidence that the test is highly reliable.

Keywords: procrastination, motivation, self-efficacy, organizational, scale.

I. INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, la exigencia en el campo laboral ha aumentado, se necesitan nuevas habilidades, pero muchos colaboradores independientemente de la posición que ocupen dentro de la empresa tienden a tener un comportamiento de desinterés y de pereza en el desempeño de sus actividades, esto se da por ciertas exigencias desmesuradas de las empresas. Este comportamiento ha estado mostrando complicaciones y mayores dificultades en la obtención de resultados de cada centro de trabajo.

Actualmente, pese a la gran diferencia económica que existe entre las naciones, la población activa laboral y el crecimiento de los países, las circunstancias profesionales internacionalmente indican que 1.200 millones de colaboradores en más de 40 países se enfrascan en los mismos dilemas, como la inseguridad en el trabajo, esto se refiere a que al menos un 30% indica que no ve futuro de ascenso en su centro de labores, esta problemática replicándose también en otros países. No obstante, la mayoría de trabajadores tiende a tener trabajo arduo, con jornadas largas y mucha carga emocional (Eurofound and International Labour Organization, 2019).

Según Eurofound and International Labour Organization, 2019, indica que es evidente la diferencia de horarios de trabajo, como por ejemplo en ciertos países de Europa un 15% de empleados a la semana se trabaja más de 48 horas, en Corea y en China el porcentaje es de 40% los que trabajan esa jornada, en el país de Chile es un 50%, mientras tanto que en Turquía es un 60%. En la mayoría de naciones, el 10% de empleados continua trabajando después de su jornada habitual, exigiéndose más de lo debido, De igual manera, al hacer el conteo de horas laboradas mundialmente, las del sexo femenino son las que trabajan más tiempo a diferencia de el sexo masculino, sin embargo su ganancia es menor.

Asimismo, en relación a problemas de salud mental a causa de la poca autoeficacia, la Organización internacional del trabajo (2018) indica, que hay muchos factores que pueden influir en la vulnerabilidad de los colaboradores dentro del trabajo, tales pueden afectar su desarrollo físico y psicológico dentro del mismo, una de estas es la falta de comunicación que orillan al colaborador a aceptar

trabajos poco seguros o en una condición mala. De igual forma, la OIT (2020), nos da a conocer que unos 2,78 millones de trabajadores alrededor del mundo mueren anualmente por accidentes o enfermedades relacionadas al trabajo.

En Perú, según la encuesta nacional de hogares en condiciones de pobreza (ENAHO 2014,2015) y del Instituto nacional de estadística e informática (INEI,2018), refieren que un 22 668 626 es la población en edad de trabajar dentro del país, los cuales un 16 396 377 son el número activamente económico, de las personas económicamente activas el 3.7% son los que no laboran, seguido de ello los que laboran son un 96.3%, en el cual la remuneración depende del contrato que tengan, otras ganancias pueden ser tarjetas de alimentos, viáticos, etc. Sin embargo, hay una diferencia del trabajador independiente donde su ingreso es por el servicio que brindan el total de las personas que perciben un sueldo, el 56.4%, tiene un contrato a diferencia del 43.6% que no lo tiene.

Según el Ministerio de trabajo (MINTRA 2018), señala que hasta el 2018, un 72.7% de trabajadores cuentan con el seguro integral de salud (SIS), Seguro social de salud (EsSalud) u otros seguros de diversas instituciones, en contraste a un 27.3% de trabajadores que no posee ninguno de estos beneficios.

De igual manera, actualmente en Perú como en el resto del mundo están pasando por una crisis sanitaria, la razón es la pandemia declarada por la OMS llamada COVID-19, en este caso los trabajadores se han visto afectados generando en muchos de los casos desempleo y las personas que aún laboran en muchas circunstancias se han visto afectados, enfermándose, teniendo problemas para llegar al centro de labores ya que el transporte también se ve afectado, etc. Generando así falta de motivación, poco profesionalismo, menos compromiso y muchas veces ausentismo, todo lo anterior por el temor a enfermarse. Esto lleva a que el colaborador tenga estrés y se vea afectado psicológicamente, teniendo bajos niveles de autoeficacia (MINSA,2020).

Lo mencionado anteriormente, agregándole que para mucho de los colaboradores tener un contrato cada corto tiempo, hace que se implante un temor

natural por el que va a pasar, creando así un ambiente de desazón e inestabilidad dentro del ámbito laboral, de igual manera mucho de estos colaboradores no se les reconoce sus adicionales (horas extras), bonos, premios, etc. Todo esto influye para que el colaborador no se identifique con su centro, así afectando su desarrollo y autoeficacia (Spehar, Forest, & Stenseng, 2016).

Según Nuñez (2008), refiere que los colaboradores buscan puestos en que ellos puedan manejarse de mejor manera, tanto por destreza o conocimiento teórico, es así como estos pueden desarrollarse mejor y esto les permite llegar a las metas que solicita la empresa, sin embargo, muchas veces esto no se les permite a los trabajadores influyendo así en su estado de ánimo y la obtención de metas, afectando la seguridad en sí mismo y motivación.

Por lo mencionado anteriormente, la autoeficacia laboral es importante para la obtención de resultados óptimos dentro de una empresa y actualmente hay estudios que avalan su influencia en el ambiente laboral, es importante para evitar el burnout y disminuir el engagement (Sponton et al, 2018). De igual forma, existe postulados que la autoeficacia laboral fomenta la buena productividad y el compromiso para con la empresa (Walumbwa, Mayer, Wang, Workman, & Christensen, 2011), No obstante, la autoeficacia interviene para que el colaborador se plantee un objetivo, es decir los trabajadores con autoeficacia baja tienden a no hacer bien su trabajo o con desgano teniendo así malos resultados, sin embargo el que tiene altos niveles de autoeficacia tiende a tener mayor seguridad, se fija metas altas y en su mayoría tiene mejores resultados (Lunenborg, 2011).

La inclinación por este estudio hacia el sector empresarial, radica en que en el Perú, actualmente existen pocas escalas psicométricas que miden la autoeficacia laboral en colaboradores ya que este problema amerita atención y estudios del mismo, que tomen como referencia la medición de esta problemática teniendo en cuenta cómo repercute en la autoeficacia y motivación de los colaboradores, no obstante, es de gran valor tener una escala psicométrica de autoeficacia laboral para poder medir esta problemática, y así en futuros estudios estos puedan aportar soluciones a este dilema.

Se sostiene que es de total relevancia tener un instrumento que pueda medir de manera correcta la autoeficacia laboral, por ello, en este estudio se presenta la siguiente pregunta de investigación, ¿Cuáles son las propiedades psicométricas de la escala de autoeficacia laboral en colaboradores de una empresa logística en Lima metropolitana, 2021?

El presente estudio se justifica por la importancia que tiene al crear una nueva escala la cual tendrá un valor social de gran importancia para medir la autoeficacia laboral de distintas empresas, así facilitando una herramienta que permita determinar o mejorar las condiciones en las cual se desarrollan los colaboradores.

Por consiguiente, desde el valor práctico los especialistas tendrán un instrumento el cual podrá ayudarlos a prevenir y medir los índices de autoeficacia en colaboradores de una empresa, haciendo que estos ya tengan acciones de resguardo al encontrar dicha problemática.

Además, este estudio es de gran valor metodológico por que impulsara al estudio y/o creaciones de más instrumentos que ayudaran al análisis de datos para la medición de la autoeficacia laboral, aportará información actual la cual podrá ser usada para definir conceptos, contextualizar o relacionar otras variables con la variable del estudio, así mismo, influirá como estudiar de una manera adecuada y eficiente una población para su uso en futuras investigaciones de autoeficacia laboral, permitiendo a lo posterior óptimos resultados, teniendo como premisa ser un instrumento que mida la validez y confiabilidad.

La cual tiene como objetivo general determinar las propiedades psicométricas de una escala de autoeficacia laboral en colaboradores de una empresa logística en Lima, 2021. Donde el primer objetivo específico es a) Determinar la validez de contenido de una escala de autoeficacia laboral en colaboradores de una empresa logística, segundo objetivo b) Determinar la validez de constructo en una escala de autoeficacia laboral en colaboradores de una empresa logística, tercer objetivo c) Determinar la confiabilidad de una escala de autoeficacia Laboral en colaboradores de una empresa logística , cuarto objetivo. d) Determinar percentiles y baremos de una escala de autoeficacia laboral en colaboradores de una empresa logística.

II. MARCO TEÓRICO

En la presente investigación se reunieron algunos estudios previos referente a la variable autoeficacia laboral, como también, síntesis de algunas teorías y estadísticas de esta.

Galván (2018) realizó un estudio sobre autoeficacia y procrastinación laboral en Cañete. El presente trabajo fue de diseño no experimental y tipo descriptivo correlacional, su propósito es determinar la relación entre dos variables. Además, se utilizó una muestra de 225 profesores, incluyendo el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen y la Escala de Procrastinación Activa y Pasiva de Parisi y Paredes. Los resultados muestran que existe una correlación negativa débil entre las dos variables, el valor es ($r_s = -.239^{**}$, $p < .00$). Además, se han comprobado las correlaciones negativas bajas y débilmente significativas con la autoeficacia y las dimensiones de procrastinación, con un valor de ($r_s = -.142^*$, $p < .023$) y la correlación negativa débilmente significativa con el compromiso organizacional y las dimensiones pasivas. de retraso El valor es ($r_s = -.253^{**}$, $p < .000$). Finalmente, el grado de retraso laboral muestra que el 21,2% de los docentes se encuentra en un nivel muy alto y el 18% en un nivel bajo.

Chirinos (2017) realizó un estudio para determinar el vínculo entre la autoeficacia y la salud mental en una empresa privada del norte de Lima. La muestra incluye 155 trabajadores. El diseño de la investigación es descriptivo, relevante y transversal, y las herramientas utilizadas han sido verificadas por los estándares de los jueces. Los datos muestran que existe una correlación directa y altamente significativa entre las dos variables ($r = 0,816$), por lo que, a mayor autoeficacia, mayor bienestar psicológico. Asimismo, existen diferencias significativas entre las dos variables según el género, lo que indica que los hombres tienen un mayor nivel de autoeficacia y salud mental.

Ramírez y Granados (2016) realizaron un estudio para determinar la relación entre estilo de liderazgo, estilo de comunicación y autoeficacia, SL y AL de los egresados de Puente de la Escuela Nacional. Marina Mercante "Almirante Miguel Grau". La muestra está compuesta por 45 egresados de carreras puente en 2015, utilizando las siguientes escalas: escala de liderazgo, escala de

comunicación, escala de decisión, escala SL y escala AL. Los resultados encontrados muestran que la autoeficacia tiene un impacto positivo en estilo de liderazgo ($r = 0,15$), comunicación ($r = 0,04$) y SL ($r = 0,45$), destacando la mayor relación con SL.

Rodríguez (2016) realizó en Lima, una investigación titulada “Vinculación laboral y su relación con autoeficacia y bienestar en personal de salud de un hospital psiquiátrico”, con el objetivo de analizar la relación entre la conexión psicológica laboral y la autoeficacia y el bienestar del personal médico del Hospital Psiquiátrico de Lima. Para lograr este objetivo, se evaluaron 69 trabajadores entre 26 y 63 años. Los participantes fueron seleccionados teniendo en cuenta su voluntad de colaborar con la investigación. El estudio utilizó la escala de conexión psicológica y trabajo (UWES-17), la escala de autoeficacia general (EAG), Schwarzer y Jerusalem (1995) desarrollada por Schaufeli y Bakker (2003), así como la escala de felicidad, desarrollo floreciente y Spane, escrito por Diener, Lucas y Oishi (2009). Una vez aplicadas estas herramientas, utilice el programa SPSS 22.0 para analizar la información recopilada. Se encontró que la conexión se correlacionó positivamente con la autoeficacia y se encontró un mayor nivel de conexión en comparación con otros resultados de investigación.

Calderón (2018) utilizó 223 muestras de diferentes ocupaciones administrativas como muestras para evaluar la relación entre la satisfacción laboral emocional y la autoeficacia laboral de los trabajadores profesionales peruanos. Para la investigación se utilizaron la Escala de autoeficacia laboral de Thompson y Phua (2012) y la Escala de satisfacción laboral emocional de Rigotti, Schyns y Mohr (2002) (2002). Los resultados muestran que las dos variables están correlacionadas positivamente ($r = .389$, $p < .01$). Los autores concluyeron que a mayor SLA, mayor AL; además, el análisis de correlación entre SL y variables demográficas como género, tipo de empresa y lugar de nacimiento de los participantes no mostró diferencias significativas. Finalmente, en comparación con los participantes con ingresos inferiores a 1500 soles, los participantes con ingresos superiores a 1500 soles tienen puntuaciones SL más altas.

En cuanto a las investigaciones internacionales, Bargsted et al. (2019), evaluaron los efectos del rol mediador de las características del trabajo, por ejemplo, características contextuales y sociales en relación con la autoeficacia

profesional y la satisfacción laboral. En este estudio se encuestó a 353 trabajadores en Chile, utilizando la versión española de la escala energética profesional (Salanova, Grau, Llorens y Schaufeli, 2001) y el índice descriptivo de trabajo desarrollado por Smith y Kendall (La versión española de JDI), y Hulin (1969) y actualizado por Smith (1987). Los resultados muestran que existe una correlación positiva estadísticamente significativa entre la autoeficacia y la satisfacción laboral ($\beta = .25$, $p < .001$). Sin embargo, las características del conocimiento ($\beta = -.01$, $p = .05$) no tienen relación significativa con la satisfacción laboral. A partir de los resultados obtenidos, el autor deriva y sustenta la relación entre la autoeficacia y la satisfacción laboral al tomar las tareas y las características sociales como características del diseño del trabajo; estas median plenamente la relación entre la autoeficacia y la satisfacción laboral.

Hernández y Oramas (2016), en Cuba se llevó a cabo un estudio titulado "Autoeficacia y participación laboral de los trabajadores de diferentes profesionales de enfermería". Este estudio tiene como objetivo describir el nivel de compromiso laboral de 76 miembros del personal médico y determinar su relación con la autoeficacia, que es una estructura que expresa la confianza de las personas en su capacidad para realizar con éxito una tarea. Se realizó una investigación descriptiva relacionada y se adoptó un diseño transversal. La escala de autoeficacia general de Baessler y Schwarzer evalúa el sentido de estabilidad de la capacidad individual para lidiar con eficacia con diversas situaciones de estrés, y la escala de participación laboral de Utrecht: utilice un cuestionario de autoinforme para evaluar el compromiso laboral. Utilice los programas estadísticos SPSS 18 y Statistic 8 para el procesamiento estadístico del análisis de datos. Entre los resultados se encontró que existe relación en autoeficacia y work engagement, aunque los valores obtenidos revelan la incidencia entre otras variables de consideración, por ende, se recomienda que los resultados sean abordados en las posteriores investigaciones.

