UNIVERSIDAD
SAN IGNACIO
DE LOYOLA

FACULTAD DE HUMANIDADES

Carrera de Psicología

RELACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL AFECTIVA Y LA AUTOEFICACIA LABORAL EN TRABAJADORES PROFESIONALES PERUANOS

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología

MARISA ELCIRA CALDERÓN BERNAL

Asesor:
Edwin Salustio Salas Blas

Lima – Perú
2018

AGRADECIMIENTO

A los profesores, Edwin Salas y Cesar Merino por su infinita paciencia y soporte en este trabajo de investigación, también hago un agradecimiento especial a aquellos que me brindaron el apoyo moral para poder culminar esta investigación, así como a las personas que colaboraron como participantes de la muestra, a la empresa donde laboro por darme los permisos necesarios para la resolución de mi tesis y a mi familia porque supo comprenderme en toda esta etapa.

DEDICATORIA

Durante mi vida he tenido muchas figuras representativas que han estado para mí en situaciones complicadas y agradables, una tesis conlleva un esfuerzo mayor que lo que el pre grado te exigía y la realidad del mundo laboral me toma más tiempo que el que tenía como expectativa, aun a pesar de esto pude terminar este trabajo gracias a mi esfuerzo y a todos los que me animaron a seguir, es por ello que quisiera dedicar este trabajo de investigación a mis padres, pareja y niños de la ONG que lidero.

Resumen

Este estudio relaciona la Autoeficacia Laboral (AL) y la Satisfacción Laboral Afectiva (SLA) en 223 trabajadores (66 mujeres, 30%), con una edad (media = 32 años) y 157 varones (70%) de diferentes profesiones administrativas en empresas peruanas, asimismo, con fines de análisis y no de causalidad, se comparan cada una de las variables estudiadas según la profesión, sexo, tipo de empresa, ingreso económico y lugar de nacimiento. Se utilizaron la escala de Autoeficacia Laboral (Versión Breve) de Thompson & Phua (2012) y la escala de Satisfacción Laboral Afectiva (Versión Breve) de Rigotti, Schyns y Mohr (2002). Se encontró correlación significativa entre la SLA y AL ($r = 0{,}389$) al $p < .01$; asimismo, la puntuación de SLA fue mayor en personas con ingresos > 1500 soles, mientras que la puntuación de AL fue mayor en mujeres ($p < 0.05$), en el grupo que posee ingresos económicos >1500 soles y entre los trabajadores de categorías ocupacionales de Procesos Financieros. Se concluye que a mayor SLA existe mayor AL. En la comparación de la SLA con las variables profesión, sexo, tipo de empresa, ingreso económico y lugar de nacimiento no se encuentran diferencias, en el caso de AL se encontró que si existen diferencias salvo en la categoría tipo de empresa y lugar de nacimiento.

Palabras clave: autoeficacia laboral, empresas, profesiones, satisfacción laboral afectiva.

Abstract

This study relates the Occupational Self-efficacy (OSE) and the Affective Job Satisfaction (AJS) in 223 workers (66 women, 29%), with an age (average = 32 years) and 157 men (70%) of different administrative professions in companies Peruvian, also, for the purpose of analysis and not of causality, each of the variables studied is compared according to the profession, sex, type of company, economic income and place of birth. The scale of Occupational Self-Efficacy (Brief Version) of Rigotti, Schyns & Mohr (2002); also, the Affective Job Satisfaction scale (Brief Version) of Thompson & Phua (2012). A significant correlation was found between AJS and OSE ($r = 0.389$) at $p < 01$; Likewise, the AJS score was higher in people with incomes> 1500 soles, while the OSE score was higher in women ($p < 0.05$), in the group with income> 1500 soles and among workers in occupational categories of Financial Processes It is concluded that the higher AJS there is higher OSE. In the comparison of the AJS with the variables profession, sex, type of company, economic income and place of birth, no differences are found, in the case of OSE it was found that if there are differences except in the category of type of company and place of birth.

Keywords: occupational self-efficacy, professions, affective job satisfaction.

Introducción

El propósito del presente estudio es investigar cómo se relacionan las variables Satisfacción Laboral Afectiva (SLA) y Autoeficacia Laboral (AL) en trabajadores profesionales de diferentes empresas nacionales y transnacionales que operan en Perú.

Hoy en día los retos de las empresas están abocados en tener mayor visibilidad para atraer y retener a los mejores profesionales, frente a esto, muestran preocupación en alcanzar y mantener altos indicadores de reputación, lo que implica encontrar y manejar adecuadamente los factores que influyen de forma positiva en la Satisfacción Laboral (SL). En estudios previos, se ha demostrado que la satisfacción del colaborador tiene influencia sobre la productividad de la organización. Por esto, los empleadores están constantemente revisando las mejores alternativas como talleres, programas de intervención y/o beneficios que alcen sus puntajes de satisfacción tanto por el incremento de reputación como de productividad organizacional con los mejores talentos del mercado (Hannoun, 2011).

Hernández, Hernández y Mendieta (2013), desarrollaron un estudio para explicar uno de los factores generados por la insatisfacción en el trabajo y concluyeron que la rotación laboral impacta de forma negativa sobre la liquidez financiera y los recursos humanos como tal. Por lo tanto, si hay una relación negativa entre la SL y la rotación de personal, la empresa es afectada entre 10% y 30% en su productividad, puesto que cuando el personal deja de laborar, se lleva un know-how de la compañía y se pueden tardar entre 3 y 4 meses para buscar un reemplazo, dependiendo de la naturaleza y complejidad del cargo (Gonzales, 2011).

La rotación laboral y la baja productividad en las organizaciones son sólo algunos de los efectos que los llevan a una innovación constante en la gestión de sus programas, reestructuración en su modelo de búsqueda de competencias y características de comportamiento que representen una alta motivación de la marca empleadora y compromiso organizacional (Salanova & Schaufeli, 2009).

Según las últimas estadísticas presentadas en un estudio realizado por Deloitte (2018) respecto a las nuevas recompensas asociadas a mantener una alta SL, solo el 8 % de 88

líderes de Recursos Humanos encuestados en el Perú refiere que los programas que han implementado en sus empresas son efectivos; por ello, las organizaciones actuales, apuntan a crear una solución más personalizada y flexible que incluya programas de salud física y mental. Asimismo, más del 50% de los encuestados seleccionaron como de gran valor los programas de desarrollo y señalan que aún existen grandes brechas entre lo que las empresas dan y lo que los colaboradores quisieran recibir (Deloitte, 2018).

Según Deloitte (2018), los líderes empresariales reconocen la necesidad de gestionar de manera estratégica las relaciones con la fuerza laboral en un ambiente fuera de la empresa. "Solo un 28 por ciento de los gerentes de recursos humanos encuestados en el mundo está encontrando formas adecuadas de alinear su cultura y prácticas de gestión con el colaborador y su desarrollo" (p.5).

De este modo, se denota la importancia de investigar los factores que se relacionan con la SL no solo a nivel externo como parte de las condiciones laborales sino también en indagar si las características personales de los colaboradores podrían tener influencia sobre la forma en la que perciben su entorno laboral. Dentro de estas características personales, se postula la AL como variable influyente en el comportamiento humano, pues es un constructo que tiene que ver con las creencias del individuo sobre sus capacidades operativas y que funcionan como un conjunto de determinantes próximos de su conducta, patrones de pensamiento y de reacciones emocionales que experimenta ante situaciones difíciles (Bandura, 2001).

En este sentido, la percepción de una persona sobre sus capacidades favorece el rendimiento y contribuye al desarrollo de sus competencias (Navarro, 2007), por lo tanto, hay más probabilidad de que una persona con más autoeficacia pueda percibir de forma positiva las condiciones de su entorno de trabajo (Ramis, Manassero, Ferrer & García-Buades, 2007).

En otros estudios, la AL ha sido relacionada con otras variables a favor de las organizaciones, por ejemplo, Nieto-Flores, Berrios y Extremera (2015), señalaron que existe una relación positiva entre la intensidad de búsqueda activa de empleo y la Autoeficacia como una variable de autoevaluación en comparación con variables biográficas o a las

expectativas, es decir, aquellas personas que tienen un alto nivel de AL, encontrarán un empleo con mayor facilidad, debido a que las personas que poseen un alto nivel de esta variable también poseen una mayor confianza para enfrentar los desafíos que implica la búsqueda de trabajo (Schyns & Von Collani, 2002), además de mayor compromiso organizacional y resultados positivos en su desempeño laboral (Earl & Bright 2007).

Según Gumucio (2010), el éxito de cualquier organización se vincula estrechamente al desempeño de todas las personas que la integran, las cuales son poseedoras de habilidades, conocimientos, relaciones sociales, actitudes, valores, etc. Estas características son medibles sin importar su jerarquía, ubicación y condición (Reid, 2014).

De acuerdo con esto, si se logra identificar la relación entre AL y SLA, se estaría encontrando la relación entre la competencia del trabajador para confiar en sus propias capacidades incluso en situaciones difíciles y como esto afecta a la forma en la que se siente en su trabajo. En este sentido, y con el marco del planteamiento que se está realizando, la investigación busca comprobar si la SLA se relaciona con la AL y por lo tanto responder a la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación de la SLA y la AL en trabajadores profesionales peruanos?

Marco teórico

La SL es entendida como una actitud o conjunto de respuestas cognitivas y afectivas a la situación laboral con relevantes implicaciones en el comportamiento de los empleados (Judge & Kammeyer-Mueller, 2012). En ese sentido, la SL es entendida desde una visión bidimensional que engloba dos tipos de niveles (Holland, Pyman, Cooper & Teicher, 2011; Moorman, 1993): (a) afectivo, que evalúa la emoción general sobre el trabajo como el nivel de interés o el disfrute del trabajo; (b) cognitivo, que hace referencia a la evaluación del empleado sobre las condiciones del trabajo u oportunidades.