Stanescu (2016) en su investigación titulada: Cómo la autoeficacia afecta los resultados laborales de los empleados hoteleros inmigrantes. El objetivo principal del estudio es revelar cómo la autoeficacia determina los resultados laborales de los empleados de origen inmigrante. Mi diseño de investigación es

descriptivo. La muestra incluyó a 99 empleados de 11 hoteles. Los resultados confirmaron cuatro de las seis hipótesis, proporcionaron valor empírico y confirmaron los resultados de estudios anteriores. Los resultados muestran que la autoeficacia tiene el mayor impacto en el desempeño laboral y puede predecir significativamente el compromiso organizacional de los empleados de origen inmigrante.

López y Minchillo (2016) realizaron una encuesta en España titulada: "Carga mental, motivación y autoeficacia: relaciones en el lugar de trabajo". El propósito de este trabajo es explorar la contribución de la carga de trabajo psicológico y sus 25 dimensiones a la motivación intrínseca y la autoeficacia. Para ello, además de los datos sociodemográficos y laborales, un total de 169 trabajadores completaron las escalas de carga psicológica, motivación intrínseca y autoeficacia. Los resultados de la investigación muestran que la carga de trabajo mental general ayuda a explicar la autoeficacia. En cuanto a las dimensiones de carga mental, necesidades cognitivas, necesidades emocionales y organización del tiempo, predijeron la autoeficacia, siendo esta última la que más contribuyó a explicarla.

Gil (2018) en su estudio titulado: Síndrome de Burnout y autoeficacia en tripulantes de Lima. El propósito de este estudio es determinar la relación entre el síndrome de agotamiento de los tripulantes y la autoeficacia. Mediante un muestreo probabilístico deliberado, se evaluaron 157 participantes de la ciudad de Lima entre 25 y 60 años. Se encontró que existía una correlación positiva significativa entre la autoeficacia y la eficacia profesional ($r_s = .43, p < .01$). Y entre la autoeficacia y la alienación, existe una relación negativa y significativa ($r_s = -.32, p < .01$). Asimismo, los años de trabajo y años de trabajo en la empresa actual se relacionan negativamente con la eficiencia profesional y la autoeficacia; y las relaciones positivas con la alienación.

En este estudio se analizó diversos conceptos que definen a la variable en sí y que forman una idea desde diferentes puntos de vista, No obstante, desde la postura de esta investigación se estima que el concepto y la palabra autoeficacia laboral es bastante desconocido en la actualidad.

Se describe a la autoeficacia como el concepto percibido de un individuo

acerca de sus capacidades, las cuales les servirían para el alcance de sus metas. Bandura (2001).

Dando inicio a la conceptualización de la variable autoeficacia podemos expresarla en términos generales como la idiosincrasia individual que mantiene cada persona sobre sus capacidades, esto incluye tanto aspectos pensantes como sentimientos y también conductas (Bandura, 1995). Una de las pautas mencionadas es la importancia que las personas asumen acerca de su verdadero potencial, en conclusión, los individuos asumen percepciones erróneas de sus acciones por lo tanto adecuan su comportamiento en base a estas, lo cual perjudica el rendimiento. Sin embargo, las conductas son mayormente predecibles cuando el individuo influye positivamente sobre sus creencias acerca de sus habilidades y su conocimiento, en consecuencia, la eficacia individual resalta en un sentido psicológico y no en las acciones. (Pajares y Shunk, 2001, como se citó en Ruiz, 2005)

Según (Shwarzer, 1999, citado en Grau, et al, 2012) menciona que la autoeficacia puedes ser un diferenciador en la forma de pensar, sentir y comportarse. Con respecto a los sentimientos, algunas personas con un bajo ánimo, autoestima o algún déficit personal podrían afectar la ejecución de sus actividades, por el contrario, un fuerte sentido de pertenencia sobre las propias competencias facilita los procesos cognitivos y la realización de ello, incluyendo un buen juicio en las decisiones de cualquiera área productiva.

Uno de los factores que afectan las acciones funcionales del ser humano referente al pensamiento sin duda es la autoeficacia, las creencias mostradas por el individuo recaerá sobre sus funciones y acciones, el pensamiento de autoeficacia que mantenga el trabajador actúa principalmente como ente filtrante entre sus aptitudes y éxitos conseguidos, así como también para predecir su comportamiento posterior. (Zeldin, 2000, mencionado en Olaz, 2001.)

Siguiendo con algunas características de la autoeficacia, esta variable es sumamente determinante para conocer lo que el sujeto realizara con las habilidades y aptitudes que domina, sin embargo, la realización óptima del sujeto sobre sus acciones se deberá tanto a la percepción calificada que tiene de él mismo como del conocimiento sobre la acción que requiera elaborar, así también como la comprensión

de los posibles aciertos y consecuencias que su conducta posterior pueda producir, todos los elementos mencionados mantienen influencia sobre la autoeficacia por lo cual es imprescindible darles la debida importancia a su utilidad predictiva acerca de la autoeficacia. (Olaz, 2001)

Bandura (1995), Cree que la autoeficacia se mantiene en el sujeto por un sentido de éxito o fracaso, por lo cual dentro de la percepción del trabajador estos aciertos o errores crean convicción en la eficacia personal que permitirá resultados óptimos posteriores, cabe resaltar que para que el sujeto obtenga una autoeficacia fuertemente establecida debe afrontar retos dentro de sus actividades ya que actuará como esencia formativa beneficiándose de dotes perseverantes que ayudarán a que se recupere de las adversidades diarias.

Finalmente se plantea la definición de autoeficacia laboral como la convicción que tiene el trabajador para desempeñar de manera adecuada su actividad laboral incluyendo además el afrontamiento de sus funciones en el trabajo cuando estas asumen una circunstancia difícil o sobrecargada. Es entendible entonces que los sujetos con un bajo nivel de autoeficacia laboral mantendrán una productividad en descenso aún más cuando estén en situaciones laborales excedentes mientras que un sujeto con autoeficacia laboral alta obtendrá éxito en sus acciones por la capacidad ya antes mencionada. (Grau et al., 2012, citado en Marquez, 2020)

Entre las dimensiones que se toman en cuenta para realizar un análisis se encuentran la autoeficacia y la motivación laboral, cuyas definiciones se acercan a verificar al trabajador en su forma casual.

Bandura, Azzi y Polydoro (2008) afirman que las personas creen ser autoeficaces por cuatro fuentes principales; en primer lugar, la experiencia de dominio, a medida que un trabajador hace tareas se involucra más y tiene más conocimientos sobre la actividad que realiza. La segunda es la fijación al trabajo de otras personas (experiencia vicaria). La tercera se debe a la comunicación con otras personas, es decir, adopta ideas y consejos acerca de cómo se debe hacer una actividad laboral (persuasión social) y la cuarta fuente, son los estados emocionales, por lo que la ansiedad, el estrés y estados de humor negativos

inhiben la autoeficacia.

Sweetman y Luthans (2010) resaltan que “las creencias de autoeficacia para la ejecución de actividades laborales son consideradas importantes indicadores de compromiso con el trabajo”, aquellas personas son más optimistas y resilientes, los cuales dan un resultado positivo en su actividad laboral.

Los empleados se encaminan a “creer que son capaces de enfrentar las dificultades en el trabajo y encontrar formas para solucionarlas” (Xanthopoulou, et al, 2007).

Como especifican muchos autores, la autoeficacia en el trabajo es un factor relacionado a la motivación en el contexto laboral, por lo que ser autoeficaz hace que el trabajador tenga en su desempeño un papel trascendental cuando apunta a la participación en el trabajo y la ejecución de prácticas de trabajo en equipo. (LeBlanc, 2010).

En este contexto, también se sugiere añadir la motivación laboral, ligado a la autoeficacia, como complemento factores importantes para evadir la procrastinación laboral.

Para Robbins y Coulter (2008) la motivación laboral es una estrategia que complementa al trabajo de sus actividades porque ofrece incentivos, esto conlleva a que el trabajador realice con gusto y satisfacción sus tareas. Asu vez, esta motivación tiene como resultado positivo para la empresa, pues el rendimiento del empleado es alto. La motivación laboral se vincula de manera directa con varios factores fuera del ámbito laboral como la personalidad del individuo, su norma de creencias, etc.

La motivación laboral según Robbins y Coulter (2008) estará en manos en mayor medida de dos elementos: “1. La autoestimulación; 2. La estimulación por medio”.

Se entiende entonces que la motivación se torna un ingrediente importante para el comportamiento del ser humano, puesto que este, se verá involucrado en diferentes circunstancias las cuales lo orillaron a actuar de cierta forma, ya sea por decisión propia o como se mencionaba anteriormente, porque el medio así se lo solicite.

Para Mauro Rodríguez (1998) la motivación se centra como un conjunto de razones que manifiestan las características de una persona o bien.

Coulters (citado en Chiavenato, 2007) propone que la motivación simboliza

los métodos asociados al deseo de un sujeto que puede realizar con gran trabajo, con el propósito de lograr sus proyectos personales con la empresa. Este objetivo está condicionado con la satisfacción de alguna necesidad personal.

Robbins (2009) define a la motivación como aquellos métodos que exceden la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que ejecuta una persona para lograr un objetivo.

Los factores fundamentales en la definición anterior son estudiados por Chavez (2014) como la intensidad que mide el esfuerzo de una persona. Este esfuerzo hace que tenga en la organización y tenga coherencia con ellas.

La importancia de esta motivación laboral es porque contribuye a ser propulsores de la conducta por las necesidades del trabajador. Rodríguez (2004) define como impulsos que mueven al individuo para llegar a una satisfacción, una escasez personal satisfecha ya no es incentivada y cuando las perspectivas de lograr lo que se anhela son cortas, esa insuficiencia pierde su valor.

Por otro lado, la motivación es importante para el desarrollo de una gestión íntegra en el capital humano. Por ello, Berardi (2015) dice que, en el impulso de las capacidades de Responsabilidad social, las empresas tienen responsabilidades de gestión sensibles a las carencias de sus colaboradores.

La autoeficacia laboral, como variable de investigación, partiendo del estudio de varias fuentes bibliográficas y fuentes de investigación, se pudo trazar la significancia de procrastinación laboral a lo largo del tiempo, está creada por datos concebidos por profesionales que delimitaron definiciones y teorías que se mantienen hasta la actualidad por su importancia.

Por estado fisiológico del sujeto:

Se refiere que el estado físico es muy importante para la autoeficacia, quiere decir que muchas de las veces la fatiga o el dolor corporal juega un papel muy importante, al igual que el estado emocional del personal ya que estos tienen un papel muy importante en la percepción del mismo individuo tiene de sí mismo, esta percepción puede ser de vulnerabilidad o debilidad, esto puede influir a la realización de las tareas asignada

Natividad (2014) realizó una breve recopilación de dilación, en la que destacan las inferencias: Esopo transmite un mensaje en la fábula "Los caracoles" que nos permite reconocer que hacer las cosas tarde no es muy inteligente. Además, consideremos la obra del Conde Lucanor en el siglo XVI: "Las sentencias

del cardenal a París y los sacerdotes franciscanos", en la que esboza: "Si puedes hacer algo que te conviene, no te demorarte debes, que se puede perder", los aportes realizados demuestran que posponer tareas no es bueno para la vida, esta breve historia muestra que la tendencia a la procrastinación ha continuado desde la antigüedad.

La autoeficacia laboral se ha hecho presente a lo largo de las décadas, Según (RAE, 2017), es la capacidad del ser humano para realizar acciones desafiantes siempre ha sido motivo de admiración y aceptación de los grupos sociales, ejecutar correctamente estas acciones y lograr las metas esperadas se denomina efectividad. Terry mencionó que la autoeficacia (2015, p. 15) se convertirá en "una capacidad para organizar eficazmente las habilidades sociales, emocionales y de comportamiento relacionadas con lo que los sujetos piensan que pueden hacer". Por lo tanto, la ejecución plantea un desafío. De alguna manera, que los resultados sean los esperados y se sienta capaz de hacerlo, significa percibir la autoeficacia. El primer método de construcción de la autoeficacia es gracias a Rotter (1966, p. 1), quien propuso la teoría de la trayectoria de control (interna y externa) en el siglo XX, el autor señaló que el evento depende de su comportamiento o de su conducta relativo permanente, que quiere decir que antiguamente en la cultura el hecho de hacer bien las cosas no se adjudicaban al sujeto si no que más bien se decía que era un hecho de suerte.

Por otro lado, (Citado de: Visdómine-Lozano & Luciano, 2005, p. 731) menciona que Rotter (1966) cree que: "La sensación de control sobre la situación aumenta la motivación para afrontarla, por lo que se espera que el sujeto interno se sentirá más involucrado y más Actuando de manera positiva". Por eso, la autoeficacia, al incluir la creencia de logro interno antes de una determinada meta, puede relacionarse con puntos de control interno, porque el sentido de responsabilidad del individuo y las acciones al frente de él le permiten desempeñarse de una mejor manera. En 1977, Bandura utilizó la autoeficacia como hipótesis para explicar el cambio de comportamiento ante la percepción que el sujeto tiene de él, porque afecta el grado de esfuerzo que un individuo utiliza para realizar una determinada tarea y el grado de persistencia en situaciones adversas.

Haciendo una revisión en la epistémica se puede observar algunos postulados y tipos a considerar para la variable del presente estudio.

La definición de autoeficacia de Bandura es la siguiente: la percepción de un individuo de la serie de acciones necesarias para responder de manera efectiva a las demandas ambientales. La autoeficacia se puede definir como un conjunto de juicios sobre la capacidad de una persona para organizar y realizar acciones destinadas a lograr ciertos resultados (Bandura, 1977, p. 15). Esta teoría se construye en la teoría social cognitiva propuesta por Bandura, quien afirmó que la función humana se basa en tres factores: su comportamiento, sus pensamientos y sus condiciones ambientales. A estas interacciones, Bandura las denomina determinismo mutuo; es decir, entendido como la interacción de estos factores sobre el individuo, el individuo puede actuar sobre su entorno y el entorno sobre sí mismo (Bandura, 1997).

Según Bandura 1994, se refiere a la autoeficacia percibida como la capacidad del individuo para sentirse preparado para cualquier ejercicio, esto gracias a la influencia de ciertos sucesos que le han pasado a lo largo de su vida.

Dentro de este postulado existen los siguientes factores:

Por ejecución: Todo aprendizaje captado a lo largo del tiempo son bases de conocimiento para alcanzar la autoeficacia, ya que estos sirven para medir la capacidad de cada individuo. Por ende la realización exitosa de una acción incrementa la percepción positiva de la autoeficacia, por otro lado el fracaso continuo hace que el sujeto tenga valores bajos de confianza así bajando los niveles de autoeficacia.

Por observación: Este modelo se basa en la importancia de tener un conocimiento previo de cómo hacer las cosas, dando así la seguridad para el accionar del individuo, creando confianza para la obtención de resultados en el ámbito laboral, este modelo tiene mayor importancia para los sujetos con poca experiencia en la tarea asignada.

Por persuasión verbal: esto se da básicamente en las personas que son capaces, pero tienden a dudar de las mismas, es por ello que necesitan aliento de un tercero o indicaciones para alcanzar el éxito a pesar que el sujeto tiene el conocimiento práctico, este factor puede ser muy importante para el logro de una meta determinada.

Según Skinner (citado por Solvabarro, 2008), señaló desde su modelo conductual que un comportamiento solo es efectivo cuando se refuerza, es decir,

se vuelve repetitivo, por lo que las personas que comúnmente ejerzan este comportamiento procrastinador estarían dentro de dicho término y sujetos a reincidir.

Según Baker (citado por Solvabarro, 2008), El modelo psicodinámico de Baker sugiere que la procrastinación se da en personas que tienen miedo al fracaso y explican que, aunque estas personas demuestran capacidad suficiente para realizar sus actividades suelen posponerlas por temor al fracaso, también señaló que esta situación tiene un origen familiar, en situaciones donde los padres asumen un rol que maximiza la frustración y disminuye la autoestima del niño, entonces, cuando los infantes reciben una crianza opuesta a los antes mencionado, estos se desenvolverá satisfactoriamente e incluso las desarrollaran con éxito, en lugar de posponer las actividades por considerarlas complicadas.

De igual forma, Wolters (2003), define la procrastinación en su modelo cognitivo como un proceso que involucra un estado mental, relacionado con la discapacidad y el miedo a la exclusión social, los procrastinadores mantienen pensamientos compulsivos y negativos cuando una tarea les resulta difícil de completar por lo que generan conductas de aplazamiento trayendo como consecuencia el retraso de sus actividades.

Según Ferrari y Emmons (1995) dan a conocer dos tipos de procrastinadores: Por medio de la autoeficacia y la evitación, el primero se refiere a aquellos que posponen una tarea bajo presión para encontrar un momento de emoción o motivación, la segunda categoría se refiere a aquellos que tienen baja autoeficacia y baja motivación, miedo al fracaso o sienten que no cumplirán con lo esperado y también esforzándose.

Por otro lado, Ferrari, Johnson y Mccown (1995) consideraron dos tipos de procrastinación: Disfuncional, que se refiere a la evitación al completar una tarea y funcional que ocurre cuando esta persona no quiere realizar una tarea porque cree que no es relevante.

Según Hsin y Nam (2005), Dan a conocer que en diferentes estudios los procrastinadores se basan en mostrar menores indicadores de autorregulación y expansión, por lo que no completan tareas asignadas o metas específicas; no obstante, la procrastinación no es solo un periodo de tiempo perdido originado por falta de planificación, sino que sumado a ellos hay factores emocionales, cognitivos y conductuales que le dan mayor complejidad de lo que coloquialmente

se deja entrever.

Dentro de la teoría de Hsin y Nam, estos investigadores separan al individuo procrastinador en dos tipos:

Pasivos: Muestran retrasos en las tareas y decisiones relacionadas con las actividades, así como mal comportamiento ante la adversidad.

Activos: Son aquellos que pueden funcionar con mayor precisión y tomar decisiones sobre la expansión intencionada de actividades, cuyo único objetivo es priorizar otros. Por otro lado, los procrastinadores activos prefieren trabajar bajo altas exigencias, un ejemplo es, si hay una tarea inesperada, se sentirán desafiados y animados, caracteres que no inducen a algún fallo al sujeto.

Los autores nombrados anteriormente, Hsin y Nam (2005) refieren también que existen tres niveles los cuales diferencian a los procrastinadores pasivos y activos (p.248).

Nivel emocional: Se centra en la emoción que genera el sujeto, generalmente los procrastinadores pasivos, cerca de la fecha límite de la entrega de un pendiente se sienten presionados ejerciendo en ellos una sensación de inseguridad que posteriormente aumentará las posibilidades de fracaso. Por otra parte, los procrastinadores activos prefieren trabajar bajo altas exigencias, por ejemplo, si hay una tarea inesperada se sienten desafiados y alentados, estos roles por lo general no lo inducen a fallar.

Dimensión cognitiva: Hace referencia a la colección de creencias e información que posee un individuo, un trabajo y las virtudes asociadas a él. Para los procrastinadores activos, cognitivamente hablando, se percatan que habían dejado de laborar, pero al mismo tiempo existen ideas para la implementación. Por tanto, los procrastinadores pasivos carecen de cualquier plan de implementación debido a su falta de seguridad a la hora de realizar las tareas, y presentan falencias en la consecución de sus objetivos.

Dimensión conductual: Son hechos que las personas muestran antes y durante el trabajo. Los procrastinadores activos suelen estar motivados y sentirse eficaces de completar su labor. El aplazamiento pasivo a nivel conductual puede verse como una tendencia a rendirse y cometer errores al completar determinadas tareas.

En cuanto a la etimología de la psicometría proviene del griego: Psykhe Y Metrum. La Real Academia Española (2015) lo define como fenómenos psicológicos. En otras palabras, la tarea de la Psicometría es medir el fenómeno psicológico. Muñiz (2010) mencionó que la necesidad de medir variables psicológicas requiere de un conjunto de teorías, métodos y habilidades (p.45); a saber, la psicometría se utiliza para identificar, describir y verificar datos relacionados con el comportamiento de las personas. Utilice cálculos estadísticos y análisis de resultados. La psicometría crea una herramienta que puede asignar valores a áreas relacionadas. Con el fin de asegurarse de que la prueba tenga características psicométricas confiables y sea efectiva, los procedimientos aceptados por la comunidad científica deben usarse con el fin de evaluar cuantitativamente los fenómenos y atributos psicológicos.

Es decir, la psicometría como se le conoce es la que se ocupa de delimitar la validez de una prueba y si esta tiene un grado de confiabilidad para calcular una variable o comportamiento, una prueba debe encerrar parámetros aceptables para la medición de esta, esto solo se alcanza con la estimación de sus propiedades psicométricas. Para este estudio se ha determinado según el estudio y los objetivos, la validez de constructo, la fiabilidad del instrumento y la validez de contenido.

Según Muñiz (2010) Indica “Los estudios dan apertura a poder percibir características importantes en el comportamiento de los individuos” (p.57), esto afirma que los individuos partiendo de estos estímulos se plantean posturas únicas, auténticas y propias.

La validez, conocida como la propiedad de la prueba para dar a conocer lo que específicamente se debe calcular o medir. Kerlinger (1979), indica que esta propiedad está ligada a lo que el examinador quiere medir y lo que la prueba realmente mide. La validez, expone, pruebas enlazadas con el contenido, el constructo y los criterios.

Hernandez y Cool (2014), Indica que la validez de contenido admite la evaluación si es que la prueba es óptima para lo que pretende medir, los argumentos de la variable se rigen a la literatura que lo acompaña, o sea por los estudios previos y teorías. De tal modo que las descripciones de los ítems deben ser evaluadas a conciencia.

La validación del juez es la opinión de un grupo de personas con

experiencia en el tema en estudio, que utilizan su experiencia para verificar la importancia del reactivo para la medición y si es útil desde un punto de vista científico; por lo tanto, es importante considerar la propuesta y la relevancia de las metas, es decir, deben ayudar a recabar la información necesaria para tal fin. La selección de los expertos en verificación debe seguir algunas normas; los expertos deben tener experiencia y capacidad de toma de decisiones, deben tener una reputación en la comunidad, deben ser justos, seguros y adaptables. El proceso de juicio experto comienza con la selección de expertos, quienes evaluarán de forma independiente la prueba y luego correlacionarán las puntuaciones asignadas por los expertos. Si la mayoría de los expertos están de acuerdo con la relevancia de la prueba, habrá una gran evidencia de que el contenido es correcto (Hernandez y Cool, 2014).

Validez de criterios, se fija este concepto cuando una prueba, test o instrumento que mide una variable se contrasta con los resultados de otro criterio independiente que también mide la misma variable (Hernández et al., 2014, p.202). Sin embargo, se considera que es de total relevancia el juicio que se ejecuta sobre el instrumento de estudio y si este es capaz de medir la variable requerida. (Bernal, 2014, p. 247).

La confiabilidad, buscar la estabilidad de los resultados de una estructura en particular, es la precisión de una herramienta de medición (Hernández, 2010). Si el instrumento de medición proporciona valores de medición constantes, es confiable; si las variables medidas también son constantes, estos cambios deben tener un cierto grado de estabilidad para respaldar resultados confiables. Finalmente, se puede entender que la confiabilidad es la consistencia observada entre métricas y atributos (Hernandez 2010).

Los pasos para lograr la evaluación de la confiabilidad incluye: confiabilidad podemos mencionar: test-re-retest, que incluye realizar la misma prueba en la misma muestra en dos momentos diferentes para mantener los resultados en paralelo, incluyendo el mismo par de pruebas La aplicación de la misma persona, lo que significa comprobar la correlación entre la primera y la segunda aplicación, consistencia interna: dividida por la mitad, coeficiente alfa de Küder-Richardson y Cronbach (Hernandez,2010).

La validez del constructo hace referencia al universo del conocimiento relacionado con el tema expresado en conceptos psicológicos. Para ejecutar el

estudio utiliza el Análisis factorial, una técnica estadística multivariante, su propósito es asegurar que los datos que reducen la correlación entre interpretaciones de las variables observadas y no observadas se denominan factores comunes. Luego contamos con análisis factorial que revela las dimensiones de la variación. El comportamiento común, que constituye un factor, como clasificación general de las características psicológicas generales, ayuda a clasificar y describir las características personales. Hay dos modos de FA, análisis factorial exploratorio (AFE) y análisis factorial confirmatorio (AFC). Autores como Méndez y Rondón (2012) creen que el AFE intenta encontrar o establecer una estructura interna generando nuevos factores a partir de un conjunto de variables o reduciendo el número de estos factores mediante métodos exploratorios. Por otro lado, creen que el análisis factorial confirmatorio (AFC) evaluó Un conjunto de factores organizados teóricamente se ajusta a los datos; esta técnica explora exactamente la estructura de las variables observadas y aplicar las para que compruebe si el instrumento o los elementos que lo componen representan los diversos constructos de interés o sus diferentes dimensiones, esta estructura está incrustada en una teoría específica sobre esta característica del comportamiento será un indicador del constructo.

El coeficiente Alpha de Cronbach permite a los investigadores evaluar la confiabilidad o consistencia interna de instrumentos que constan de una escala Likert o cualquier escala de opción múltiple (Quero, 2010, p. 250). Daza (2014), menciona que los baremos son una escala de puntuación obtenida de un instrumento de medida, que se puede explicar asignando un valor específico a cada escala. Es un índice de un valor, que indica la interrelación entre los ítems de la prueba, que se puede cuantificar de dos formas a partir de la varianza o correlación de los ítems (Quero.2010). Las escalas de tipo Likert son herramientas de medición o recolección de datos cuantitativos que se utilizan en la investigación. Es una escala adicional que corresponde a un nivel de medida ordenado, consta de una serie de ítems o juicios que requieren la respuesta del sujeto de manera positiva. Hay cinco opciones de respuesta más utilizadas, y a cada categoría se le asigna un valor que conducirá a la puntuación total del tema en función de las puntuaciones de todos los elementos. La puntuación final indica la posición del sujeto en la escala (Luna (2007)). .El coeficiente alfa de Cronbach oscila entre 0 y 1. Cuando el valor se acerca a 1, la concordancia entre ellos será

mayor.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

El estudio es una investigación aplicada de tipo instrumental, según Argumedo (2016) Se propone crear un nuevo instrumento o adaptar herramientas existentes a nuevos entornos aplicándolo con la problemática actual, según Alarcon (2008) el propósito es desarrollar una herramienta que pueda dar cuenta de todos los requisitos de validez y confiabilidad, es un predictor apropiado del comportamiento; por lo que puede desarrollar completamente las normas para explicar la puntuación entre un individuo y otro en comparación con los resultados del grupo

Diseño

El siguiente estudio se ajustó a un diseño no experimental de corte transversal, como lo sostiene Hernández (2016). La investigación no experimental se realiza sin manipulación deliberada de variables, es decir, en la investigación las variables independientes no se alteran intencionalmente. En la investigación no experimental lo que se hace es observar los fenómenos que ocurren en el medio natural y luego se analiza. Asimismo, tiene un enfoque cuantitativo, indica Monje (2011) En el enfoque cuantitativo, se utiliza la recopilación de datos, seguida de la medición y el análisis estadísticos del mismo, con la finalidad de explicar el problema. También, esta investigación es de escala nominal, como refiere Naghi (2000) La escala nominal implica asignar números u otros signos para clasificar o calificar objetos u observaciones. De igual manera este estudio es de corte transversal ya que según Hernández (2003) Se recolectan datos en un momento específico y único, su finalidad es explicar y analizar sus variables e incidencias en un momento específico. Por otro lado, su nivel es descriptivo ya que según Sabino (1996), La investigación descriptiva se centra principalmente en la realidad fáctica, su característica básica es proponer explicaciones correctas, su enfoque principal es utilizar estándares de sistemas que permitan revelar su estructura o comportamiento para describir los fenómenos.

3.2 Operacionalización de las variables

Definición conceptual:

Finalmente se plantea la definición de autoeficacia laboral como la convicción que tiene el trabajador para desempeñar de manera adecuada su actividad laboral incluyendo además el afrontamiento de sus funciones en el trabajo cuando estas asumen una circunstancia difícil o sobrecargada. Es entendible entonces que los sujetos con un bajo nivel de autoeficacia laboral mantendrán una productividad en descenso aún más cuando estén en situaciones laborales excedentes mientras que un sujeto con autoeficacia laboral alta obtendrá éxito en sus acciones por la capacidad ya antes mencionada. (Grau et al., 2012, citado en Marquez, 2020)

Definición operacional:

Esta escala será el resultado de medir el nivel de autoeficacia laboral a través de una escala de autoeficacia en colaboradores de una empresa logística, en donde se manifiestan los niveles de autoeficacia en sus diferentes dimensiones de estudio, teniendo entre ellas la motivación. Como fin se obtuvo la medición de la variable por medio de los resultados obtenidos de la escala de autoeficacia laboral

Dimensiones: Es de total relevancia conocer los factores que inciden en la autoeficacia laboral, estos factores tienen las siguientes dimensiones, una de ellas es la autoeficacia conformada por 8 ítems, indica que ser autoeficacia hace que el trabajador tenga en su desempeño un papel trascendental cuando apunta a la participación en el trabajo y la ejecución de prácticas de trabajo y motivación (LeBlanc, 2010). Por otro lado, también está la dimensión de motivación que consta de 8 ítems, la motivación laboral es una estrategia que complementa al trabajo de sus actividades porque ofrece incentivos, esto conlleva a que el trabajador realice con gusto y satisfacción sus tareas (Robbins y Coulter 2008). Los cuales se han medido con un total de 16 ítems.