De ese modo, el presente estudio enfoca su atención en el aspecto afectivo de la SL, que puede ser entendida como un sentimiento general hacia el puesto de trabajo (Thompson & Phua, 2012), situación que favorece las relaciones sociales y cercanas (Moorman, 1993), los lazos de compromiso con la organización (Bahrami, Barati, Ghoroghchian, Montazer-

Alfaraj, & Ranjbar, 2016), generando un estado emocional placentero producto de la propia experiencia laboral (Fajardo, 2018) y una predisposición positiva hacia el trabajo (Mueller & McCloskey, 1990; Price & Mueller, 1986).

Por tal motivo, resulta necesario el estudio de la afectividad en el constructo SL (Thompson & Phua, 2012) y su conceptualización recaen en aspectos estrictamente emocionales, distinto a la visión de juicios e ideas de la satisfacción que engloba una visión cognitiva de la SL (Salessi, 2014).

La SL en su forma Afectiva se encuentra relacionada con la flexibilidad (β = .27; Sanín & Salanova, 2014), el compromiso organizacional (r = .54, Cernas-Ortiz, Mercado-Salgado & Davis, 2018; Kovach, 1977), la motivación laboral (r = .55, Rosales, 2017) y personalidad proactiva (r = -.02, Marcovich, 2017).

La autoeficacia, inicialmente fue acuñada por Bandura (1986) quien la define como la creencia que posee el individuo sobre sus propias capacidades, que influye a nivel cognitivo, afectivo y/o motivacional. Aunque estas creencias no se mantendrán estables en diferentes circunstancias producto de los rasgos de personalidad y las condiciones situacionales (Bandura, 2001). En ese sentido, si la persona tiene una alta expectativa de sus capacidades, entonces sentirá más compromiso de realizarlas (Busot, 1997). Pese a ello, la falta de estímulos, incentivos o condiciones externas tendrán un impacto en la autoeficacia (De Quijano & Navarro, 2012). Por ende, es una variable que hoy en día se perfila como uno de los ingredientes esenciales en lo que se podría considerar la dimensión positiva de la vida. Inclusive, también es mencionada dentro del comportamiento organizacional como recurso psicológico positivo individual junto a la esperanza, resiliencia y optimismo, los que hoy se conoce bajo la denominación de capital psicológico (Youssef & Luthans, 2007).

De acuerdo a lo postulado por Bandura, Azzi y Polydoro (2009), las creencias de Autoeficacia existen gracias cuatro fuentes: a) la experiencia de dominio que se refiere a la capacidad que la persona va adquiriendo tras encontrar resultados positivos en las actividades que ejecuta, b) experiencia vicaria, que se basa en la observación de otras personas que pueden hacer lo mismo c) persuasión social, cuando otras personas influyen con comentarios positivos o negativos sobre su capacidad y d) estados somáticos o

emocionales. A consecuencia de ello, las creencias de autoeficacia generadas para la ejecución de actividades laborales son consideradas importantes indicadores de compromiso con el trabajo (Sweetman & Luthans, 2010).

De este modo, existe una clara necesidad de investigar la AL aún a profundidad en un entorno latinoamericano ya que la mayor parte de los artículos existentes han sido publicados entre 2010 y 2012, y en su mayoría en Estados Unidos (Ferrari Cardoso, Nunes Baptista & Marín, 2017).

Tanto la AL como la SL son constructos relacionados con el estrés ya que ambos dependen de la evaluación de la persona sobre la situación en la que se encuentra (Kahn & Byosiere,1992). En los antecedentes, se ha evidenciado la AL como un mediador o como variable con una asociación directa con la SL por el control y manejo de situaciones estresantes tanto en un entorno general como laboral (Pajares, 1997). Cabe mencionar que la AL no es un factor determinante para la SL y no necesariamente será la única que intervenga.

La AL ha sido relacionada de forma positiva en el contexto laboral, con el compromiso en el trabajo, desempeño, persistencia y la motivación (Ferrari et al., 2017); es decir, aquellos individuos que se consideran capaces de realizar actividades en el trabajo tienden a ser más optimistas y resilientes, además de tener más motivación y por lo tanto mayor participación en actividades del trabajo ya sean individuales o grupales (LeBlanc, Schaufeli, Salanova, Llorens & Nap, 2010), lo cual representa resultados beneficiosos para el colaborador y la empresa (Sweetman & Luthans, 2010).

Del mismo modo, la AL permite a los colaboradores creer que son capaces de enfrentar las dificultades en el trabajo y encontrar formas para solucionarlas (Xanthopoulou, Backker, Demerouti & Schaufeli, 2007). Las personas que ven satisfechas sus necesidades psicológicas en el escenario laboral presentan niveles más altos de autoestima y niveles más bajos de ansiedad (Deci et al., 2001).

Antecedentes

Reid (2014) relacionó la SL y la AL en una muestra de 69 enfermeras que cuidaban a delincuentes con desórdenes mentales. Utilizó dos instrumentos, GSE (General Self-Efficacy) de los autores Scharwzer y Jerusalem (1995) para medir AL y la prueba JSS (Job Satisfaction Survey) del autor Spector para medir SL. Los resultados indicaron una correlación positiva p = 0,318 con IC= 0,95 entre las variables de estudio y un valor Alpha de Cronbach= 0,90.

Siu, Spector y Cooper (2005) estudiaron el efecto moderador de la AL y los valores confucianos en interacción con los factores de estrés laboral sobre los factores de bienestar laboral, incluyendo dentro de ellos a la SL dentro de la sociedad China; Hong Kong y Beijing específicamente. Los autores aplicaron tres cuestionarios; en primer lugar, la escala de Western (1975) para medir los factores estresantes, luego, la escala de SL de Camman, Fichman, Jenkins y Klesh (1979) que corresponde a la variable de SL y la versión china de la Escala General de AL. Finalmente midieron los valores confucianos con la escala de Lu, Kao, Chow y Siu (2001). Los resultados demostraron una relación positiva entre la AL y SL, así como la relación negativa entre los factores de estrés y la AL.

Por su parte, Merino, Fernández y Bargsted (2012), estudiaron el papel moderador de la AL entre la Satisfacción y la Irritación Laboral. Trabajaron con 386 participantes, entre hombres y mujeres con una edad media de 38 años. Utilizaron como instrumento la Escala de Irritación para la medición de la Irritación Laboral, el Índice Descriptivo del Trabajo para la medición de la SL y la Escala de AL para medir la última variable de estudio. Tras el procesamiento de datos, los resultados denotaron una relación positiva entre la AL y SL (en las dimensiones trabajo en sí mismo, supervisión y promoción $p < 0.01$), así como una relación negativa entre Irritación Emocional y AL ($p < 0.01$). Por último, se encontró una relación negativa entre la AL y los niveles de estrés de los trabajadores.

En otro estudio realizado por Sanín y Salanova (2014), analizan la SL como moderador entre el crecimiento psicológico (apertura al cambio, el manejo del fracaso y la flexibilidad) y el desempeño laboral (extrarol, intrarol y cumplimiento de normas), en este caso, evaluado por el jefe. Utilizaron una muestra total de 731 empleados a los cuales se les aplicó diversos cuestionarios; en primer lugar, usaron dos escalas de 6 ítems elaborados por Sanín para medir

las tres variables del crecimiento psicológico, mientras que, para medir el desempeño laboral, utilizaron la Escala de Desarrollo Psicológico (EDEPSI) y finalmente la Escala de Satisfacción Laboral (EGSL) para medir la Satisfacción como mediador de la investigación. Los resultados encontrados demostraron una relación positiva de la Flexibilidad, la Apertura al Cambio con la SL, que a su vez funcionaba como predictor del desempeño extra rol evaluado por el jefe de cada trabajador.

Finalmente, Ramirez y Granados (2016), realizaron un estudio con el propósito de determinar la relación entre estilo de liderazgo, estilo de comunicación, estilo de toma de decisiones, SL y la AL en los egresados de la especialidad de Puente de la Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau". La muestra fue constituida por 45 egresados de la Especialidad de Puente en el año 2015 y utilizaron las siguientes escalas: escala de liderazgo, escala de comunicación, escala de toma de decisiones, escala de SL y escala de AL. Los resultados encontrados demostraron una influencia positiva de la AL sobre estilos de liderazgo (r= 0,15), comunicación (r= 0.04) y sobre la SL (r= 0.45), destacando la relación con la SL como la más alta.

Teniendo en cuenta la escasa investigación existente entre las dos variables relacionadas se plantea que este estudio puede ser útil teóricamente toda vez que cualesquiera sean los hallazgos, estos, van a servir como antecedentes para otros investigadores interesados en variables de tipo organizacional. Asimismo, los datos que se obtienen pueden servir para que se realice más investigación y sobre esa base estar en capacidad de desarrollar programas de intervención para mejorar la SLA de los trabajadores en diferentes empresas utilizando dentro del mismo algunos elementos de la AL.

Por otro lado, conocer los resultados concederá la posibilidad de tomar decisiones en el ámbito organizacional tanto en la atracción como en la retención del capital humano a favor de la empresa. La información encontrada también será de utilidad para los gerentes o encargados del manejo de personal para reconocer los tipos de trabajadores.

A partir de la importancia metodológica, esta investigación será útil para validar los instrumentos utilizados en la medición de ambas variables, es decir, las escalas de SLA y la AL en sus versiones breves. Se analizará la confiabilidad de la prueba aplicada a trabajadores

peruanos de cualquier rubro, permitiendo ahondar con mayor profundidad en su uso en el contexto peruano. Dicho de otro modo, estamos en un ambiente que va constantemente cambiando y el rol de empoderamiento de las personas cobra más importancia y responsabilidad; las mejores empresas serán aquellas que forman personas y que generan la capacidad de enfrentar situaciones nuevas con más proactividad.