Escala de medición: La escala ordinal de medición es Likert, con escala de valorización de siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1) y para la interpretación de la variable serán asumidos los niveles de bajo, moderado y alto. Las escalas de tipo Likert son herramientas de medición o recolección de datos cuantitativos que se utilizan en la investigación. Es una escala adicional que

corresponde a un nivel de medida ordenado, consta de una serie de ítems o juicios que requieren la respuesta del sujeto de manera positiva. Hay cinco opciones de respuesta más utilizadas, y a cada categoría se le asigna un valor que conducirá a la puntuación total del tema en función de las puntuaciones de todos los elementos. La puntuación final indica la posición del sujeto en la escala. (Luna,2007)

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

La población está conformada por el total de 66000 colaboradores entre los cuales son considerados motorizados, conductores, colaboradores de logística, administrativos y trabajadores de gerencia, según las empresas logísticas.

Según Tamayo (1997) La población se define como la suma de los fenómenos a estudiar, en los que las unidades de población tienen características comunes, que se estudian y se generan datos de investigación. Por tanto, la población es el conjunto de todas las cosas que coinciden con un conjunto específico de normas. Un censo, por ejemplo, es el recuento de todos los elementos de una población. (P.114)

Muestra

Según Fisher (2010), el tamaño de la muestra debe definirse en base a dos estándares: Recursos disponibles y requisitos para el análisis de la investigación. Por lo tanto, se recomienda utilizar la muestra más grande posible, cuanto más grande y representativa sea la muestra, menor será el error. En el presente estudio la muestra es de un total de 1050 colaboradores, tal resultado se obtuvo siguiendo herramientas como programas para obtener la cantidad de componentes de muestra, como fórmulas, lógica, etc., que veremos más adelante. La muestra es la parte representativa de la población.

Muestreo

El muestreo que se usó en esta investigación fue el no probabilístico. Según Otzen y Manterola (2017) mencionan que la selección de la muestra se limita a casos específicos el cual requiera y sean convenientes para la investigación según el criterio de los autores.

Criterios de inclusión

Se tomó en cuenta a los colaboradores de la empresa logística ubicada en Lima metropolitana, toda persona que sea mayor de edad y trabaje una jornada mayor a 6 horas, así mismo todo colaborador que firmó el documento de confiabilidad que avala su participación en el presente estudio

Criterios de exclusión

No se tomará en cuenta para el estudio a menores de edad, ni a colaboradores que tengan habilidades diferentes que laboren en la empresa, tampoco, se tomará en cuenta a los empleados con jornadas laborales en modalidad Part - Time, asimismo quedarán excluidos todo aquel colaborador que no firmó la carta de confiabilidad.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Para la presente investigación se usó la técnica llamada encuesta, según dice Fernández (2004) es un proceso de intercambio de información muy eficaz, donde tiene un diseño según la característica de la población, con un tema en específico y una rápida obtención de resultados. Esto permite la obtención de datos muy relevantes los cuales simplifican la obtención de algunas conclusiones tal como detalla Grasso (2006) En comparación con otros elementos de observación, las encuestas pueden obtener datos de forma más sistemática. Permite el registro de datos detallados, la investigación poblacional a través de una muestra representativa y conclusiones generales con conocimiento del rango de error y control de ciertos factores que afectan el fenómeno en estudio.

INSTRUMENTOS

Ficha técnica

Nombre	: Escala de autoeficacia laboral en colaboradores de una empresa logística.
Autores	: J. Cortez y B. Julca
Procedencia	: Lima - Perú – 2021
Administración	: Individual o colectivo
Tiempo	: 15 min.
Estructuración	: 2 dimensiones - 16 ítems
Aplicación	: Adultos

Reseña histórica:

La escala de autoeficacia laboral de Cortez y Julca (EALCJ), evalúa el nivel de autoeficacia laboral. Su utilización de este instrumento es de carácter clínico y social, se evaluó a colaboradores de una empresa logística, su uso es individual o colectivo, con una aplicación de 15 min aproximadamente

Consiste de 16 ítems, realizado el análisis psicométrico dio como instrumento unifactorial que consta de 16 ítems

Consigna de aplicación:

- Leer cada pregunta cuidadosamente
- No existe respuesta buena o mala, se desea conocer cómo te sientes y actúas en diversas situaciones.

Calificación e interpretación

Una vez terminada la aplicación al colaborador, se debe rectificar que todas las preguntas hayan sido respondidas con uniformidad, para proceder a su calificación. Las respuestas se califican del 1 al 5. Luego se realiza la sumatoria de las alternativas de respuestas asignadas por cada dimensión. Al obtener los puntajes se ubican en la categoría correspondiente según los baremos para ver si existe o no autoeficacia en ellos y la dimensión que representa mayor puntaje.

Propiedades psicométricas de la prueba piloto

La validez de la escala se desarrolló mediante un análisis factorial donde consta de una variable y 2 dimensiones. En la Escala de autoeficacia laboral de colaboradores de una empresa logística en Lima metropolitana, se encontraron evidencias de consistencia de validez interna con el coeficiente Alfa de Cronbach, cuyo valor es .95.

Propiedades psicométricas originales del instrumento

Con relación a la confiabilidad por consistencia interna se optó por considerar a los principales índices que se tiene acceso mediante el programa JASP, de los cuales, se obtuvo que tanto el Alfa, Omega y Guttman, presentan índices mayores a 0.92, lo que indican y dan evidencias que la prueba es altamente confiable, según lo expresado por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018).

3.5 Procedimientos

En la presente investigación se desarrolló en dos planos, en primera instancia se desarrolló un cuestionario con 16 ítems los cuales fueron validados por 10 jueces expertos y validado por V de Aiken el resultado fue de 16 ítems que poseían la relevancia, pertinencia y claridad del caso. Luego se procedió a solicitar permiso a la empresa con los diferentes gerentes generales para desarrollar nuestro proyecto de investigación y se coordinó la fecha y hora para la recolección de datos. Posterior a ello se ejecutó una prueba piloto a 100 colaboradores jóvenes y adultos entre las edades 18 a 59 años de edad, fueron realizadas de manera presencial en la empresa logística con un tiempo determinado de 15 a 30 min para poder desarrollar la encuesta, dando como resultado teniendo una respuesta positiva al entendimiento de la prueba, al término de la prueba se realizó el análisis para su validez de contenido mediante V aiken, constructo mediante el KMO y Barlett y confiabilidad donde finalmente se quedó con 16 ítems.

3.6 Métodos de análisis de datos

Para la obtención de análisis de datos en relación a los indicadores de evidencia de validez de contenido a través de criterio de jueces, se empleó el cociente V (Aiken, 1985), con sus respectivos intervalos de confianza IC95%, dando mayores a .60. El valor crítico para V es .50 (Aiken, 1985; Penfield, & Giacobbi, 2004)

Para obtener indicadores de validez de estructura interna se realizó el Análisis Factorial Exploratorio (AFE). Para verificar la bondad de ajuste de los datos a este tipo de análisis, se determinó el índice KMO, donde valores superiores de .80 a más se consideran satisfactorios (Káiser, 1970); y la prueba de esfericidad de Bartlett ($p < 0.05$), sacando .97 con lo que damos por válido.

Respecto a la medida de confiabilidad, dio como resultado 0.955 éste se obtuvo mediante el método de consistencia interna, usando el coeficiente alfa (α , Cronbach, 1951) y/o omega (ω , McDonald, 1999) para cada dimensión de la prueba. Para todas estas pruebas se utilizó el programa de cálculo Excel 10.0, el Programa SPSS y el programa JASP.

De igual manera, se elaboraron algunas normas de interpretación de la Escala de autoeficacia laboral en colaboradores, a través de percentiles, así como el diseño y la elaboración de un manual.

3.7 Aspectos éticos

En la presente investigación no pone en riesgo a ningún colaborador dentro de las evaluaciones correspondientes, por ello se tuvo en cuenta la predisposición que tenía cada colaborador para la investigación, también, se considera la confiabilidad y reserva detallada en el consentimiento informado, extendiendo así un proceso con total igualdad.

Consecuentemente al código de ética de la Universidad César Vallejo, se enfatizan los temas importantes que necesitan ser considerados en la investigación; como primer propósito, nos atenemos a los derechos de propiedad intelectual, por lo que los investigadores se comprometen a citar a todos los autores para evitar el plagio; de igual forma, el uso y manejo de los cuestionarios si estos se usarán están relacionados con el permiso de los autores, obteniendo así el acuerdo y autorización de ambas partes.

El Colegio de Psicólogos del Perú (2017) ART 24 Los psicólogos deben tener en cuenta que toda investigación en seres humanos debe contar con el consentimiento informado de los sujetos involucrados, para las personas con incompetencia debe contar con el consentimiento de sus representantes legales, padres en relación a sus hijos o tutores con niños a cargo. En el caso de un menor, el mismo debe aceptar ser parte del procedimiento (p.32).

Por lo tanto, para usar citas textuales como referencia según la American Psychological Association (APA) es necesario mantener el anonimato en las evaluaciones de la empresa y de los colaboradores que comprenden la misma.

Es de total relevancia explicar en detalle que el propósito de toda investigación es comprender las causas, el desarrollo y las consecuencias de enfermedades o fenómenos. En otras palabras, en cualquier investigación, se

debe considerar el honor, la vida, la privacidad, la ética y la confidencialidad (Asociación Médica Mundial, Helsinki, 2017).

De igual forma, en el presente estudio se respeta los principio éticos, es decir, no atenta contra ningún colaborador dentro del procedimiento, se respeta el derecho de beneficencia donde los investigadores son responsables de hacer honorable el proceso, asimismo, respeta el principio de no maleficencia, dado que no pone en evidencia los datos del evaluado en su perjuicio, además, respeta el principio de autonomía, ya que el individuo es libre de querer o no participar en el estudio, por último, se fundamenta en el principio de justicia, pues a los individuos que se evaluaron en el presente estudio se les trato por igual sin discriminar género, raza, credo, etc. (Colpsic, 2016)

IV. RESULTADOS

Siguiendo con el desarrollo del estudio se presentan los resultados adquiridos de acuerdo a los objetivos ya antes de ser planeados.

EVIDENCIAS DE VALIDEZ BASADO EN EL CONTENIDO

TABLA 1

Validez de contenido por criterio de jueces, según el Coeficiente V de Aiken

Reactivos	V Aiken Pertinencia	V Aiken Relevancia	V Aiken Claridad	V Aiken Total
1. Me siento motivado, con ganas de no aplazar mi trabajo.	10 / 10	10 / 10	10 / 10	1
2. Tengo la energía para realizar con puntualidad mi trabajo.	10 / 10	10 / 10	10 / 10	1
3. Considero que mi desempeño es óptimo para no retrasar mis actividades en la empresa.	10 / 10	10 / 10	10 / 10	1

4. Suelo tener metas dentro de un determinado periodo de tiempo en las cuales esforzarme para triunfar.	10 / 10	10 / 10	10 / 10	1
5. Tengo disciplina para desempeñar a tiempo mis labores y conseguir buenos resultados.	10 / 10	10 / 10	10 / 10	1
6. Considero que mi trabajo cuenta con incentivos y buenas recompensas que permiten el logro de las metas propuestas.	10 / 10	10 / 10	10 / 10	1
7. Mi trabajo cuenta con incentivos que me benefician en el factor tiempo.	10 / 10	10 / 10	10 / 10	1
8. Se me hace difícil cumplir las funciones de mi puesto en el horario laboral establecido.	10 / 10	10 / 10	10 / 10	1
9. Me considero mejor que los otros trabajadores cuando no postergo mis obligaciones laborales.	10 / 10	10 / 10	10 / 10	1
10. Suelo ser eficaz con mis obligaciones realizándose a tiempo.	10 / 10	10 / 10	10 / 10	1
11. Soy responsable con mis obligaciones dentro de mi jornada laboral.	10 / 10	10 / 10	10 / 10	1
12. Soy capaz de manejar situaciones de recarga laboral en un tiempo determinado.	10 / 10	10 / 10	10 / 10	1
13. Tengo las habilidades suficientes como para no postergar mi trabajo.	10 / 10	10 / 10	10 / 10	1
14. Pierdo la paciencia rápidamente cuando no logré realizar mis deberes a tiempo.	10 / 10	10 / 10	10 / 10	1
15. Me esfuerzo por completar a tiempo mis trabajos.	10 / 10	10 / 10	10 / 10	1

16. Suelo reducir el tiempo establecido de mis tareas dando ideas innovadoras.	10 / 10	10 / 10	10 / 10	1
--	---------	---------	---------	---

En la tabla superior se observan los reactivos y la aceptación por parte de los 10 jueces expertos, quienes tuvieron la opción de aceptar o rechazar el ítem. Resultando que todos estuvieron de acuerdo con la pertinencia, relevancia y claridad, aceptando cada uno de los reactivos.

EVIDENCIAS DE VALIDEZ BASADA EN LA ESTRUCTURA INTERNA

ANÁLISIS FACTORIAL EXPLORATORIO

TABLA 2

Prueba de KMO y Barlett

Cantidad de ítems	KMO	Barlett
16	0.987	< .001

En la tabla superior se observa que los 16 reactivos permiten tanto que la prueba Kaiser Mayer Olkin es superior a 0.8 y la esfericidad de Barlett es menor a 0.05, por lo tanto, es posible realizar el análisis factorial exploratorio.

TABLA 3

Rotación de Ítems

Factor Loadings

	Factor 1	Uniqueness
ITEM1	0.747	0.442
ITEM2	0.775	0.399
ITEM3	0.774	0.401
ITEM4	0.784	0.386
ITEM5	0.770	0.408
ITEM6	0.779	0.393
ITEM7	0.758	0.425

ITEM8	0.772	0.405
ITEM9	0.776	0.398
ITEM10	0.779	0.394
ITEM11	0.773	0.402
ITEM12	0.779	0.393
ITEM13	0.767	0.411
ITEM14	0.763	0.418
ITEM15	0.774	0.401
ITEM16	0.777	0.396

En la tabla superior se puede observar que la rotación de los reactivos indica que la prueba se explica con solo una dimensión, por lo tanto, la escala es unidimensional.

CONFIABILIDAD POR CONSISTENCIA INTERNA

TABLA 4

Confiabilidad por Alfa, Omega y Guttman

Escala	McDonald's ω	Cronbach's α	Guttman's λ_2	Guttman's λ_6
Autoeficacia laboral	0.939	0.929	0.919	0.907

En la tabla superior se pueden observar la consistencia interna, mediante diferentes estadísticos, demostrando que sí representan buena confiabilidad.