El objetivo general es relacionar SLA y AL en trabajadores profesionales de diferentes empresas peruanas y los objetivos específicos son:

- Comparar las diferencias de SLA según la profesión, sexo, tipo de empresa, ingreso económico y lugar de nacimiento.
- Comparar las diferencias de AL según la profesión, sexo, tipo de empresa, ingreso económico y lugar de nacimiento.

Hipótesis General

La SLA se relaciona de manera positiva con la AL.

Método

Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es de tipo asociativa (Ato, López y Benavente, 2013), se caracteriza por analizar la relación funcional entre SLA y AL en una muestra específica de 223 participantes, para que pueda, por consiguiente, alcanzar un nivel más profundo de investigación en el ámbito empresarial, desde esta perspectiva, corresponde un diseño correlacional (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Se caracteriza también por ser de tipo cuantitativo deductivo, ya que buscará probar y analizar una hipótesis con datos precisos e instrumentos estandarizados que permitan describir la variable de influencia. Asimismo, se considera un estudio no experimental descriptivo correlacional pues describirá los hechos como son observados (Hernández et al., 2014).

Participantes

Se invitó a participar de manera voluntaria a 223 trabajadores (66 mujeres, 30%), con una edad (media = 32 años) y 157 varones (70%), con una edad (media= 32), con grados de bachiller (33%), licenciatura (22%), maestría (28%), doctorado (4%) y cursando el último ciclo (13%). La elección se dio por muestreo probabilístico ya que la encuesta fue resuelta de manera aleatoria a las personas que trabajan en cualquier rubro organizacional dentro de Lima Metropolitana. (Hernández et al., 2014).

Los participantes fueron informados sobre los objetivos y características del proyecto y se tomó en consideración a la muestra por características demográficas como edad, sexo, distrito de residencia, nivel de instrucción, ocupación, jornada laboral para su utilidad posterior en el análisis de datos a través de un cuestionario demográfico. (Ver anexo 2)

Los Criterios de Inclusión hacen referencia a las personas laboralmente activas, que pertenezcan a la adultez inicial, temprana, intermedia y tardía y que sean mayores de 18 años y menores de 60 años. Por otro lado, el criterio de exclusión refiere a las personas que no acepten las condiciones del estudio.

Las características demográficas principales de los participantes se expresan en la siguiente tabla:

Tabla 1

Características demográficas de los participantes

Sexo	n	%
Masculino	68	30,5
Femenino	155	69,5
Ingreso económico		
Menos de S/. 500:	6	2,7
Entre S/.501 Y S/.1000	13	5,8
Entre S/.1001 y S/1500	24	10,8
Más de S/. 1500	180	80,7
Estado civil		
Soltero	161	72,2
Casado	42	18,8
Conviviente	11	4,9
Divorciado	9	4,0
Nivel de Instrucción		
Bachiller	76	34,0
Licenciatura	47	21,1
Técnico	55	24,7
Maestría	8	3,6
Doctorado	37	16,6
Lugar de Nacimiento		
Lima	145	65,0
Fuera de Lima	78	35,0
Empleos Anteriores		
Uno a dos	87	39,0
Tres a Cuatro	78	35,0
Cinco a más	58	26,0
Horas laboradas por día		
8 horas laboradas	118	52,9
4 horas laboradas	28	12,6
Más de 8 horas	77	34,5
Tipo de Empresa		
Nacional	165	74,0
Trasnacional	58	26,0

En cuanto a la categorización de las profesiones, se tomó como parte de referencia, el documento Clasificador de Ocupaciones (INEI, 2015). Se consideraron cinco principales categorías de acuerdo a las diferentes gestiones por cada grupo; en primer lugar, la categoría Gestión de Procesos Administrativos, en segundo lugar, la categoría Gestión de Capital humano, en tercer lugar, la categoría Gestión de Procesos Tecnológicos, en cuarto lugar, la categoría Gestión de Procesos Financieros y finalmente la quinta categoría llamada Gestión de Publicidad y Marketing. Cada grupo involucra un conjunto de máximo cuatro carreras; de esta manera, se podrá realizar el análisis de la muestra con mayor profundidad y exactitud.

Tabla 2

Categorías de Ocupaciones

Categoría	n	%
Gestión de Procesos Administrativos		
Administración	32	14,3
Administración de Negocios	2	0,9
Gestión de Capital Humano		
Medicina	15	6,7
Psicología	18	8,1
Enfermería	2	0,9
Derecho	7	3,1
Biología	12	5,4
Docente	8	3,6
Gestión de Procesos de Industria y Tecnología		
Ing. De Sistemas	18	8,1
Ing. Industrial	32	14,3
Técnico de Seguridad de la Información	2	0,9
Técnico	3	1,3
Gestión de Procesos Financieros		
Contabilidad	16	7,2
Economía	15	6,7
Ing. Civil (área calidad)	6	2,7
Gestión de la Publicidad y Marketing		
Diseño Gráfico	21	9,4
Marketing	1	0,4
Comunicaciones	13	5,8

Instrumentos

Escala de Satisfacción Laboral Afectiva. BIAJS.

La SLA es un constructo difícil de medir, por lo que los autores de esta prueba realizaron un procedimiento a detalle para reducir de veinte a cuatro ítems significativos desde la prueba original. El objetivo de la validación fue evitar medidas "ad hoc", las cuales son usadas frecuentemente en la medición de variables como la SL. La primera versión antes de la reducción de ítems fue la escala de SLA de Thompson y Phua (2012) que, tras su correcta validación, obtuvieron la escala en formato breve que fue aplicada a 901 personas (Brayfield & Rothe, 1951). Para poder llegar a la versión breve, Thompson y Phua (2012) hicieron primero una validación cualitativa y el respectivo análisis para seleccionar los ítems con más significancia utilizando los principios de Santon, Sinar, Balzer y Smith (2002). Luego, realizaron la validación de convergencia, validez e invarianza entre poblaciones, por nacionalidad, nivel y tipo de trabajo.

El instrumento mide la SL como un constructo maximamente afectivo, minimamente cognitivo y óptimamente breve. Este instrumento es aplicable a personas entre los 18 y 70 años y para diferentes tipos de cultura, utilizando siete criterios según Thompson & Phua, 2012:

> 1) Parsimonia, 2) Aparente uso para medir la SLA en lugar de cognitiva 3) La naturaleza de las medidas de donde se derivan, 4) su primacía de uso en inglés con muestras transnacionales,5) La aplicabilidad a una alta diversidad de trabajos en diferentes niveles, 6) potencial aplicabilidad a diferentes puestos de trabajo de diferentes niveles en diferentes organizaciones de trabajo; y 7) su capacidad probable, incluso después de la reducción para eliminar posibles efectos negativos para cubrir completamente el dominio de contenido de SLA de manera práctica-investigativa (p.7).

Los cinco ítems del instrumento tienen una fuerte validez nominal, cada uno de los cuales aborda directamente SLA, además, todos contribuyen de forma independiente por la fiabilidad de su consistencia interna y sólido contenido, capturando de forma única algunos elementos diferentes del trabajo afectivo (Edmund, Florence & Phua, 2012).

En cuanto a la escala utilizada de medición de respuesta, se usó la escala de Likert de cinco puntos donde cinco significa muy de acuerdo, cuatro, de acuerdo, tres, neutral, dos, en desacuerdo y uno muy en desacuerdo (Ver Anexo 3, 4, 5).

Respecto a la confiabilidad, el instrumento muestra los índices de fiabilidad alfa entre $\alpha = 0,81$ y $\alpha = 0,83$, por lo que se admite la confiabilidad de consistencia interna del BIAJS, asimismo, en referencia a la aplicación, tiene un tiempo de duración aproximada de 5 minutos, sin embargo, no hay un tiempo límite. La prueba puede ser tomada de manera individual o colectiva (Edmund et al., 2012).

En el Perú, este instrumento no se ha trabajado anteriormente, por lo que fue necesario realizar su traducción del inglés al español y viceversa para luego validar sus contenidos por cinco expertos del área de la psicología organizacional hasta tener la versión final utilizada en este estudio.

Escala Autoeficacia Laboral - Short Version.

Instrumento elaborado inicialmente por Schyns y Von Collani (2002), en su versión inicial poseía 20 ítems, sin embargo, luego se reformuló con una versión corta de ocho ítems, trabajo realizado con una muestra alemana, posteriormente; se planteó una versión más corta de cuatro ítems que demostró igualmente alta confiabilidad a través del alfa de Cronbach $\alpha = 0,78$ (Rigotti, Schyns & Mohr, 2002). Cada uno de los cuatro ítems se califican con seis niveles de respuesta posible, donde uno significa muy en desacuerdo, dos, muy en desacuerdo, tres, ligeramente en desacuerdo, cuatro, ligeramente de acuerdo, cinco, de acuerdo y seis, muy de acuerdo. Cabe resaltar que los ítems de la versión corta miden la única dimensión de AL (Ver anexo 6).

Este instrumento fue adaptado en España, Suecia, Bélgica, Gran Bretaña y España. Todas las versiones trabajadas en estos países citados pueden considerarse métricamente equivalentes y válidas comparables con la versión alemana original (Rigotti et al., 2002).

En el Perú, este instrumento no se ha trabajado anteriormente, por lo que fue necesario realizar su traducción del inglés al español y viceversa para luego validar sus contenidos por cinco expertos del área de la psicología organizacional hasta tener la versión final utilizada en este estudio.

Procedimiento

La modalidad escogida fue vía online e incluyó los ítems de los dos instrumentos más el consentimiento informado en una sola encuesta subida a la plataforma de Google Form. La muestra estuvo compuesta por colaboradores de diferentes empresas ubicadas en su mayoría en Lima como también en provincias. Las pruebas contaron con consentimiento informado (Ver anexo 1) e indicación de las instrucciones previa resolución, detallando la protección y confidencialidad de sus datos. Asimismo, debido a la recolección online de datos, cuenta con las consideraciones de privacidad en el canal de comunicación tanto para los resultados como para el informe de investigación.