TABLA 5*Análisis de confiabilidad*

Ítems	Correlación total	Alfa si el elemento
1. Me siento motivado, con ganas de no aplazar mi trabajo.	.719	.926
2. Tengo la energía para realizar con puntualidad mi trabajo.	.749	.925
3. Considero que mi desempeño es óptimo para no retrasar mis actividades en la empresa.	.743	.926
4. Suelo tener metas dentro de un determinado periodo de tiempo en las cuales esforzarme para triunfar.	.744	.925
5. Tengo disciplina para desempeñar a tiempo mis labores y conseguir buenos resultados.	.737	.926
6. Considero que mi trabajo cuenta con incentivos y buenas recompensas que permiten el logro de las metas propuestas.	.749	.925
7. Mi trabajo cuenta con incentivos que me benefician en el factor tiempo.	.733	.926
8. Se me hace difícil cumplir las funciones de mi puesto en el horario laboral establecido.	.080	.942
9. Me considero mejor que los otros trabajadores cuando no postergo mis obligaciones laborales.	.077	.942
10. Suelo ser eficaz con mis obligaciones realizándolas a tiempo.	.756	.925
11. Soy responsable con mis obligaciones dentro de mi jornada laboral.	.747	.925
12. Soy capaz de manejar situaciones de recarga laboral en un tiempo determinado.	.749	.925
13. Tengo las habilidades suficientes como para no postergar mi trabajo.	.738	.926

14. Pierdo la paciencia rápidamente cuando no logré realizar mis deberes a tiempo.	.729	.926
15. Me esfuerzo por completar a tiempo mis trabajos.	.739	.926
16. Suelo reducir el tiempo establecido de mis tareas dando ideas innovadoras.	.745	.925

Se puede observar en la tabla superior que se tienen 2 reactivos con bajos índices, por lo cual sería eficiente retirar estos 2 para mejorar la prueba.

TABLA 6

Confiabilidad por Alfa, Omega y Guttman con 14 reactivos.

Escala	McDonald's ω	Cronbach's α	Guttman's λ_2	Guttman's λ_6
Autoeficacia laboral	0.954	0.954	0.954	0.951

En la tabla 6 se pueden observar la consistencia interna, mediante diferentes estadísticos, demostrando que sí representan buena confiabilidad, ligeramente mejor que el modelo original.

TABLA 7

Normas Percentilares y Baremos.

Percentiles	Baremos
5	32
10	33
15	34
20	35
25	36
30	37

35	38
40	39
45	40
50	53
55	56
60	57
65	58
70	59
75	60
80	61
85	62
90	63
95	64
BAJO	Menos de 37
MEDIO	37 a 59
ALTO	Mayor de 60

En la tabla 7 se observan los percentiles y los baremos de la escala de autoeficacia.

DISCUSIÓN

En este capítulo se tomará en cuenta la presentación de los resultados de haber elaborado un instrumento para conocer la autoeficacia laboral, buscando conocer las similitudes o diferencias con los antecedentes de investigación, además de la teoría. Como primer comentario, lo obtenido en esta investigación se debe a la metodología aplicada al momento de recoger la información de manera virtual en más de 1000 colaboradores, dicho número es uno muy bueno, considerando lo expuesto por Fisher (2010) donde el tamaño de la muestra debe considerar el alcance que tenga el investigador, por lo tanto, habiendo tenido la posibilidad de estudiar a una cantidad considerablemente grande, esto es muy valioso para los resultados de esta investigación, más aun considerando que es una investigación psicométrica.

Como primer objetivo, se tuvo a bien encontrar las evidencias de validez de la escala, con base al contenido, el cual se basó en el criterio de jueces ayudado del coeficiente de la V de Aiken (1985) el cual precisa que si el número resultante de cada ítem es mayor a 0.8 se puede considerar que el reactivo es válido a criterio de los expertos. Los evaluadores de este tipo de evidencia de validez son expertos en la variable de estudio, con un grado mínimo de magíster, para este estudio se pidió el apoyo de 10 expertos, quienes tuvieron a bien la tarea de evaluar la claridad (qué tan bien redactado está el reactivo), la pertinencia (si el reactivo pertenece en sí a la variable de estudio) y a la relevancia (si el reactivo es importante para la escala).

En cada uno de los casos, los 10 expertos en la materia tuvieron a bien calificar cada pregunta con el mayor puntaje probable, lo que indicó que el 100% de los reactivos están acorde a la escala. Es así que, comprobó la evidencia de validez basada en el contenido.

Para el segundo objetivo específico se buscó comprobar la evidencia de validez basado en la estructura interna, para ello fue necesario utilizar el análisis factorial, donde se optó utilizar el Análisis Factorial Exploratorio, puesto que no se conoce la estructura interna de la prueba, ya que se está creando, en caso que se hubiera conocido la prueba, hubiera sido favorable utilizar el análisis factorial confirmatorio.

Dentro de los análisis del análisis factorial exploratorio realizados, primero se comprobó que el modelo realizado cumpla con las 2 condiciones mínimas: un KMO superior a 0.8 y la esfericidad de Barlett menor a 0.05; de estos 2 se obtuvieron índices buenos, encontrando un KMO de 0.98 y un índice de esfericidad de Barlett menor a 0.01, lo cual dan buenos criterios para optar por poder conocer la cantidad de factores y sus respectivas rotaciones. En la investigación de Gil (2018), para comprobar autoeficacia entre los resultados del estudio se encontraron Se encontró que existía una correlación positiva significativa entre la autoeficacia y la eficacia profesional ($r_s = .43, p < .01$). Y entre la autoeficacia y la alienación, existe una relación negativa y significativa ($r_s = -.32, p < .01$).

En la rotación de elementos, se pudo observar que todas los reactivos o ítems se acomodaron a un solo factor, con cargas factoriales superiores a 0.7, por lo tanto, queda visto que esta prueba es explicada de forma unidimensional, dejando así las 2 dimensiones propuestas inicialmente. En el caso de Hernandez, Ramos, Negrín, Ruíz (2011), Mediante la realización del análisis factorial exploratorio y confirmatorio, los resultados muestran también la unidimensionalidad de ambas escalas y una correlación de Pearson entre ellas de 0.56.

Con relación a la confiabilidad por consistencia interna se optó por considerar a los principales índices que se tiene acceso mediante el programa JASP, de los cuales, se obtuvo que tanto el Alfa, Omega y Guttman, presentan índices mayores a 0.92, lo que indican y dan evidencias que la prueba es altamente confiable, según lo expresado por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018). En el caso de Bargsted et al. (2019), Los resultados muestran que existe una correlación positiva estadísticamente significativa entre la autoeficacia y la satisfacción laboral ($\beta = .25$, $p < .001$). Sin embargo, las características del conocimiento ($\beta = -.01$, $p = .05$) no tienen relación significativa con la satisfacción laboral.

A pesar de que de forma inicial se encontró una serie de buenas evidencias de confiabilidad, se optó por realizar un análisis de cada uno de los reactivos, encontrando que existen 2 reactivos que se comportaron de forma adversa a la confiabilidad obteniendo índices menores a 0.2, por lo tanto, se optó por retirarlos, pero la confiabilidad sí sube, de 0.92 a 0.94, por lo tanto, no es tan relevante retirarlos. Cabe destacar que estos reactivos (8 y 9) fueron redactados de forma inversa, esto es sustentado por lo expresado por Vigil-Colet et al. (2020), donde mencionan que la realización o incorporación de reactivos inversos es desaconsejado por los autores, debido a que el sesgo de respuesta de estos genera que la persona no responda como debiera. Esto queda demostrado con lo encontrado en los resultados de la presente investigación, pudiendo incluso replantear el total de la escala para reducirla así a 14 reactivos.

Como último objetivo se planteó conocer las normas percentiles y los respectivos baremos como otro aporte importante a próximos investigadores y usuarios, para ello también se analizó si existían diferencias en el puntaje, según el sexo y no se hallaron, por ello se planteó unos baremos generales.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA

En primer lugar, se consiguió analizar las propiedades psicométricas de la prueba de autoeficacia laboral en colaboradores de una empresa logística, 2021.

SEGUNDA

A su vez, se encontraron evidencias de validez basado en el contenido de la prueba de autoeficacia laboral en colaboradores de una empresa logística, 2021, a través de 10 expertos en el tema.

TERCERA

Del mismo modo, se encontraron buenas evidencias de validez basado en la estructura interna de la prueba de autoeficacia laboral en colaboradores de una empresa logística, a través del análisis factorial exploratorio.

CUARTA

Así mismo, se desarrollaron las normas percentiles y sus respectivos baremos de la prueba de autoeficacia laboral en colaboradores de una empresa logística.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA

A las empresas, se recomienda aplicar esta prueba, puesto que sí mantiene buena evidencia psicométrica.

SEGUNDA

A los colaboradores que presenten indicadores de la autoeficacia laboral, se les recomienda acudir a profesionales de psicología para poder encontrar una solución a este tipo de comportamiento.

TERCERA

Fomentar a los próximos investigadores, se les recomienda ampliar esta investigación con análisis factorial confirmatorio, para reforzar los índices de ajuste.

CUARTA

A próximos creadores de prueba se les recomienda no utilizar reactivos inversos, puesto que no ayuda al desarrollo de la prueba

REFERENCIAS

- Alarcon, R. (2008). *Metodos y diseños de investigacion del comportamiento*. Universitaria, 122. Obtenido de http://www.sancristoballibros.com/libro/metodos-y-disenos-de-investigacion-del-comportamiento_53670
- Apablaza, C. G. C., & Lira, M. M. (2013). La teoría de autoeficacia y el desempeño docente: el caso de Chile. *Estudios hemisféricos y polares*, 4(2), 107-123.
- Argumedo, D., Noblega, M., Barrig, P., & Otiniano, F. (2016). *Criterios Homologados de investigacion en psicologia*. Investigaciones instrumentales, 1-33. Obtenido de https://departamento.pucp.edu.pe/psicologia/wpcontent/uploads/2016/09/C_HIP
- Bandura, A., Barbarabelli, C., Caprara, G. V. & Pastorelli, C. (2001). Self-efficacy beliefs as shapers of children_s aspirations and career trajectories. *Child Development*, 72, 187-206.doi: 10.1111/1467-8624.00273
- Bargsted, M., Ramírez-Vielma, R., & Yeves, J. (2019). Autoeficacia profesional y satisfacción laboral: el papel mediador del diseño del trabajo. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35, 157 - 163.
- Bernal, A. (2014). *Fundamentos de investigacion*. Mexico: Pearson educacion.
- Beheshtifar, M., Hoseinifar, H., & Moghadam, M. (2011). Effect Procrastination on Work-Related Stress. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 38, 59-64.
- Berardi, A. (2015). *Motivación Laboral y Engagement*. Recuperado el 15 de Mayo de 2019, de http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/882/2015_C_P_006.pdf?sequence=1
- Calderón Bernal, M. E. (2018). Relación de la satisfacción laboral afectiva y la autoeficacia laboral en trabajadores profesionales peruanos (Tesis de

licenciatura). Universidad San Ignacio de Loyola Perú.
<http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/8478>

Chávez, L. (Octubre de 2014). *Modelo de comportamiento organizacional en la educación superior tecnológica, para los institutos tecnológicos descentralizados del estado de Michoacán*. Tesis para Doctor en Ciencias. Michoacán, México: Centro de Investigación y Desarrollo del Estado de Michoacán.

Chiavenato, I. (2011). *Gestión del talento humano*. México: Mac Graw Hill.

Chirinos, K. (2017). Autoeficacia y Bienestar Psicológico en trabajadores de una empresa privada de Lima Norte, 2017. (Tesis de Licenciatura)
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3226/C_hirinos_TKN.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Dodobara, F. R. (2005). Influencia de la autoeficacia en el ámbito académico. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 1-16.

Eurofound and International Labour Organization (2019). *Working conditions in a global perspective*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and International Labour Organization, Geneva.

empleo, M. d. (2017). *Empleo juvenil en el Peru*. Obtenido de <http://www2.trabajo.gob.pe/promocion-del-empleoyautoempleo/informacion-del-mercado-de-trabajo/mercado-de-trabajo-delos-jovenes/>

Fernandez, L. (2006). *Movimientos estrategicos de la investigacion social*. *Comunicacion y sociologia de la cultura*, 22. Obtenido de <https://imaginariosyrepresentaciones.files.wordpress.com/2015/08/canales-ron-manuel-metodologias-de-la-investigacion-social.pdf>

Ferrari, J., & Emmons, R. (1995). *Methods of procrastination and their relation to self control and self inforcement*. *Journal of Social Behavior and personality*, 135-142. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/276295216_Methods_of_Procrasti

nation_and_their_Relation_to_Self-
Control_and_SelfReinforcement_An_Exploratory_Study

- Ferrari, J., Johnson, J., & McCOWN, W. (1995). *Procrastination and task avoidance: Theory, research and treatment*. Springer Science-Business Media, 23-56.
- Galvan, G. (2018). *Compromiso organizacional y procrastinacion laboral en docentes de dos instituciones educativas publicas del distrito de Mala-Cañete*. Lima: Repositorio de la UCV.
- Gil Grados Tejada L (2018) Síndrome de burnout y autoeficacia en tripulantes de cabina de lima (Para optar por el título profesional de Licenciado en Psicología).Universidad Peruanas de Ciencias Aplicadas.
- Gorostegui, M. (2010). *Adaptacion de un instrumento de evaluacion de autoestima para adolescentes*. Mexico: Universidad academica de Humanismo Cristiano.
- Grau Gumbau, R., Salanova Soria, M., & Peiró Silla, J. M. (2012). Efectos moduladores de la autoeficacia en el estrés laboral. *Apuntes de Psicología*, 30 (1-3), 311-321.
- Grasso, L. (2006). *Elementos para su investigacion*. Cordoba: Encuentro Grupo. Obtenido de https://books.google.com.pe/books/about/Encuestas_Elementos_para_su_dis_e%C3%B1o_y_an.html?id=jL_yS1pfbMoC
- Hernandez, R., & Garcia, t. (2018). *Impacto de la Procrastinacion en la productividad el gerente*. Redip, 7-11. Obtenido de <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/625>
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista , P. (2014). *Metodologia de la investigacion*. Mexico: McGraw-hill.
- Hernandez, M. (2003). *Metodologia de la investigacion*. Barcelona: Universidad de Barcelona. Obtenido de

https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf

Hsin, A., & Nam, J. (2005). *Rethinking Procrastination: Positive effects of "Active" Procrastination Behavior on Attitudes and Performance*. Illinois.

Instituto Nacional de Estadísticas e Informática (2019). PERÚ: Evolución de los Indicadores de Empleo e Ingreso por Departamento 2007-2018. Lima: INEI.

Kerlinger, E. (1979). *Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento*. Mexico D.F: Nueva iberoamericana.

Klingsieck, K. B. (2013). Procrastination: When good things don't come to those who wait. *European Psychologist*, 18(1), 24–34. <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000138>

Lozano-Paz, C. R., & Reyes-Bossio, M. (2017). Docentes universitarios: Una mirada desde la Autoeficacia general y engagement laboral. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 11(1), 134-148.

LeBlanc P., Schaufeli W.B., Salanova M., Llorens S. & Nap R.E. (2010). Efficacy beliefs predict collaborative practice among intensive care unit nurses. *Journal of Advanced Nursing* 3, 583- 594. doi: 10.1111/j.1365-2648.2009.05229

López M. y Minchillo C. (2016). España. Carga mental, motivación y autoeficacia: relaciones dentro del ámbito laboral (Trabajo fin de grado). España: Universidad de La Laguna. Márquez Vélez De Urquiza, N. C. (2020). Autoeficacia laboral y satisfacción laboral en trabajadores de recursos humanos de una consultora privada de Lima Metropolitana.