Las características de los participantes se eligieron por el objetivo del estudio y estuvieron de acuerdo en formar parte de la investigación además de solicitar la información de los resultados al final del estudio. Al principio de la encuesta y al momento de enviar el link, se les explicó que su colaboración era voluntaria y anónima, además de enfatizar sinceridad en las respuestas, pues no existían respuestas correctas o incorrectas. La duración de la entrevista fue de entre 20 a 40 minutos como promedio máximo de tiempo.

Análisis de datos

A partir de la base de datos que fue exportada de Google Form, se retiraron los cuestionarios incompletos y luego se procedió a realizar el análisis estadístico a través del programa de software Stata versión 15 y SPSS Versión 23.

Para el objetivo correlacional, entre SLA y AL y, se estimó la asociación entre ambos con el coeficiente de correlación de Pearson. Dado el efecto de la no normalidad sobre su estimación (Beasley, Erickson & Allison, 2009; Bishara, & Hittner, 2012, 2015, 2017), se transformaron estas variables mediante el método de calcular puntajes rankit (Bliss, 1967),

que aplica una modificación de los datos hacia la construcción de rankings basados en la distribución normal invertida (Beasley et al., 2009); esto se hizo también para el intervalo de confianza, en que se usaron los puntajes transformados rankit.

Resultados

El análisis de resultados consistió en indagar sobre las relaciones entre variables y detalle de los objetivos, así como también en la descripción de la confiabilidad de los instrumentos que se utilizaron a través del alfa de Cronbach.

Para obtener información psicométrica de los instrumentos aplicados, se calcularán la correlación ítem-test corregida, que estima la correlación de los ítems con el puntaje total en que forman parte; también se obtendrá la correlación entre los ítems; y como estimación de la confiabilidad de consistencia interna, se estimará el coeficiente alfa. En todos estos estadísticos psicométricos, mientras más altas sean las correlaciones, se asumirá mayor fortaleza de los ítems para representar un solo constructo; esto también se aplica para el coeficiente alfa.

Los estadísticos para analizar los datos en relación a los objetivos de la investigación, se hicieron con estadística no paramétrica, debido que la no normalidad tiende a producir resultados sesgados respecto a la significancia estadística en las pruebas paramétricas y la precisión de los estadísticos que se interpretarán (Zimmerman, 2011), tanto en las pruebas que examinan las diferencias (Bakker & Wicherts, 2014; Zimmerman, 2011), como en aquellas en que se estiman correlaciones, sus intervalos de confianza y su significancia estadística (Beasley et al., 2009; Bishara, & Hittner, 2012, 2015, 2017). La aplicación de pruebas no paramétricas puede ser más segura en situaciones de no normalidad (Rochon, Gondan & Kieser, 2012), por lo tanto, fue considerada necesaria sin la necesidad de remover valores extremos en los datos (Bakker & Wicherts, 2014).

La elección de las pruebas paramétricas primero fue verificada mediante un examen preliminar de los datos sobre el grado de su normalidad estadística (Zimmerman, 2011), mediante la prueba de normalidad univariada K2 (D'Agostino & Belanger, 1990); esta

prueba es más eficaz que Kolmogorov-Smirnov, para identificar la desviación de la normalidad de los datos (Schoder, Himmelmann, & Wilhelm, 2006). Sin embargo, dado que esta verificación preliminar de la normalidad puede llevar a resultados incorrectos (Rochon et al., 2012) además de verificar si la normalidad se mantiene mediante esta prueba estadística, también se verificó el grado del desvío de la normalidad, para obtener mayor seguridad de la decisión de usar pruebas no paramétricas. Por lo tanto, la prueba U (Mann & Whitney, 1947) fue usada para comparar las variables que describían a dos grupos independientes (por ejemplo, sexo y tipo de empresa), mientras que para las variables que contenían a más de dos grupos, se usó la prueba de Kruskal y Wallis (1952).

Para complementar los resultados basados en las pruebas estadísticas de significancia (Cohen, 2008), se calcularon indicadores de magnitud de las diferencias para obtener una medida del tamaño de la diferencia; para esto se usará la evidencia de tipo correlacional (The Open Science Collaboration, 2015), en que se hace uso de coeficientes de correlación. Para la comparación entre dos grupos, se usaron dos coeficientes que se interpretan como una correlación biserial por rangos (Tomczak & Tomczak, 2014), esto es, entre una variable continua (el puntaje de interés) y una variable dicotómica (los dos grupos comparados, e.g., sexo), el r_{Glass} (Glass, 1965), y el r_{Wendt} (Wendt, 1972); debido que ambos proveen resultados diferentes, se calcularon los dos para compararlos y poder decidir con base a ambos, y no solo uno de ellos. Para la comparación entre más de dos grupos, se calcularon eta^2 (Cohen, 2008) y $epsilon^2$ (King, Rosopa, & Minium, 2011); como ambos tienden a producir diferentes resultados, se obtuvieron para decidir en conjunto el tamaño de la diferencia entre los grupos.

Tabla 3

Prueba Kruskal-Wallis igualdad de población rank Prueba Dunn de SLA (ingreso familiar)

Ingreso	Obs	Rank
Menos de S/. 500	6	693
Entre S/.501 - S/.1000	13	1240
Entre S/.1001 y S/1500	24	1946.50
Más de S/. 1500	180	21096.50
Chi- cuadrado = 7.554 with 3 d.f.		
Probabilidad = 0.0562		
Chi-cuadrado con ratios = 7.675 con 3 d.f.		
Probabilidad = 0.0532		

La confiabilidad alfa para los dos instrumentos fue mayor a .85, y pueden considerarse altos, la correlación ítem-test corregida, que es un indicador de validez del ítem respecto a su escala fueron mayores a .62 en los dos instrumentos, señalando también un alto grado de validez. Al observar las correlaciones entre los ítems dentro de cada instrumento, todas fueron superiores a .40, y suficientemente homogéneas, es decir, parecidas entre sí. En conclusión, se puede afirmar que los instrumentos poseen buena validez interna para que los ítems sean representados por su respectivo puntaje, tanto en la SLA como en la AL.

Tabla 4

Estadísticos descriptivos de SLA y AL

	Min	Max	M	DE	As.	Cur.	K^2
SLA	4	20	15.33	2.894	-.400	.808	10.039**
AL	11	36	27.65	4.433	-.549	.717	13.975**

Nota. Min: valor mínimo. Max: valor máximo. M: media. DE: desviación estándar. As: asimetría. Cur: curtosis. K^2: coeficiente D'Agostino & Pearson

Posteriormente, se trabajó en la correlación inter variables como objetivo principal y se demuestra que la correlación entre SLA y AL denota una correlación de .389, estadísticamente significativa ($p < .01$); de tal manera que el tamaño de esta correlación puede considerarse moderada.

Asimismo, se procede a describir los resultados del primer objetivo secundario, el cual consiste en comparar las diferencias de SLA según la profesión, sexo, tipo de empresa, ingreso económico y lugar de nacimiento.

Tabla 5

Prueba Kruskall-Walis para las diferencias entre los grupos de sexo, tipo de empresa, ingreso económico y lugar de nacimiento en SLA

	Suma de rangos	$Z_{U\text{-}MW}$	p	R_{glass}	R_{Wendt}
Sexo					
Masculino	6735	-2.002	.0453	.09	.206
Femenino	18241				
Tipo de empresa					
Nacional	18401	-.188	.8506	-0.0165	0.132
Transnacional	6575				
Lugar de nacimiento					
Fuera de Lima	9462	-1.593	.1112	-0.1284	0.096
Lima	15514				
	Suma de rangos	χ^2 (gl = 3)	p	Eta^2	$Epsilon^2$
Agrupación original		7.675	.053	.01	.000
Menos de S/. 500	693.00				
Entre S/.501 Y S/.1000:	1240.00				
Entre S/.1001 y S/1500	1946.50				
Más de S/. 1500	21096.50				
	Suma de rangos	$Z_{U\text{-}MW}$	p	R_{glass}	R_{Wendt}
Re-agrupación					
1 "< 1500" (cód. 1, 2, 4) (n = 43)	3879.5	-2.484	.0130	-0.2420	0.469
2 ">= 1500" (cód. 3) (n = 180)	21096.5				

Respecto a este objetivo, se hallaron diferencias estadísticamente significativas en la prueba U Mann-Whitney, en el nivel .05, en que las mujeres mostraron mayor puntaje que los varones; sin embargo, el tamaño de esta diferencia puede considerarse pequeño, debido que los coeficientes rGlass y rWendt fueron pequeños, especialmente el primero que cerca de cero.

Por otro lado, el tipo de empresa (nacional vs transnacional) no produjo diferencias estadísticamente significativas en la prueba la prueba U Mann-Whitney; también, el tamaño de la diferencia cuantificado por los coeficientes r_{Glass} y r_{Wendt} fue trivial o de una magnitud que podrían considerarse insustancial. De manera similar, el lugar de nacimiento también no produjo variabilidad significativa entre los dos grupos comparados (nacidos en Lima vs fuera de Lima), tanto en términos de significancia estadística (prueba U Mann-Whitney) como en relación al tamaño de la diferencia (coeficientes r_{Glass} y r_{Wendt}).

Luego, la diferencia de acuerdo al ingreso familiar produjo una diferencia estadísticamente significativa pero marginal, debido a su extrema cercanía con el valor $\alpha = .05$; en este resultado, el grupo con ingresos igual o mayores a 1500 fue muy diferente a los demás. Un problema que se presentó en esta parte fue que la distribución de los subgrupos fue muy heterogénea. Para reducir la diferencia proporcional entre los grupos, de reagruparon las categorías de ingreso familiar; de este modo, el grupo "=> 1500" se mantuvo separado, y el resto de las categorías de ingreso se unificaron en una sola categoría (es decir, "< 1500"). El análisis con la prueba U Mann-Whitney arrojó una diferencia estadísticamente significativa, y en un nivel que puede considerarse moderada (r_{Wendt}) o pequeña (r_{Glass}). En general, se observa aparentemente que no hay grandes separaciones entre ellas, sugiriendo también que las diferencias entre los grupos son poco sustanciales.