Mendez, C., & Rondon, M. (2014). *Introducción al análisis factorial exploratorio*. Colombiana de psiquiatría, 197-207.

Mental, M. (2016). *Manuales de Salud Mental*. Lima. Obtenido de <https://www.minsa.gob.pe/presupuestales2017/doc2018/pp/anexo/9/ANEXO2.pdf>

Milgram, N. (1992). *El retraso: Una enfermedad de los tiempos modernos*. Boletín de psicología, 83-102.

- Minsa. (2015). *Ansiedad y Estrés*. Obtenido de <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4629.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2018). *Política y Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2021*. Lima: MINTRA.
- Ministerio de salud (2020). *Cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del COVID – 19*. Guía técnica. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5000.pdf>
- MINSA. (2016). *Manuales de Salud Mental*. Lima. Obtenido de <https://www.minsa.gob.pe/presupuestales2017/doc2018/pp/anexo/9/ANEXO2.pdf>
- Monje, C. (2011). *Metodología de investigación cuantitativa y cualitativa*. Neiva: Universidad de Colombia. Obtenido de <https://biblioteca.usco.edu.co/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=23967>
- Mundial, A. M. (2015). *Declaración de Helsinki de la AMM*. Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos. Obtenido de <https://www.wma.net/es/policies-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>
- Muñiz, J. (2010). *Las teorías de los test: Teoría clásica y teoría de respuesta a los Items*. Papeles del psicólogo, 57-66.
- Naghi, M. (2000). *Metodología de la investigación*. Mexico: Limusa.
- Mafud, J. L. C., Arocena, F. L., & Moreno, M. P. (2017). *La autoeficacia como mediador entre el estrés laboral y el bienestar*. *Psicología y salud*, 27(1), 71-78.
- Natividad, A. (2014). *Análisis de la procrastinación en estudiantes universitarios*. Valencia: Tesis doctoral.
- Olaz, F. O. (2001). La teoría Social Cognitiva de la Autoeficacia. *Journal of College Student Development*, 35, 19-24.
- OIT. (2015). *Panorama laboral América latina y el Caribe*. Organización internacional del trabajo, 210-211. Obtenido de

https://www.ilo.org/americas/publicaciones/panorama-laboral/WCMS_435169/lang--es/index.htm

Ozten, T., & Manterola, C. (2017). *Técnicas de muestreo sobre una población de estudio*. International journal of morphology, 167.

Organización internacional del trabajo (OIT).(2020). Las normas de la OIT y el COVID-19 (coronavirus)
https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_739939/lang--es/index.htm

Organización internacional del trabajo (OIT). (2018). Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo 2018. https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/eventstraining/events-meetings/world-day-safety-health-atwork/WCMS_671546/lang--es/index.htm

Parisi, A., & Paredes, M. (2007). *Diseño, construcción y validación de una escala de postergación activa y pasiva en el ámbito laboral*. Revista de psicología, 26 (2) 31-5. Obtenido de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/repasi/v26n2/v26n2a03.pdf>

Peru, C. d. (2017). *Código de ética profesional del psicólogo peruano*. Obtenido de https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf

Ramírez, A., Raúl, V., & Granados Solórzano, L. A. (2016). Relación entre la autoeficacia profesional y el estilo de liderazgo, estilo de comunicación, estilo de toma de decisiones y satisfacción laboral en los egresados de la especialidad de puente de la Escuela Nacional de Marina Mercante “Almirante Miguel Grau”, 2015.(Tesis de licenciatura). Recuperada de <http://repositorio.enamm.edu.pe/bitstream/ENAMM/75/1/TESIS%2066%20-%20ANTAY%20-%20GRANADOS.pdf>

Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Mc Graw Hill de Latinoamérica.

Robbins, S., & Coulter, M. (2008). *Administración*. México: Pearson Educación.

- Rodríguez, M. (1998). *Motivación al Trabajo*. México: El Manual Moderno S.A. de C.V.
- Rodríguez, H. (2016). Vinculación laboral y su relación con autoeficacia y bienestar en personal de salud de un hospital psiquiátrico (Tesis de grado). Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/590/Joel%20Alvarino%20Irigoyen%20Edqu%20A9n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sabino, E. (1996). *Metodo de investigacion*. *Bianney*, 12-13. Obtenido de http://paginas.ufm.edu/sabino/ingles/book/proceso_investigacion.pdf
- Salvabarro, C. (2008). *La toma de decision y la procrastinacion*. Guatemala: Repositorio USAC. Obtenido de <http://www.repositorio.usac.edu.gt/14295/1/13%20T%201503.pdf>
- Steel, P. (2017). *The nature of Procrastination: A meta-analytic and theretical review of quintessential self-regulatory failure*. *Psychological Bulletin*, 65-94.
- Spehar, I., Forest, J., & Stenseng, F. (2016). Passion for work, job satisfaction, and the mediating role of belongingness. *Scandinavian Journal of Organizational Psychology*, 8(1), 17-27.
- Spontón, C., Castellano, E., Salanova, M., Llorens, S., Maffei, L., & Medrano, L. (2018). Evaluación de un modelo sociocognitivo de autoeficacia, burnout y engagement en el trabajo: análisis de invarianza entre Argentina y España. *Psychology*, 12(1), 89-101.
- Stanescu N. D. (2016) *Cómo influye la autoeficacia en el resultado del trabajo con respecto a los empleados del hotel con inmigrantes?*(tesis para optar el Maestría en Ciencias en Liderazgo internacional en hotelería y turismo).
- Sweetman, D., & Luthans, F. (2010). *The power of positive psychology: Psychological capital and work engagement*. In A. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Hove, New York: Psychology Press.

- Tamayo, M. (1997). *El proceso de la investigacion cientifica*. Mexico: Limusa.
Obtenido de <https://www.univermedios.com/wp-content/uploads/2018/08/El-Proceso-De-La-Investigacion-Cientifica-Tamayo-Mario.pdf>
- Wolters, C. (2003). *Entendimiento de la procrastinacion del Self- regulacion de perspectiva*. *Revista de educacion Psicologica*, 179-187.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121-141. DOI: 10.1037/1072-5245.14.2.121

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Diseño y propiedades psicométricas de una escala de Autoeficacia Laboral en colaboradores de una empresa logística, 2021				
AUTOR: Cortez Julio, Julca Belissa				
PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES		
Problema general: ¿Cuáles son las propiedades psicométricas de la escala de autoeficacia laboral en colaboradores de una empresa logística en Lima metropolitana, 2021?	Objetivo general: Determinar las propiedades psicométricas de una escala de Autoeficacia laboral en colaboradores de una empresa logística, 2021. Objetivos específicos: 1. Determinar la validez de contenido de una escala de a propiedades psicométricas de una escala de Autoeficacia laboral en colaboradores de una empresa logística, 2021. 2. Determinar la validez de constructos en una escala de Autoeficacia laboral en colaboradores de una empresa logística, 2021. 3. Determinar la confiabilidad de una escala de Autoeficacia Laboral en colaboradores de una empresa logística ,2021. 4. Determinar percentiles y baremos de una escala de Autoeficacia Laboral en colaboradores de una empresa logística	Dimensiones e Ítems	Indicadores	Escala de valoración
		Motivación Ítems 1 al 8	- Energía - Esfuerzo - Incentivos - Metas	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
		Autoeficacia Ítems 9 al 16	- Habilidades - Autoestima - Desempeño	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)

Anexo 2: Operacionalización de variables

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración
<p>Finalmente se plantea la definición de autoeficacia laboral como la convicción que tiene el trabajador para desempeñar de manera adecuada su actividad laboral incluyendo además el afrontamiento de sus funciones en el trabajo cuando estas asumen una circunstancia difícil o sobrecargada. Es entendible entonces que los sujetos con un bajo nivel de autoeficacia laboral mantendrán una productividad en descenso aún más cuando estén en situaciones laborales excedentes mientras que un sujeto con autoeficacia laboral alta obtendrá éxito en sus acciones por la capacidad ya antes mencionada. (Grau et al., 2012, citado en Marquez, 2020)</p>	<p>Esta escala será el resultado de medir el nivel de autoeficacia laboral a través de una escala de autoeficacia en colaboradores de una empresa logística, en donde se manifiestan los niveles de autoeficacia en sus diferentes dimensiones de estudio, teniendo entre ellas la motivación. Como fin se obtuvo la medición de la variable por medio de los resultados obtenidos de la escala de autoeficacia laboral.</p>	Motivación	1. Energía 2. Esfuerzo 3. Incentivos 4. Metas	1,2,3,4 5,6,7,8	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
		Autoeficacia	1.- Habilidades 2.- Autoestima 3.- Desempeño	11,12,13 14,15,16	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)

Anexo 3: Resultados de estudio piloto

Tabla 1. Estadísticos descriptivos y prueba de normalidad de los ítems de la Escala de autoeficacia laboral.

En la tabla 1 se observan las frecuencias absolutas de respuesta de los Ítems, los estadísticos descriptivos de los ítems como también Media, Desviación estándar, Curtosis, Asimetría, kolmogorov -Smirnov del cuestionario autoeficacia laboral.

ITEMS	Frecuencia (%)					M	DE	g1	g2	K-S
	1	2	3	4	5					
ITEM 1	50(16,7%)	44(14,7%)	95(31,7%)	62(20,7%)	49(16,3%)	3,0	1,2	-	-,97	,17
								,10		
ITEM 2	44(14,7%)	51(17,0%)	100(33,3%)	48(16,0%)	57(19,0%)	3,0	1,2	-	-,96	,17
								,02		
ITEM 3	58(19,3)	57(19,0%)	77(25,7%)	56(18,7%)	52(17,3%)	2,9	1,3	,03	-	,14
									1,16	
ITEM 4	48(16,0%)	46(15,3%)	105(35,0%)	44(14,7%)	57(19,0%)	3,0	1,3	-	-,95	,18
								,01		
ITEM 5	49(16,3%)	43(14,3%)	107(35,7%)	60(20%)	41(13,7%)	3,0	1,2	-	-,83	,19
								,09		
ITEM 6	42(14,0%)	62(20,7%)	90(30,0%)	51(17,0%)	55(18,3%)	3,0	1,2	,02	-	,16
									1,01	
ITEM 7	45(15,0%)	56(18,7%)	94(31,3%)	53(17,7%)	52(17,3%)	3,0	1,2	-	-,98	,16
								,00		
ITEM 8	41(41%)	55(18,3%)	99(33,0%)	52(33,0%)	53(17,7%)	3,0	1,2	-	-,92	,17
								,01		

ITEM 9	51(c%)	42(14,0%)	98(32,7%)	56(18,7%)	53(17,75%)	3,0	1,3	-	-,98	,17
								09		
ITEM 10	55(18,3%)	47(15,7%)	103(34,3%)	45(15,0)	50(16,7%)	2,9	1,3	,02	-,96	,17
ITEM 11	44(14,7%)	55(18,3%)	101(33,7%)	49(16,3%)	51(17,0%)	3,0	1,2	,01	-,91	,17
ITEM 12	46(15,3%)	45(15,0%)	106(35,3%)	50(16,7%)	53(17,7%)	3,0	1,2	-	-,90	,17
								,05		
ITEM 13	42(14,0%)	42(18,0%)	106(35,3%)	50(16,7%)	48(16,0%)	3,0	1,2	,01	-,84	,18
ITEM 14	58(19,3%)	47(15,7%)	95(31,7%)	50(16,7%)	50(16,7%)	2,9	1,3	,01	-1,0	,16
ITEM 15	43(16,0%)	41(15,3%)	107(35,0%)	44(14,7%)	56(19,0%)	3,0	1,3	-	-,95	,18
								,01		
ITEM 16	45(16,3%)	40(14,3%)	102(35,7%)	60(18%)	43(11,7%)	3,0	1,2	-	-,83	,19
								,09		

Evidencias de validez de estructura interna

Análisis Factorial Exploratorio: Matriz de correlación de los ítems

Tabla 2

En la tabla 2 se observa la matriz de correlación de los ítems, se puede observar que los 16 ítems de la Escala de autoeficacia laboral de se encuentran correlacionados entre sí.

Matriz de correlación de los ítems

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
ITE M1	—															
ITE M2	0.585	—														
ITE M3	0.556	0.603	—													
ITE M4	0.585	0.618	0.605	—												
ITE M5	0.577	0.589	0.610	0.600	—											
ITE M6	0.585	0.595	0.590	0.614	0.581	—										
ITE M7	0.551	0.606	0.601	0.595	0.571	0.598	—									
ITE M8	0.584	0.580	0.598	0.610	0.599	0.598	0.566	—								
ITE M9	0.590	0.610	0.599	0.613	0.603	0.602	0.594	0.575	—							
ITE M10	0.574	0.599	0.603	0.606	0.603	0.605	0.576	0.596	0.602	—						
ITE M11	0.569	0.595	0.608	0.612	0.609	0.607	0.575	0.584	0.592	0.620	—					
ITE M12	0.581	0.600	0.602	0.614	0.608	0.614	0.574	0.610	0.593	0.618	0.625	—				
ITE M13	0.570	0.595	0.588	0.598	0.577	0.607	0.573	0.610	0.591	0.583	0.581	0.580	—			
ITE M14	0.584	0.583	0.595	0.589	0.584	0.585	0.590	0.576	0.599	0.603	0.570	0.576	0.580	—		
ITE M15	0.578	0.584	0.595	0.588	0.588	0.606	0.608	0.597	0.600	0.578	0.584	0.589	0.610	0.608	—	
ITE M16	0.571	0.607	0.586	0.588	0.579	0.602	0.593	0.616	0.594	0.612	0.597	0.604	0.603	0.600	0.617	—

Anexo 4: Cartas de presentación de la escuela firmadas para el estudio



"Año de la universalización de la salud"

Callao, 15 de junio del 2021

CARTA N° 0177-2021/UCV-DG-PSIC-FC

Estimado:
Friberg Quispe Grandes
Gerente
Savar Express
Presente. -

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted en mi calidad de Director General de la Universidad César Vallejo Filial Callao, para saludarlo muy cordialmente y a su vez solicitar su autorización para que nuestros estudiantes del XI ciclo de carrera de Psicología, puedan implementar su Proyecto de Investigación en su digna institución.

Los estudiantes en solicitud son los siguientes:

- **CORTEZ SIFUENTES, JULIO CESAR JONATHAN**
- **JULCA ROMERO, BELISSA DINA**

Cabe mencionar que la visita a su institución tiene por finalidad cumplir con una actividad de carácter académico, asignada en la experiencia curricular de desarrollo del proyecto de investigación y tiene como título "Diseño y propiedades psicométricas de una escala de Autoeficacia Laboral en colaboradores de una empresa logística, 2021". Este estudio a la vez tiene como fin mejorar las competencias profesionales de nuestros futuros psicólogos.

Esperando contar con su apoyo hago propicia la ocasión para expresar mi consideración y estima personal.

Atentamente,



Dr. Raúl Valencia Medina
Director General
UCV Filial Callao

Anexo 5: Autorización de la empresa para realizar la prueba piloto

Permiso al jefe de gestión humana de la empresa Savar Express para trabajar con la población una prueba piloto.