Tabla 6

Prueba Kruskall-Walis y de Dunn, para las diferencias entre los grupos de profesiones en SLA

	Prueba Kruskall – Wallis					
	Nro	Suma de rangos	$\chi 2$ (gl = 4)	p	Eta^2	$Epsilon^2$
Profesión agrupada						
Procesos Administrativos	36	3433.50	7.782	.095		
Capital Humano	62	6883.00				
Procesos Industriales	53	5682.00				
Procesos Financieros	37	5028.50				
Publicidad y Marketing	35	3949.00				

Prueba pareada de Dunn					
	Procesos Administrativos	Capital Humano	Procesos Industriales	Procesos Financieros	Procesos Financieros
Procesos Administrativos	-	-	-	-	
Capital Humano	-1.166	-	-	-	
Procesos Industriales	-.855	.3180	-	-	
Procesos Financieros	-2.704*	-1.871	-2.092	-	
Publicidad y Marketing	-1.148	-.133	-.403	1.529	

Finalmente, la diferencia entre los grupos de profesión en la variable SLA, fue no estadísticamente significativa, indicando que la satisfacción no varía de manera importante entre los grupos comparados tal como se muestra en la tabla 6 Para corroborar específicamente esta falta de diferenciación, se aplicó una comparación pareada con el método de Dunn. Se halló una diferencia estadísticamente entre el grupo de Procesos Financieros y Procesos Administrativos, pero esta fue una diferencia pequeña. El resto de comparaciones pareadas no resultó en diferencias estadísticamente significativas ni de diferencias importantes. En la Figura 1, se muestra un diagrama de cajas para presentar la diferencia en la mediana de cada grupo. Efectivamente, se encuentra que las medianas están cerca entre sí.

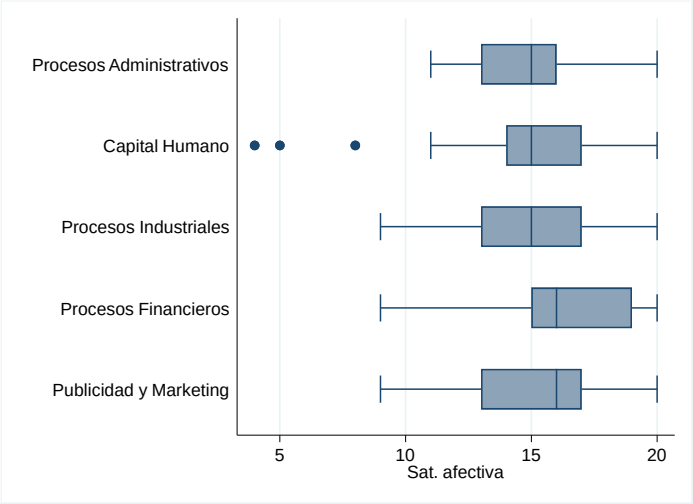

Figura 1.

Diferencia de categorías de profesiones según diagrama de cajas

A continuación, se detallan los resultados del segundo objetivo que consiste en comparar las diferencias de AL según la profesión, sexo, tipo de empresa, ingreso económico y lugar de nacimiento.

Respecto a las diferencias en el sexo sobre la AL, se halló una diferencia estadísticamente significativa ($p < .05$), pero el tamaño de esta diferencia puede ser considerada pequeña (r_{Glass} y $r_{Wendt} < .25$); en esta diferencia, las mujeres tienden a expresar mayor AL. En relación al tipo de empresa, la diferencia entre los nacionales y los transnacionales es estadísticamente significativa ($p < .05$), y en que los primeros tienden a percibir mayor autoeficacia; la discrepancia entre ambos trabajadores está entre moderada ($r_{Wendt} > .30$) y pequeña ($r_{Glass} > .10$).

En relación al lugar de nacimiento, no se hallaron diferencias de importancia estadística ($p > .05$) o práctica (r_{Glass} y r_{Wendt} alrededor de cero). Con respecto al ingreso familiar, las diferencias detectadas usando la configuración original de la variable (cuatro categorías) fue estadísticamente significativa ($p < .01$), pero representando apenas una pequeña diferencia entre los grupos ($Eta^2 < .60$, $Epsilon^2 < .00$). Sin embargo, cuando se reagruparon estas categorías de ingreso familiar en dos grupos (< 1500, > 1500), se mantuvo la diferencia estadísticamente significativa entre ellos, pero ahora la diferencia práctica resaltó grandemente, indicando que el grupo con ingresos mayores a 1500 soles mostraban grandes diferencias en la percepción de su AL ($r_{Glass} > .35$, $r_{Wendt} > .50$).

Posteriormente, se halló la diferencia entre los grupos de profesión en la variable AL, la cual fue estadísticamente significativa, indicando que la Autoeficacia varía entre los grupos comparados. Para hallar específicamente cuáles son los pares de grupos que difieren, se aplicó una comparación pareada con el método de Dunn. Se halló que las profesiones de gestión del Capital Humano y de Publicidad y Marketing fueron similares entre sí, es decir, respecto a la intensidad de su AL; pero estos dos grupos de profesiones difieren con el resto de grupos. En la Figura 2, se muestra un diagrama de cajas para presentar la diferencia en la mediana de cada grupo.

Tabla 7

Prueba Kruskall-Walis para las diferencias entre los grupos de sexo, tipo de empresa, ingreso económico y lugar de nacimiento en AL

	Suma de rangos	$Z_{U\text{-}MW}$	p	R_{glass}	R_{Wendt}
Sexo					
Masculino	6567	-2.376	.0175	.199	.235
Femenino	18409				
Tipo de empresa					
Nacional	17397.5	-2.574	.0101	.226	.311
Transnacional	7578.5				
Lugar de nacimiento					
Lima	16112.5	-.279	.7804	.022	.011
Fuera de Lima	8863.5				
	Suma de rangos	$\chi 2$ (gl = 3)	p	Eta^2	$Epsilon^2$
Ingreso familiar Agrupación original					
Menos de S/. 500	547.50	18.044	.0004	.059	.0004
Entre S/.501 Y S/.1000:	1121.5				
Entre S/.1001 y S/1500	1588.0				
Más de S/. 1500	21719.0				
	Suma de rangos	$Z_{U\text{-}MW}$	p	R_{glass}	R_{Wendt}
Re-agrupación					
1 “< 1500” (cod 1, 2, 4) (n = 43)	3257	-4.121	.0000	.402	.580
2 “>= 1500” (cod 3) (n = 180)	21719				

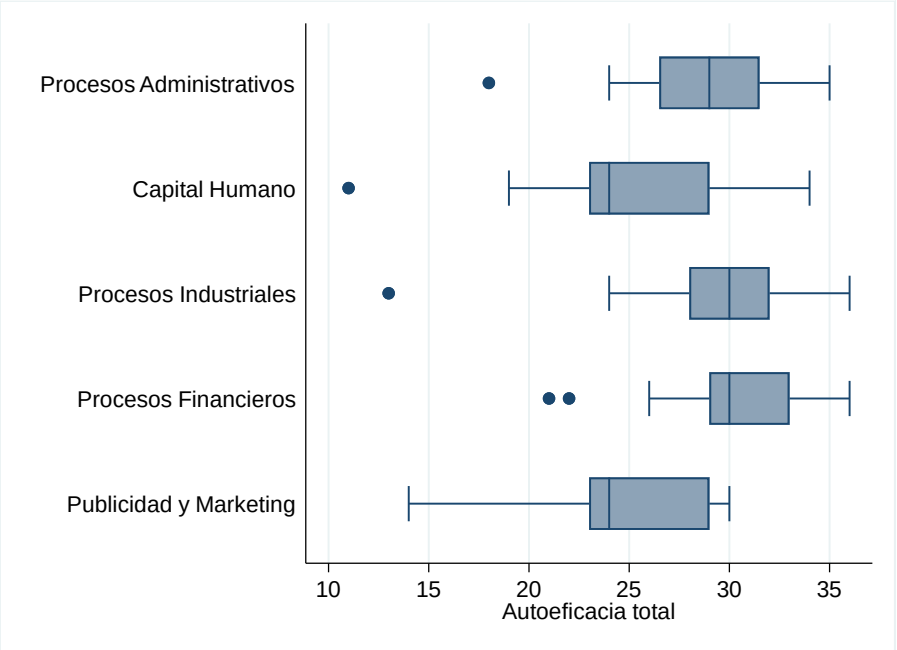

Figura 2
Diferencia de categorías de profesiones según diagrama de cajas

Discusión

Tal como se plantea en la hipótesis del presente estudio, existe una relación significativa entre la SLA y la AL en trabajadores peruanos. Por lo tanto, se podría mencionar que existen posibilidades de un patrón de comportamiento en cuanto a la creencia de las personas sobre sus capacidades frente a situaciones o ambientes de conflicto y la respuesta afectiva sobre la satisfacción en el entorno laboral.

A partir de los hallazgos encontrados en esta investigación, los resultados guardan relación con lo que sostiene Reid (2014) en un estudio realizado a 69 trabajadores de un hospital a cargo de pacientes con desórdenes mentales en Escocia, en la que se encontró una correlación significativa en las variables de AL y SL por los componentes de estrés y tensión que impactan a cualquier rubro y país, sin embargo, existe también una diferencia de resultados en la distribución de normalidad entre la muestra de este estudio y de la investigación del autor escocés, ya que en este caso, tanto la SLA como la AL denota distribuciones no normales en ambas variables, mientras que en la otra muestra analizada, hay diferencia de normalidad en la variable de AL y la SL, esto puede deberse a las diferencias de profesiones evaluadas en ambos casos. En segundo lugar, los resultados corroboran otro estudio previo investigado por Siu et al., (2005) en el que indagan sobre los factores de estrés, AL, valores y bienestar con una muestra de Hong Kong y Beijing. Los autores encuentran también que existe una relación positiva entre la SL y la AL ($p < .01$), tal como se halló en esta investigación.

En similitud al hallazgo de esta investigación, Siu et al., (2005) descubrieron que los puntajes de AL y SL no variaron en comparación con el género, ante esto, tales investigadores concluyen que la variación del puntaje se puede deber a la diferencia de uso e intensidades de las estrategias de afrontamiento en situaciones de estrés laboral, por lo que el género dejaría de ser relevante en tal asociación.

Otra similitud hallada fue de acuerdo a la investigación de Merino, Fernández y Bargsted (2012), quiénes estudiaron el papel moderador de la AL entre la Satisfacción y la Irritación Laboral, encontrando una correlación positiva (r= 0,21) y concluyendo así, que en caso de que se produzca insatisfacción laboral, los sujetos con mayor AL tienden a manifestar respuestas de irritación menos intensas, tanto a nivel cognitivo como emocional y por lo tanto influir sobre su percepción en el trabajo.

En cuanto a la AL correlacionada a SL, una investigación realizada por (Ramirez & Granados, 2016) en Perú sobre su Relación entre la autoeficacia profesional y el estilo de liderazgo, estilo de comunicación, estilo de toma de decisiones y SL en los egresados de la especialidad de puente de la Escuela Nacional de Marina Mercante, con una correlación positiva moderada de (r=0,45), tal como se halló en esta investigación.

Otro aporte de Sanín y Salanova (2014) muestra semejanza con esta investigación por asociar la SL con variables personales e internas, en su caso con el crecimiento psicológico respecto a la apertura al cambio, manejo del fracaso y flexibilidad, encontrando mayor significancia con las dos primeras y en el caso de esta investigación, asociando la SLA con la AL. Dichos autores mencionan que esto puede deberse a que, si bien es una variable interna, la Satisfacción estará relacionada directamente cuando se considera un elemento motivacional.

En este estudio también se hallaron puntajes relevantes en el afrontamiento de hechos estresantes en ciertas categorías de ocupaciones, llegando a la conclusión que las personas que cuentan con altas expectativas de autoeficacia en su entorno laboral y que valoran positivamente los recursos disponibles y confían en sus capacidades para manejar adecuadamente situaciones de conflicto, se percibieron como más competentes profesionalmente en las carreras que abarcan la Gestión del Capital Humano y Gestión de Marketing ,Publicidad como menciona Isaza y Posada (2016), de manera que esto puede explicar el alto puntaje encontrado para tales categorías.

Limitaciones

Aunque fueron variados los aportes de la actual investigación, se identificaron algunas limitaciones. En primer lugar, es probable que el participante haya considerado deseabilidad social al momento de emitir sus respuestas ya que las pruebas fueron realizadas de forma online y en ciertas ocasiones en su lugar de trabajo. En segundo lugar, otra limitación radica en algunas características de la muestra, ya que está conformada únicamente por trabajadores con un nivel académico tecnológico y superior a bachillerato en posiciones con funciones no operativas, por lo tanto, los resultados de este estudio no se pueden generalizar a todo tipo de colaboradores, pues de lo contrario, se estaría sesgando los resultados. Finalmente, la tercera limitación fue que, por el tipo de investigación que no permite afirmar relaciones causales. Es por ello, que, para futuras investigaciones, se considere segmentar el estudio a solo un tipo de ocupación y se pueda expandir la muestra a personal operativo para profundizar la investigación.

Conclusiones

Los hallazgos alcanzados en este estudio han sido en primer lugar la confiabilidad y validez de los instrumentos de SLA y AL aplicados por primera vez en Perú. Los puntajes de consistencia interna identificados fueron un $\alpha = 0{,}81$ y $\alpha = 0{,}86$ respectivamente. Por otro lado, se encontró una relación significativa moderada entre la SLA y la AL $r = .389$, cuando $p < .01$, corroborando así, la hipótesis planteada para esta investigación y el objetivo principal.

Otro hallazgo importante fue que en el análisis de correlación entre la SLA respecto a las variables demográficas sexo, tipo de empresa y lugar de nacimiento de los participantes, no demostró diferencias significativas.

Por otro lado, de acuerdo al primer objetivo, el análisis de correlación entre la SLA respecto a los ingresos económicos y tipo de profesión se encontraron mínimas diferencias significativas. Es decir, la puntuación de SLA fue mayor para los participantes que tenían ingreso > 1500 soles en comparación a los que tenían ingreso < 1500 soles. También se reportó una leve diferencia de puntajes de SLA en la categoría de profesión de Procesos

Administrativos y Procesos Financieros, siendo la primera mayor que la segunda respectivamente.

Asimismo, respecto al segundo objetivo, se encontró que, al analizar la AL respecto a la variable de sexo, arroja una pequeña diferencia entre los puntajes de hombres y mujeres ($p < .05$), mientras que, al comparar con el lugar de nacimiento, no tuvo un valor significante. Por otro lado, en el caso de la relación respecto a la variable de ingreso económico, se encontró una diferencia significativa ($p < .01$) entre los grupos que perciben > 1500 soles y < 1500 soles como ingreso económico mensual, de manera que se observa que el primer grupo posee una mayor autoeficacia en su entorno laboral.

Finalmente, el análisis de correlación entre la AL respecto al tipo de profesión, arrojó una diferencia significativa entre las categorías Gestión de Capital Humano con Publicidad y Marketing que obtuvieron resultados similares y promedios

Recomendaciones

A partir de este estudio, se canalizan ciertas necesidades, tales como indagar con mayor profundidad otras ocupaciones y no solamente a profesionales sino también a operarios que regularmente están sometidos a entornos con múltiples factores de estrés y tensión; también sería importante analizar la edad como factor demográfico generacional y observar las diferencias.

Asimismo, mantener la continuidad de investigación sobre la correlación de ambos constructos ya que acorde a la bibliografía encontrada, este estudio sería pionero en el país. En relación a los índices de confiabilidad y validez obtenidos de los instrumentos utilizados, sería importante seguir utilizándolos en diferentes investigaciones en asociación con distintas variables que permiten enriquecer el conocimiento del rubro organizacional y expanda el alcance de mejores acciones en pro de la sinergia de la empresa y el trabajador.

Referencias

Alegre, A. (2013). Autoeficacia y procrastinación académica en estudiantes universitarios de Lima Metropolitana. *Revista de Educación y Psicología de la USIL*, 1(2), 57-82.

Ato M., López J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*,1(2), 1038-1059.

Bahrami, M., Barati, O., Ghoroghchian, M., Montazer-Alfaraj, R., & Ranjbar, M. (2016). Role of Organizational Climate in Organizational Commitment: The Case of Teaching Hospitals. *Osong Public Health Res Perspect, 7*(2), 96-100 http://dx.doi.org/10.1016/j.phrp.2015.11.009

Bakker, M., & Wicherts, J. M. (2014). Outlier removal, sum scores, and the inflation of the Type I error rate in independent samples t tests: the power of alternatives and recommendations. *Psychological Methods*, 19(3):409-27. doi: 10.1037/met0000014

Bandura, A. (1986). The explanatory and predictive scope of self-efficacy theory. *Journal of Clinical and Social Psychology*, 4, 359-373.doi.org/10.1521/jscp.1986.4.

Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1-26. doi: .org/10.1146/annurev.psych.52.1.1

Bandura, A., Azzi, R. G., & Polydoro, S. A. (2009). Teoria social cognitiva: conceitos básicos. *Artmed Editora*. Recuperado de: http://www.cienciasecognicao.org/revista/index.php/cec/article/view/338

Beasley T., Erickson S., & Allison, D. (2009). Rank-based inverse normal transformations are increasingly used, but are they merited Behavior *Genetics*, 39, 580-595. doi:10.1007/s10519-009-9281-0

Bishara A. J., & Hittner J. B. (2012). Testing the significance of a correlation with non-normal data: Comparison of Pearson, Spearman, transformation, and resampling approaches. *Psychological Methods*, 17, 399-417. doi:10.1037/a0028087

Bishara, A. J., & Hittner, J. B. (2015). Reducing Bias and Error in the Correlation Coefficient Due to Nonnormality. *Educational and Psychological Measurement, 75*(5), 785–804. http://doi.org/10.1177/0013164414557639

Bishara, A. J., & Hittner, J. B. (2017). Confidence intervals for correlations when data are not normal. *Behavior Research Methods*. 49(1), 294-309. doi: 10.3758/s13428-016-0702-8.

Bliss, C. I. (1967). *Statistics in biology*. New York: McGraw-Hill. Recuperado de: https://www.cabdirect.org/cabdirect/abstract/19671607230

Bravo, M., Peiró, J.M. & Rodríguez, I. (1996). Satisfacción laboral. En J.M. Peiró & F. Prieto (Eds.). *Tratado de psicología del trabajo*, 1. La actividad laboral en su contexto. (343-394). Madrid: Ed. Síntesis S.A. Recuperado de: https://ac.els-cdn.com/S0186104213712099/1-s2.0-S0186104213712099-main.pdf?_tid=f575d5d1-4650-4444-a3cb-5cbdaf2dd006&acdnat=1546541561_71b27158429e584152cc0c66d5fd73da

Brayfield, A. H. & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 307 - 311. Recuperado de: http://psycnet.apa.org/record/1952-04202-001

Busot I. (1997). Teoría de la auto-eficacia (A. Bandura): Un basamento para el proceso instruccional. *Encuentro educacional*, 4(1).