"Año de la universalización de la salud"

Callao, 20 de marzo del 2021

Srta. Gianna Rodríguez Chavez

Presente

De nuestra consideración:

Es grato dirigimos a usted, para expresarle nuestro cordial saludo, somos los alumnos Cortez Sifuentes, Julio identificados con código de estudiante 67000292540 y Julca Romero, Belissa identificada con código de estudiante 7001111587, del onceavo ciclo de la carrera de psicología con de la Universidad Cesar Vallejo, el motivo por el cual le escribimos es para solicitar la colaboración de esta empresa a fin de aplicar una prueba piloto para el proyecto de Tesis de Pre grado en Psicología que nos encontramos realizando cuyo título es acerca de "Diseño y propiedades psicométricas de una escala de Autoeficacia Laboral en colaboradores de una empresa logística de Lima, 2021" en la que requerimos su autorización para trabajar la prueba piloto del instrumento con la población de la empresa la cual está usted a cargo, y así realizar las evaluaciones correspondientes para ello necesitamos su consentimiento mediante su firma y sello correspondiente autorizando el permiso, agradecemos por antelación nos brinde las facilidades del caso.

Hago propia la ocasión para renovarle los sentimientos de nuestra especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Belissa Dina Julca Romero
DNI: 77399680
Estudiante de la EP. Psicología
UCV Filial Callao



Julio Jhonatan Cortez Sifuentes
DNI: 70273781
Estudiante de la EP. Psicología



Gianna Rodríguez Chavez
DNI: 74563832
Ruc: 20603952198

SIMPLE EXPRESS S.A.C.
RUC 20603952198

Anexo 6: Autorización de la empresa para realizar la investigación

Permiso al jefe de gestión humana de la empresa Savar Express para trabajar con la población.



"Año de la universalización de la salud"

Callao, 20 de abril del 2021

Srta. Gianna Rodríguez Chavez

Presente

De nuestra consideración:

Es grato dirigimos a usted, para expresarle nuestro cordial saludo, somos los alumnos Cortez Sifuentes, Julio identificados con código de estudiante 67000292540 y Julca Romero, Belissa identificada con código de estudiante 7001111587, del onceavo ciclo de la carrera de psicología con de la Universidad Cesar Vallejo, el motivo por el cual le escribimos es que nos encontramos realizando nuestra tesis acerca de "Diseño y propiedades psicométricas de una escala de Autoeficacia Laboral en colaboradores de una empresa logística de Lima, 2021" lo cual solicitamos autorización de la empresa para trabajar el instrumento con la población de la empresa Savar Express la cual está usted a cargo, y así realizar las evaluaciones correspondientes con el fin de poder desarrollar nuestro proyecto de investigación, para ello necesitamos su aprobación mediante su firma y sello correspondiente autorizando el permiso, agradecemos por antelación nos brinde las facilidades del caso.

Hago propia la ocasión para renovarle los sentimientos de nuestra especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Belissa Dina Julca Romero
DNI: 77399680
Estudiante de la EP. Psicología
UCV Filial Callao



Julio Jhonatan Cortez Sifuentes
DNI: 70273781
Estudiante de la EP. Psicología



Gianna Rodríguez Chavez
DNI: 74563832
Ruc: 20603952198

SIMPLE EXPRESS S.A.C.
RUC 20603952198 1

Anexo 7: Consentimiento y asentimiento informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Buenos días estimado participante:

El presente formulario forma parte del recojo de información que se llevará a cabo para fines de investigación, el cual tiene como objetivo evaluar el nivel de autoeficacia laboral de la presente empresa en la que usted labora.

Estimado señor/a, estamos invitando a participar en esta investigación donde se evaluará la Autoeficacia laboral, el cual le tomará alrededor de 15 minutos en resolver el instrumento. Se enfatiza además que la participación en esta investigación es de manera voluntaria, por ende, de aceptar se le pedirán algunos datos sociodemográficos los cuales serán tratados de manera confidencial y se garantiza el anonimato, puesto que lo que se obtenga de los participantes serán utilizados única y exclusivamente para los fines de la investigación. En caso tenga alguna duda sobre los aspectos éticos de la investigación u otro, podrá ponerse en contacto con mi persona al correo bjulca.psico@gmail.com.

Firma

Anexo 8: Instrumento de recolección de datos

ESCALA DE AUTOEFICACIA LABORAL DE CORTEZ Y JULCA

Estimado/a participante:

A continuación, se le presenta 16 oraciones acerca de cómo piensas, sientes o actúas en diferentes situaciones. Usted deberá responder todas las preguntas del cuestionario con una X o un . No hay respuestas buenas ni malas, correctas o incorrectas y trate de responder con la mayor sinceridad. Le agradecemos de antemano su colaboración.

Escala Valorativa

CÓDIGO	CATEGORÍA
S	Siempre
CS	Casi siempre
AV	A veces
CN	Casi nunca
N	Nunca

Variable: Autoeficacia Laboral						
N°	Motivación	S	CS	AV	CN	N
1	Me siento motivado, con ganas de no aplazar mi trabajo.					
2	Tengo la energía para realizar con puntualidad mi trabajo.					
3	Considero que mi desempeño es óptimo para no retrasar mis actividades en la empresa.					
4	Suelo tener metas dentro de un determinado periodo de tiempo en las cuales esforzarme para triunfar.					
5	Tengo disciplina para desempeñar a tiempo mis labores y conseguir buenos resultados.					

6	Considero que mi trabajo cuenta con incentivos y buenas recompensas que permite el logro de las metas propuestas.					
7	Mi trabajo cuenta con incentivos que me benefician en el factor tiempo.					
8	Se me hace difícil cumplir las funciones de mi puesto en el horario laboral establecido.					
Autoeficacia		S	CS	AV	CN	N
9	Me considero mejor que los otros trabajadores cuando no postergo mis obligaciones laborales.					
10	Suelo ser eficaz con mis obligaciones realizándolas a tiempo.					
11	Soy responsable con mis obligaciones dentro de mi jornada laboral.					
12	Soy capaz de manejar situaciones de recarga laboral en un tiempo determinado.					
13	Tengo las habilidades suficientes como para no postergar mi trabajo.					
14	Pierdo la paciencia rápidamente cuando no logro realizar mis deberes a tiempo.					
15	Me esfuerzo por completar a tiempo mis trabajos.					
16	Suelo reducir el tiempo establecido de mis tareas dando ideas innovadoras					

Anexo 9: Manual del instrumento



I. Introducción

En las últimas décadas, la exigencia en el campo laboral ha aumentado, se necesitan nuevas habilidades, pero muchos colaboradores independientemente de la posición que ocupen dentro de la empresa tienden a tener un comportamiento de desinterés y de pereza en el desempeño de sus actividades, esto se da por ciertas exigencias desmesuradas de las empresas. Este comportamiento ha estado mostrando complicaciones y mayores dificultades en la obtención de resultados de cada centro de trabajo.

Actualmente, pese a la gran diferencia económica que existe entre las naciones, la población activa laboral y el crecimiento de los países, las circunstancias profesionales internacionalmente indican que 1.200 millones de colaboradores en más de 40 países se enfrascan en los mismos dilemas, como la inseguridad en el trabajo, esto se refiere a que al menos un 30% indica que no ve futuro de ascenso en su centro de labores, esta problemática replicándose también en otros países. No obstante, la mayoría de trabajadores tiende a tener trabajo arduo, con jornadas largas y mucha carga emocional (Eurofound and International Labour Organization, 2019). Asimismo, en relación a problemas de salud mental a causa de la poca autoeficacia, la Organización internacional del trabajo (2018) indica, que hay muchos factores que pueden influir en la vulnerabilidad de los colaboradores dentro del trabajo, tales pueden afectar su desarrollo físico y psicológico dentro del mismo, una de estas es la falta de comunicación que orillan al colaborador a aceptar trabajos poco seguros o en una condición mala. De igual forma, la OIT (2020), nos da a conocer que un 2,78 millón de trabajadores alrededor del mundo mueren anualmente por accidentes o enfermedades relacionadas al trabajo.

En Perú, según la encuesta nacional de hogares en condiciones de pobreza (ENAHO 2014,2015) y del Instituto nacional de estadística e informática (INEI,2018), refieren que un 22 668 626 es la población en edad de trabajar dentro del país, los cuales un 16 396 377 son el número activamente económico, de las personas económicamente activas el 3.7% son los que no laboran, seguido de ello los que laboran son un 96.3%, en el cual la remuneración

depende del contrato que tengan, otras ganancias pueden ser tarjetas de alimentos, viáticos, etc. Sin embargo, hay una diferencia del trabajador independiente donde su ingreso es por el servicio que brindan el total de las personas que perciben un sueldo, el 56.4%, tiene un contrato a diferencia del 43.6% que no lo tiene.

La inclinación por este estudio hacia el sector empresarial, radica en que en el Perú, actualmente existen pocas escalas psicométricas que miden la autoeficacia laboral en colaboradores ya que este problema amerita atención y estudios del mismo, que tomen como referencia la medición de esta problemática teniendo en cuenta cómo repercute en la autoeficacia y motivación de los colaboradores, no obstante, es de gran valor tener una escala psicométrica de autoeficacia laboral para poder medir esta problemática, y así en futuros estudios estos puedan aportar soluciones a este dilema.

1.1 DESCRIPCION GENERAL

1.2 FICHA TECNICA

Nombre: Escala de autoeficacia laboral en colaboradores de una empresa logística.

Autores: Cortez & Julca

Procedencia: Perú-2021

Administración: Individual o colectiva

Tiempo: 15 min. Aproximadamente

Estructuración: 2 dimensiones-16 ítems

Aplicación: trabajadores mayores de 18 años

Ámbito: Clínica y organizacional

Materiales: manual, protocolo, lápiz y borrador

Tipo de ítem: Politémicas, tipo Likert

Finalidad: Evaluar el nivel de autoeficacia

II. MARCO TEORICO

Se describe a la autoeficacia como el concepto percibido de un individuo acerca de sus capacidades, las cuales les servirían para el alcance de sus metas. Bandura (2001). Dando inicio a la conceptualización de la variable autoeficacia podemos expresarla en términos generales como la idiosincrasia individual que mantiene cada persona sobre sus capacidades, esto incluye tanto aspectos pensantes como sentimientos y también conductas (Bandura, 1995). Una de las pautas mencionadas es la importancia que las personas asumen acerca de su verdadero potencial, en conclusión, los individuos asumen percepciones erróneas de sus acciones por lo tanto adecuan su comportamiento en base a estas, lo cual perjudica el rendimiento. Sin embargo, las conductas son mayormente predecibles cuando el individuo influye positivamente sobre sus creencias acerca de sus habilidades y su conocimiento, en consecuencia, la eficacia individual resalta en un sentido psicológico y no en las acciones. (Pajares y Shunk, 2001, como se citó en Ruiz, 2005)

Según (Shwarzer, 1999, citado en Grau, et al, 2012) menciona que la autoeficacia puedes ser un diferenciador en la forma de pensar, sentir y comportarse. Con respecto a los sentimientos, algunas personas con un bajo ánimo, autoestima o algún déficit personal podrían afectar la ejecución de sus actividades, por el contrario, un fuerte sentido de pertenencia sobre las propias competencias facilita los procesos cognitivos y la realización de ello, incluyendo un buen juicio en las decisiones de cualquiera área productiva.

Uno de los factores que afectan las acciones funcionales del ser humano referente al pensamiento sin duda es la autoeficacia, las creencias mostradas por el individuo recaerá sobre sus funciones y acciones, el pensamiento de autoeficacia que mantenga el trabajador actúa principalmente como ente filtrante entre sus aptitudes y éxitos conseguidos, así como también para predecir su comportamiento posterior. (Zeldin, 2000, mencionado en Olaz, 2001.)

Siguiendo con algunas características de la autoeficacia, esta variable es sumamente determinante para conocer lo que el sujeto realizara con las habilidades y aptitudes que domina, sin embargo, la realización óptima del sujeto sobre sus acciones se deberá tanto a la percepción calificada que tiene de él mismo como del conocimiento sobre la acción que requiera elaborar, así también

como la comprensión de los posibles aciertos y consecuencias que su conducta posterior pueda producir, todos los elementos mencionados mantienen influencia sobre la autoeficacia por lo cual es imprescindible darles la debida importancia a su utilidad predictiva acerca de la autoeficacia. (Olaz, 2001).

Bandura (1995), Cree que la autoeficacia se mantiene en el sujeto por un sentido de éxito o fracaso, por lo cual dentro de la percepción del trabajador estos aciertos o errores crean convicción en la eficacia personal que permitirá resultados óptimos posteriores, cabe resaltar que para que el sujeto obtenga una autoeficacia fuertemente establecida debe afrontar retos dentro de sus actividades ya que actuará como esencia formativa beneficiándose de dotes perseverantes que ayudarán a que se recupere de las adversidades diarias.

Finalmente se plantea la definición de autoeficacia laboral como la convicción que tiene el trabajador para desempeñar de manera adecuada su actividad laboral incluyendo además el afrontamiento de sus funciones en el trabajo cuando estas asumen una circunstancia difícil o sobrecargada. Es entendible entonces que los sujetos con un bajo nivel de autoeficacia laboral mantendrán una productividad en descenso aún más cuando estén en situaciones laborales excedentes mientras que un sujeto con autoeficacia laboral alta obtendrá éxito en sus acciones por la capacidad ya antes mencionada. (Grau et al., 2012, citado en Marquez, 2020)

Según Bandura 1994, se refiere a la autoeficacia percibida como la capacidad del individuo para sentirse preparado para cualquier ejercicio, esto gracias a la influencia de ciertos sucesos que le han pasado a lo largo de su vida. Dentro de este postulado existen los siguientes factores:

Por ejecución: Todo aprendizaje captado a lo largo del tiempo son bases de conocimiento para alcanzar la autoeficacia, ya que estos sirven para medir la capacidad de cada individuo. Por ende, la realización exitosa de una acción incrementa la percepción positiva de la autoeficacia, por otro lado el fracaso continuo hace que el sujeto tenga valores bajos de confianza así bajando los niveles de autoeficacia.

Por observación: Este modelo se basa en la importancia de tener un conocimiento previo de cómo hacer las cosas, dando así la seguridad para el

accionar del individuo, creando confianza para la obtención de resultados en el ámbito laboral, este modelo tiene mayor importancia para los sujetos con poca experiencia en la tarea asignada.

Por persuasión verbal: esto se da básicamente en las personas que son capaces, pero tienden a dudar de las mismas, es por ello que necesitan aliento de un tercero o indicaciones para alcanzar el éxito a pesar que el sujeto tiene el conocimiento práctico, este factor puede ser muy importante para el logro de una meta determinada.