Cernas-Ortiz, D. A., Mercado-Salgado, P., & Davis, M. A. (2018). Perspectiva futura de tiempo, satisfacción laboral y compromiso organizacional: el efecto mediador de la autoeficacia, la esperanza y la vitalidad. *Journal of Work and Organizational Psychology, 34*, 1-9. Recuperado de: https://doi.org/10.5093/jwop2018a1

Cohen, B. H. (2008). Explaining psychological statistics (3rd ed). *New York: John Wiley & Sons.* Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=xWENVdl6D0YC&oi=fnd&pg=PR26&dq=Cohen,+B.+H.+(2008).+Explaining+psychological+statistics+(3rd+ed).+New+York:+John+Wiley+%26+Sons.&ots=p_RYkXQRUD&sig=OQOLtMCqUQe-_ubjNbBnGd4as4A#v=onepage&q&f=false

D'Agostino, R. B., Belanger, A., & D'Agostino, R. B. Jr. (1990). A suggestion for using powerful and informative tests of normality. *The American Statistician, 44*(4), 316–321. doi*:*10.2307/2684359

Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagné, M., Leone, D. R., Usunov, J., & Kornazheva, B. P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former Eastern bloc country: A cross-cultural study of self-determination. *Personality and Social Psychology Bulletin,* 27(8*),* 930-942. Recuperado de: https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0146167201278002

Deloitte. (2018). Tendencias Globales de Capital Humano. *Deloitte Resources*, 5-20(1).

Recuperado de: https://www2.deloitte.com/cl/es/pages/human-capital/articles/cl-tendencias-globales-capital-humano-2018.html

De Quijano, S., & Navarro, J. (2012). La autoeficacia y la motivación en el trabajo . *Apuntes de Psicología,* 30, 337-349.Recuperado de: http://apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/view/416

Dinno, A. (2017). dunn.test: Dunn's Test of Multiple Comparisons Using Rank Sums. R package version 1.3.5. Recuperado de: https://CRAN.R project.org/package=dunn.test

Earl, J. K., & Bright, J. E. H. (2007). The relationship between career decision status and important work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 233. Recuperado de https://search.proquest.com/docview/198113856?accountid=43847

Edmund, R., Florence, T. & Phua, T. (2012). A Brief Index of Affective Job Satisfaction. *Group & Organization Management,* 37(3), 275-307.doi: 10.1177/1059601111434201

Erwins, C. J. (2001). The relationship of women_s role strain to social support, role satisfaction, and selfefficacy. *Family Relations*, 50, 230–238. doi: 10.1111/j.1741-3729.2001.00230.x

Fajardo, M. A. (2018). *Clima organizacional y la relación con la satisfacción laboral en los profesionales médicos del Departamento de Cirugía General del Hospital Nacional Sergio E. Bernales, durante el año 2017* (Tesis de Bachiller). Universidad Privada San Juan Bautista, Lima, Perú.

Ferrari Cardoso, H., Nunes Baptista, M., & Marín Rueda, F. (2017). Autoeficacia en el trabajo: revisión bibliométrica entre 2004 y 2014 en la base de datos ebsco – Academic Search. *Psicología desde el Caribe, 3* (3), 204-218.

Furlan, L., Heredia, D., Piemontesi, S., & Tuckman, B. W. (2012). Análisis factorial confirmatorio de la adaptación argentina de la escala de procrastinación de Tuckman (ATPS). *Perspectivas en Psicología,* 9(3), 142-149.Recuperado de: http://seadpsi.com.ar/revistas/index.php/pep/article/viewFile/111/57

García, A., García Izquierdo M., & Ramos P. (2007). Aportaciones de la inteligencia emocional y la autoeficacia: Aplicaciones para la selección de personal. *Anales de Psicología,* 23(2), 231-239.Recuperado de: https://www.redalyc.org/html/167/16723208/

Glass, G. V. (1965). A ranking variable analogue of biserial correlation: implications for short-cut item analysis. *Journal of Educational Measurement,* 2(1), 91-95. Recuperado de: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1745-3984.1965.tb00396.x

Gonzales, B. (2011). Rotación Laboral. El Perú tiene el más alto índice de rotación laboral en Latinoamérica. *Info Capital Humano.*Recuperado de: http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/el-peru-tiene-el-mas-alto-indice-de-rotacion-laboral-en-latinoamerica/

Gumucio, J. R. L. (2010). La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional. *Perspectivas,* 26, 129-152. Recuperado de: https://www.redalyc.org/pdf/4259/425941230007.pdf

Hannoun, G. (2011). *Satisfacción Laboral.* Buenos Aires: Universidad Nacional de Cuyo.

Hernández, Y., Hernández, G. & Mendieta, A. (2013). Modelo de rotación de personal y prácticas organizacionales. *Historia y Comunicación Social*,18, 837 - 86. Recuperado de: http://revistas.ucm.es/index.php/HICS/article/view/44369

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: Mc Graw Hill Education.

Holland, P., Pyman, A., Cooper, B. K., & Teicher, J. (2011). Employee voice and job satisfaction in Australia: The centrality of direct voice. *Human Resource Management*, 50(1), 95-111. Retrieved from: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1002/hrm.20406

Hulin, C. L., & Judge, T. A. (2003). *Job attitudes.Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*, 12, 255-276. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=LK2x-bNjycoC&oi=fnd&pg=PA255&dq=Hulin,+C.+L.,+%26+Judge,+T.+A.+(2003).+Job+attitudes.+&ots=4Sr_wswTR_&sig=-tcb9R6-UAAUvPcJFj_EqjFIdqM#v=onepage&q=Hulin%2C%20C.%20L.%2C%20%26%20Judge%2C%20T.%20A.%20(2003).%20Job%20attitudes.&f=false

Isaza, M. G., & Posada, A. S. (2016). Actualización Psicométrica de la Escala de Satisfacción Laboral SAT II. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 33(2), 85-93. Recuperado de: http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/159/153

INEI (2015). Clasificador Nacional de Ocupaciones. Lima, Perú. *Instituto Nacional de Estadística e Informática*.1, 1-472.Recuperado de: https://www.inei.gob.pe/media/Clasificador_Nacional_de_Ocupaciones_2015-I.pdf

Judge, T. A., & Hulin, C. L. (1993). Job Satisfaction as a Reflection of Disposition: A Multiple Source Causal Analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes,* 56(3), 388-421. Recuperado de: https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0749597883710617

Judge, T. A. & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). Job attitudes. *Annual Review of Psychology*, 63, 341-367. doi: 10.1146/annurev-psych-120710-100511

Kahn, R. L., & Byosiere, P. (1992). Stress in organizations. *Handbook of industrial and organizational psychology*, 1,571-650. Recuperado de: http://psycnet.apa.org/record/1993-97201-010

King, B. M., Rosopa, P. J., & Minium, E. W. (2011). Statistical Reasoning in the Behavioral Sciences. New Jersey: John Wiley & Sons.

Kovach, K. (1977). *Organization Size, Job Satisfaction, Absenteeism and Turnover*. University of Maryland College Park.

Kruskal, W. H. & Wallis, W. A. (1952). Use of ranks in one-criterion variance analysis. *Journal of the American Statistical Associatio*n, 47,260, 583–621.Recuperado de: https://amstat.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/01621459.1952.10483441

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.x.

Maffei, L., Spontón, C., Spontón, M., Castellano, E., & Medrano, L. (2012). Adaptación del Cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU-10) a la población de trabajadores cordobeses. *Pensamiento Psicológico*, 10(1), 51-62. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/pdf/pepsi/v10n1/v10n1a04.pdf

Mann, H. B., & Whitney, D. R. (1947). On a test whether one of two random variables is stochastically larger than the other. *Annals of Mathematical Statistics*, 18, 50-60. Recuperado de: https://www.jstor.org/stable/2236101

Marcovich, M. S. (2017). *Relación entre la flexibilidad cognitiva, la personalidad proactiva y la satisfacción laboral en colaboradores de empresas por proyectos de Lima Metropolitana.* (Tesis de Licenciatura). Recuperado de: https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/622942/Marcovich_am.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Merino, E., Fernández, M. & Bargsted, M. (2015). El papel moderador de la autoeficacia ocupacional entre la satisfacción y la irritación laboral. *Javeriana,12(1),* 15 - 25. Recuperado de: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64739086021

Moorman, R. H. (1993). The influence of cognitive and affective based job satisfaction measures on the relationship between satisfaction and organizational citizenship behavior. *Human Relations*, 46(6), 759. Recuperado de https://search.proquest.com/docview/231418045?accountid=43847

Mueller, C. W., & McCloskey, J. C. (1990). Nurses' job satisfaction: A proposed measure. *Nursing Research, 39*(2), 113-117. doi: 10.1097/00006199-199003000-00014

Navarro, L. P. (2007). *Autoeficacia del profesor universitario: eficacia percibida y práctica docente* (Vol. 15). España: *NARCEA S.A. DE EDICIONES.*

Nieto - Flores, M., Berrios, P.& Extremera, N. (2015). Recursos personales asociados a diferentes Indicadores de éxito en la búsqueda de empleo: una revisión sistemática. *Psicología Conductual,* 23(2), 1-2. doi:10.13140/RG.2.1.4980.5281.

Pajares, F. (1997). Current directions in self-efficacy research. In M. L. Maehr & P. R. Pintrich (Eds.), *Advances in motivation and achievement*, 10(149), 1–49. Retrieved from: https://www.dynaread.com/current-directions-in-self-efficacy-research

Pisanti, R., Lombardo, C. & Lucidi, F., (2007) Development and validation of a brief occupational coping self-efficacy questionnaire for nurses. *Journal of Advanced Nursing*. 62, 2, 238-247.Retrieved from: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1365-2648.2007.04582.x

Price, J. L., & Mueller, C. W. (1986). *Absenteeism and turnover of hospital employees*. Greenwich, CT: JAI Press Inc.