2.1 Definición del constructo

2.2 Definición conceptual

Definición conceptual: La autoeficacia es la convicción que tiene el trabajador para desempeñar de manera adecuada su actividad laboral incluyendo además el afrontamiento de sus funciones en el trabajo cuando estas asumen una circunstancia difícil o sobrecargada. Es entendible entonces que los sujetos con un bajo nivel de autoeficacia laboral mantendrán una productividad en descenso aún más cuando estén en situaciones laborales excedentes mientras que un sujeto con autoeficacia laboral alta obtendrá éxito en sus acciones por la capacidad ya antes mencionada. (Grau et al., 2012, citado en Márquez, 2020)

2.3 Definición operacional

Para medir la variable autoeficacia se aplicará la escala de autoeficacia laboral en colaboradores de una empresa logística, elaborada con 16 ítems y conformadas por 2 dimensiones, estas son: autoeficacia y motivación.

2.4 DIMENSIONES O ELEMENTOS DE CONSTRUCTO

Motivación: Como especifican muchos autores, la autoeficacia en el trabajo es un factor relacionado a la motivación en el contexto laboral, por lo que ser autoeficaz hace que el trabajador tenga en su desempeño un papel trascendental cuando apunta a la participación en el trabajo y la ejecución de prácticas de trabajo en equipo. (LeBlanc, 2010). En este contexto, también se sugiere añadir la motivación laboral, ligado a la autoeficacia, como complemento factores importantes para evadir la procrastinación

laboral. Robbins y Coulter (2008) la motivación laboral es una estrategia que complementa al trabajo de sus actividades porque ofrece incentivos, esto conlleva a que el trabajador realice con gusto y satisfacción sus tareas. A su vez, esta motivación tiene como resultado positivo para la empresa, pues el rendimiento del empleado es alto. La motivación laboral se vincula de manera directa con varios factores fuera del ámbito laboral como la personalidad del individuo, su norma de creencias, etc. La motivación laboral según Robbins y Coulter (2008) estará en manos en mayor medida de dos elementos: "1. La autoestimulación; 2. La estimulación por medio".

Se entiende entonces que la motivación se torna un ingrediente importante para el comportamiento del ser humano, puesto que este, se verá involucrado en diferentes circunstancias las cuales lo orillaron a actuar de cierta forma, ya sea por decisión propia o como se mencionaba anteriormente, porque el medio así se lo solicite. Finalmente, Rodríguez (2004) define como impulsos que mueven al individuo para llegar a una satisfacción, una escasez personal satisfecha ya no es incentivada y cuando las perspectivas de lograr lo que se anhela son cortas, esa insuficiencia pierde su valor.

Autoeficacia: Se describe como autoeficacia al concepto percibido de un individuo acerca de sus capacidades, las cuales les servirían para el alcance de sus metas. Bandura (2001). Dando inicio a la conceptualización de autoeficacia podemos expresarla en términos generales como la idiosincrasia individual que mantiene cada persona sobre sus capacidades, esto incluye tanto aspectos pensantes como sentimientos y también conductas (Bandura, 1995). Una de las pautas mencionadas es la importancia que las personas asumen acerca de su verdadero potencial, en conclusión, los individuos asumen percepciones erróneas de sus acciones por lo tanto adecuan su comportamiento en base a estas, lo cual perjudica el rendimiento. Sin embargo, las conductas son mayormente predecibles cuando el individuo influye positivamente sobre sus creencias acerca de sus habilidades y su conocimiento, en consecuencia, la eficacia individual resalta en un sentido psicológico y no en las acciones. (Pajares y Shunk, 2001, como se citó en Ruiz, 2005)

Según (Shwarzer, 1999, citado en Grau, et al, 2012) menciona que la autoeficacia puedes ser un diferenciador en la forma de pensar, sentir y comportarse. Con respecto a los sentimientos, algunas personas con un bajo ánimo, autoestima o algún déficit personal podrían afectar la ejecución de sus actividades, por el contrario, un fuerte sentido de pertenencia sobre las propias competencias facilita los procesos cognitivos y la realización de ello, incluyendo un buen juicio en las decisiones de cualquiera área productiva.

Uno de los factores que afectan las acciones funcionales del ser humano referente al pensamiento sin duda es la autoeficacia, las creencias mostradas por el individuo recaerá sobre sus funciones y acciones, el pensamiento de autoeficacia que mantenga el trabajador actúa principalmente como ente filtrante entre sus aptitudes y éxitos conseguidos, así como también para predecir su comportamiento posterior. (Zeldin, 2000, mencionado en Olaz, 2001.)

2.5 Población objetivo

La escala de autoeficacia tiene como objeto a una población mayor a 18 años, de ambos sexos.

2.6 Campo de aplicación

La escala de autoeficacia fue diseñada para medir niveles bajos y altos de autoeficacia dentro de una empresa, puede ser aplicada en el ámbito clínico como organizacional.

2.7 Materiales de la prueba

- Manual de aplicación
- Hoja de respuestas

2.8 Reactivos de la Escala de autolesión

La escala consta con 16 ítems en 2 dimensiones que a continuación se detallan

DIMENSION I: Motivación (8 ítems)

DIMENSION II: Autoeficacia (8 ítems)

III. NORMAS DE LA PRUEBA

3.1 Instrucciones para su administración

Se sugiere antes de aplicar la prueba dar un alcance sobre el tema, como por ejemplo dar una pequeña charla de que es y porque es importante la autoeficacia, recordarles también que no hay respuestas malas o buenas y que lo más importante son los colaboradores. El examinador entregara la hoja de respuestas a cada participante de manera individual.

3.2 Instrucciones para los examinados

En el manual se puntualiza los pasos a seguir. Donde se precisa la siguiente: A continuación, se les da a conocer 16 ítems acerca de cómo piensas, sientes o actúas en diferentes situaciones. Usted deberá responder todas las preguntas del cuestionario. No hay respuestas buenas ni malas, correctas o incorrectas y trate de responder con la mayor sinceridad.

3.3 Instrucciones para su calificación

Una vez terminada la aplicación al examinado se debe verificar que todos los enunciados hayan sido contestados para su posterior calificación. Las respuestas se califican de manera politómica del 1 al 5. Luego, se realiza la sumatoria de las alternativas de respuestas asignadas por cada dimensión. Al obtener los puntajes se ubican en la categoría correspondiente según los baremos para ver en qué nivel de autoeficacia se encuentra el sujeto y la dimensión que representa mayor puntaje.

3.4 Instrucciones para su puntuación

Todos los ítems de la escala de Escala de autoeficacia laboral en colaboradores de una empresa logística son puntuados del 1 al 5; es decir; de acuerdo con sus creencias los enunciados van desde “Nunca” hasta “Siempre”, siendo los puntajes más altos los que van a permitir identificar donde se encuentran los niveles de autoeficacia que presenta los adolescentes.

Dimensiones	Ítems
Motivación	8 ítems
Autoeficacia	8 ítems
Escala total	16 ítems

Baremos de la escala de autoeficacia laboral en colaboradores de una empresa logística

Percentiles	Baremos
5	32
10	33
15	34
20	35
25	36
30	37
35	38
40	39
45	40
50	53
55	56
60	57
65	58
70	59
75	60
80	61
85	62
90	63
95	64
BAJO	Menos de 37
MEDIO	37 a 59
ALTO	Mayor de 60

IV. Justificación estadística

4.1 Análisis de ítems por jueces

En la presente investigación se desarrolló en dos planos, en primera instancia se desarrolló un cuestionario con 16 ítems los cuales fueron validados por 10 jueces expertos y validado por V de Aiken el resultado fue que los ítems que poseían la relevancia, pertinencia y claridad del caso.

4.2 Confiabilidad

La técnica de confiabilidad del instrumento fue ejecutada por medio del alfa de Cronbach, Omega y Guttman. Para lo cual se obtuvo un alfa global de .95, a su vez, McDonald's ω .95, Guttman's λ_2 .95.

Escala	McDonald's ω	Cronbach's α	Guttman's λ_2	Guttman's λ_6
Autoeficacia laboral	0.954	0.954	0.954	0.951

V. Normas de interpretación

5.1 Interpretación de las puntuaciones

Las puntuaciones obtenidas pueden interpretarse a través de los respectivos Baremos. Los colaboradores que se registren en la categoría clínicamente no significativo quiere decir que, en ellos, existe nivel bajo de autoeficacia.

Los colaboradores que estén en un registro moderado quiere decir que, en ellos, existe un nivel de autoeficacia medio. de igual manera los colaboradores que estén en el rango de problema a considerar y clínicamente significativo quiere decir que en ese sector hay un nivel alto de autoeficacia.

Anexo 10: Jueces del instrumento

Jueces designados y sus grados

CODIGO	JURADO	Email	Grado académico	Cargos
J1	Luis Olortegui Arica	lr_olortegui@gmail.com	Mg en Psicología clínica, Tratamiento de personas con adicciones	Psicólogo y orientador DIRESA Callao
J2	Maria Cristina Alarcon	marcris116@gmail.com	Mg en Psicología educativa	Psicóloga en C.S GAMBETTA
J3	William Oyola	william10727073@gmail.com	Dr. en Psicología clínica	Director del C.S Juan Bosco
J4	Gustavo Rosales	journey_80@gmail.com	Mg en organizacional y clínica	Psicóloga Clínica en C.s Santa Rosa y supervisor RR.HH
J5	Blanca Galarreta	espefeam@yahoo.es	Mg en Psicología Clínica, Tratamiento de personas con adicciones	Supervisora en DIRESA Callao
J6	Andrea Morales	andrealinney_6@hotmail.com	Mg en Psicología clínica y Educativa, procesos de aprendizaje	Psicóloga en C.S San Juan Bosco
J7	Evelyn Morales	Mirella711@gmail.com	Mg en Psicología Organizacional y Educativa	Supervisora de RR.HH en Hospital Barton
J8	Karen Macavilca	karenmacavilca1@gmail.com	Mg en Psicología Educativa	Docente Universidad Peruana de

				Ciencia Aplicadas
J9	Katherine Fourment	kfourment7@gmail.com	Mg en Psicología clínica y organizacional	Coordinadora de la escuela de psicología de la PUC
J10	Gianna Rodriguez	grodriguez@savarexpress.com.pe	Licenciada en Psicología clínica y organizacional	Coordinadora de Recursos Humanos en Savar

Criterio de jueces

Pertinencia	Relevancia	Claridad		Pertinencia	Relevancia	Claridad	
-------------	------------	----------	--	-------------	------------	----------	--

J1: Olortegui, Luis

1	1	1	1	SI=1 NO=0
2	1	1	1	
3	1	1	1	
4	1	1	1	
5	1	1	1	
6	1	1	1	
7	1	1	1	
8	1	1	1	
9	1	1	1	
10	1	1	1	
11	1	1	1	
12	1	1	1	
13	1	1	1	
14	1	1	1	
15	1	1	1	
16	1	1	1	

J2: Alarcon, Maria Cristina

1	1	1	1	SI=1 NO=0
2	1	1	1	
3	1	1	1	
4	1	1	1	
5	1	1	1	
6	1	1	1	
7	1	1	1	
8	1	1	1	
9	1	1	1	
10	1	1	1	
11	1	1	1	
12	1	1	1	
13	1	1	1	
14	1	1	1	
15	1	1	1	
16	1	1	1	

	Pertinencia	Relevancia	Claridad		Pertinencia	Relevancia	Claridad
--	-------------	------------	----------	--	-------------	------------	----------

J3: Oyola, William

1	1	1	1
2	1	1	1
3	1	1	1
4	1	1	1
5	1	1	1
6	1	1	1
7	1	1	1
8	1	1	1
9	1	1	1
10	1	1	1
11	1	1	1
12	1	1	1
13	1	1	1
14	1	1	1
15	1	1	1
16	1	1	1

SI=1

NO=0

J4: Rosales, Gustavo

1	1	1	1
2	1	1	1
3	1	1	1
4	1	1	1
5	1	1	1
6	1	1	1
7	1	1	1
8	1	1	1
9	1	1	1
10	1	1	1
11	1	1	1
12	1	1	1
13	1	1	1
14	1	1	1
15	1	1	1
16	1	1	1

SI=1

NO=0

	Pertinencia	Relevancia	Claridad		Pertinencia	Relevancia	Claridad
--	-------------	------------	----------	--	-------------	------------	----------

J5: Galarreta, Blanca

1	1	1	1
2	1	1	1
3	1	1	1
4	1	1	1
5	1	1	1
6	1	1	1
7	1	1	1
8	1	1	1
9	1	1	1
10	1	1	1
11	1	1	1
12	1	1	1
13	1	1	1
14	1	1	1
15	1	1	1
16	1	1	1

J6: Morales, Andrea

1	1	1	1
2	1	1	1
3	1	1	1
4	1	1	1
5	1	1	1
6	1	1	1
7	1	1	1
8	1	1	1
9	1	1	1
10	1	1	1
11	1	1	1
12	1	1	1
13	1	1	1
14	1	1	1
15	1	1	1
16	1	1	1

	Pertinencia	Relevancia	Claridad		Pertinencia	Relevancia	Claridad
--	-------------	------------	----------	--	-------------	------------	----------

J7: Mirella, Morales del Campo

1	1	1	1
2	1	1	1
3	1	1	1
4	1	1	1
5	1	1	1
6	1	1	1
7	1	1	1
8	1	1	1
9	1	1	1
10	1	1	1
11	1	1	1
12	1	1	1
13	1	1	1
14	1	1	1
15	1	1	1
16	1	1	1

J8: Fourment, Katherine

1	1	1	1
2	1	1	1
3	1	1	1
4	1	1	1
5	1	1	1
6	1	1	1
7	1	1	1
8	1	1	1
9	1	1	1
10	1	1	1
11	1	1	1
12	1	1	1
13	1	1	1
14	1	1	1
15	1	1	1
16	1	1	1

	Pertinencia	Relevancia	Claridad		Pertinencia	Relevancia	Claridad
--	-------------	------------	----------	--	-------------	------------	----------

J9: Macavilca, Karen

1	1	1	1
2	1	1	1
3	1	1	1
4	1	1	1
5	1	1	1
6	1	1	1
7	1	1	1
8	1	1	1
9	1	1	1
10	1	1	1
11	1	1	1
12	1	1	1
13	1	1	1
14	1	1	1
15	1	1	1
16	1	1	1

J10: ZEVALLOS, Nelson

1	1	1	1
2	1	1	1
3	1	1	1
4	1	1	1
5	1	1	1
6	1	1	1
7	1	1	1
8	1	1	1
9	1	1	1
10	1	1	1
11	1	1	1
12	1	1	1
13	1	1	1
14	1	1	1
15	1	1	1
16	1	1	1

Anexo 11

Formulario para la recolección de datos



Estimado participante:

Somos Julio Cortez y Belissa Julca, estudiantes de la universidad Privada César Vallejo del onceavo ciclo de la carrera profesional de psicología.

El presente formulario forma parte del recojo de información que se llevara a cabo con fines académicos el cual tiene como objetivo evaluar el nivel de autoeficacia laboral de la presente empresa en la que usted labora, mediante nuestro Proyecto de investigación denominado “Diseño y propiedades psicométricas de una escala de Autoeficacia Laboral en colaboradores de una empresa logística, 2021”

Firma