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

Ramis, M., Manassero, M., Ferrer, V. & García - Buades, E. (2007). Influencia de las habilidades comunicativas de la dirección sobre la motivación, la autoeficacia y la satisfacción de sus equipos de trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones 23*(2), 161-181.Recuperado de: https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317597001.pdf

Reid, M. (2014). Self-efficacy and job satisfaction in nurses who care for mentally disordered offenders. *Mental Health Practice*, 18(4), 29. doi:http://dx.doi.org/10.7748/mhp.18.4.29.e952

Rigotti, T., Schyns, B., & Mohr, G. (2002). A Short Version of the Occupational Self-Efficacy Scale: Structural and Construct Validity Across Five Countries. *Journal of Career Assessment* , 238 -255.Retrieved from: https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1069072707305763

Rochon, J., Gondan, M., & Kieser, M. (2012). To test or not to test: Preliminary assessment of normality when comparing two independent samples. *BMC medical research methodology*, 12(1), 81.Retrieved from: https://bmcmedresmethodol.biomedcentral.com/articles/10.1186/1471-2288-12-81

Rosales, A. M. (2017). *Motivación y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa Farmacéutica, Distrito la Victoria, 2016*. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8579

Salanova, M., & Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo: Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid: Alianza Editorial. Recuperado de: https://limo.libis.be/primo-explore/fulldisplay?docid=LIRIAS1952396&context=L&vid=Lirias&search_scope=Lirias&tab=default_tab&lang=en_US&fromSitemap=1

Salessi, S. (2014). Satisfacción laboral: acerca de su conceptualización, medición y estado actual del arte [en línea], *Revista de Psicología*, 10(19). Recuperado de: http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/revistas/satisfaccion-laboral-acerca-conceptualizacion.pdf

Salessi, S., & Omar, A. (2017). Satisfacción Laboral: Un Modelo Explicativo Basado en Variables Disposicionales. *Revista Colombiana de Psicología*, 26(2), 329 - 345.Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-54692017000200329&script=sci_abstract&tlng=pt

Salgado, J., Remeseiro, C., & Iglesias, M. (1996). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en una PYME. *Psicothema*,8(2), 329-335.Recuperado de: http://digibuo.uniovi.es/dspace/handle/10651/29556

Stanton, J. M., Sinar, E. F., Balzer, W. K., & Smith, P. C. (2002). Issues and strategies for reducing the length of self-report scales. *Personnel Psychology*, 55(1), 167-194. Recuperado de: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1744-6570.2002.tb00108.x

Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Optimistic self-beliefs as a resource factor in coping with stress. *In Extreme stress and communities: Impact and intervention* (pp. 159-177). Springer, Dordrecht.

Sanín, J. A., & Salanova M. (2014). Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. *Universitas Psychologica, 13*(1), 95-107. doi:10.11144/ *Javeriana*.UPSY13-1.slcp

Schoder, V., Himmelmann, V., & Wilhelm. K. P. (2006). Preliminary testing for normality: some statistical aspects of a common concept. *Clinical Experimental dermatology*, 31, 757-761. 10.1111/j.1365-2230.2006.02206.x.

Schyns, B., & Von Collani, G. (2002). A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(2), 219-241.Retrieved from: https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13594320244000148

Siu, O., Spector, P., & Cooper C (2005) Work stress, self-efficacy, Chinese work values and work well-being in Hong Kong and Beijing. *International Journal of Stress Management.* 12, 3, 274-288.Retrieved from:

http://commons.ln.edu.hk/sw_master/2304/

Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences.* Thousand Oaks, CA: SAGE

Sweetman, D., & Luthans, F. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research,* (1st ed).New York: Psychology Press

The Open Science Collaboration. (2015). Estimating the reproducibility of psychological science. *Science*, 349(6251), aac4716. Recuperado de: https://doi.org/10.1126/science.aac4716

Thompson, E. R., & Phua, F. T. (2012). A brief index of affective job satisfaction. *Group & Organization Management*, 37(3), 275-307.Retrieved from: https://doi.org/10.1177/1059601111434201

Tomczak, M., & Tomczak, E. (2014). The need to report effect size estimates revisited an overview of some recommended measures of effect size. *Trends in Sport Sciences*, 1(21), 19-25. Retrieved from: http://www.wbc.poznan.pl/Content/325867/5_Trends_Vol21_2014_%20no1_20.pdf

Wendt, H. W. (1972). Dealing with a common problem in social science: a simplified rank-biserial coefficient of correlation based on the U statistic. *European Journal of Social Psychology*, 2(4), 463-465.Retrieved from: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/ejsp.2420020412

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

Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of management*, *33*(5), 774-800.Retrieved from: https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0149206307305562

Zimmerman, D. W. (2011). A simple and effective decision rule for choosing a significance test to protect against non-normality. *British Journal of Math Statistics Psychology*, 64(3):388-409. doi: 10.1348/000711010X524739

Apéndices
Anexo 1

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de este documento es darle a una clara explicación de la naturaleza de esta investigación, así como de su rol en ella como participante.

El propósito de este documento es explicarle en qué consiste su participación en esta investigación.

El presente estudio es conducido por mi persona, egresada de la carrera de Psicología de la Universidad San Ignacio de Loyola como parte del desarrollo de la tesis que corresponde al grado de licenciatura.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder varios cuestionarios que le tomarán un promedio de 20 minutos. Su participación es voluntaria, y responderá de manera anónima, le pediremos que responda a todas las preguntas de manera sincera, leyendo cuidadosamente las instrucciones. Una vez transcritas las respuestas, las pruebas se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre esta investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento al correo o números especificados. Agradezco su participación. 982-892-872/ marisacalber@gmail.com

Igualmente, puede retirarse de la investigación en cualquier momento si siente que la prueba lo perjudica en alguna forma. Si alguna de las preguntas durante el cuestionario le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber a la investigadora.

_____

Acepto participar voluntariamente en esta investigación. Me han indicado que tendré que responder un total de 3 cuestionarios, lo cual tomará aproximadamente 20 minutos.

Reconozco que la información que yo brinde en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado que puedo hacer preguntas sobre la investigación en cualquier momento y que puedo retirarme de la misma cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que puedo pedir información sobre los resultados de esta investigación cuando ésta haya concluido. Para esto, puedo contactar a la investigadora al correo anexado en la parte inferior.

_____ _____

Firma del Participante Fecha

Anexo 2
Hoja Demográfica

Edad: _____ años		Distrito de residencia: _____
Género: ❑ Hombre ❑ Mujer		Lugar de Nacimiento: ❑ Lima ❑ Fuera de Lima: _____ (especificar)
Estado Civil: ❑ Soltero(a) ❑ Casado (a) ❑ Conviviente ❑ Divorciado (a)		Tipo de Empresa: ❒ Nacional ❒ Trasnacional
Número de empleos anteriores: ❑ Uno a dos ❑ Tres a cuatro ❑ Cinco a más		Jornada laboral: ❒ 4 horas ❒ 8 horas ❒ más de 8 horas
Último nivel de instrucción logrado: ❒ Bachiller ❒ Licenciatura ❒ Técnico ❒ Maestría ❒ Doctorado Profesión/ Ocupación: _____		Ingreso individual estimado: ❑ Menos de S/. 500 ❑ Entre S/. 500 y S/.1001 ❑ Entre S/. 1001 y S/. 1500 ❑ Más de S/. 1500

GENERALMENTE, ¿con qué frecuencia ha sentido molestia por cualquiera de los siguientes problemas?	Para nada	Varios días	Más de la mitad de los días	Casi todos los días
1. Sentirse nervioso/a, ansioso/a, o con los nervios de punta	0	1	2	3
2. No poder dejar de preocuparse o no poder controlar la preocupación	0	1	2	3
3. Sentirse desanimado/a, deprimido/a o sin esperanzas	0	1	2	3
4. Poco interés o placer en hacer las cosas	0	1	2	3

Tengo una alta autoestima: ❒ Muy en desacuerdo ❒ En desacuerdo ❒ Entre uno y otro ❒ De acuerdo ❒ Muy de acuerdo	

Anexo 3

Traducción de español a inglés de la prueba BIAJS – Versión Breve de Satisfacción Laboral Afectiva

Versión en inglés:

Satisfacción Laboral	1. I find real enjoyment in my job
	2. I like my job better than the average person
	3. Most days I am enthusiastic about my job
	4. Most days I am enthusiastic about my job

Traducción de inglés – español:

Satisfacción Laboral	1. Realmente siento que disfruto mi trabajo
	2. Me gusta mi trabajo más que el promedio de los profesionales
	3. La mayoría de días me siento animado con mi trabajo
	4.Me siento bastante satisfecho con mi trabajo

Anexo 4
Formato de Ficha de Validación de la prueba BIAJS – Versión Breve de Satisfacción Laboral Afectiva

Datos generales.

Apellidos y nombres del especialista: ……
Grado de estudios alcanzado: ……

Aspectos a observar

Preguntas propuestas para la entrevista sobre prueba de Satisfacción Laboral

Claridad: Redacción

Pertinencia: Útil y adecuado para la investigación

Consistencia: Aspectos relacionado con la investigación

CATEGORIA	PREGUNTAS (Ítems)	EL ITEM ES CLARO		EL ITEM ES PERTINENTE		EL ITEM ES CONSISTENTE		Observación
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Satisfacción Laboral	1. Realmente siento que disfruto mi trabajo							
	2. Me gusta mi trabajo más que el promedio de los profesionales							
	3. La mayoría de días me siento animado con mi trabajo							
	4.Me siento bastante satisfecho con mi trabajo							

Aportes o sugerencias para el perfeccionamiento del resultado científico:

Opinión de aplicabilidad**:**

Anexo 5

Escala Validada de Satisfacción Laboral Afectiva – BIAJS

	Muy en Desacuerdo	Desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Muy de acuerdo
1. Realmente siento que disfruto mi trabajo	1	2	3	4	5
2. Me gusta mi trabajo más que el promedio de los profesionales	1	2	3	4	5
3. La mayoría de días me siento animado con mi trabajo	1	2	3	4	5
4.Me siento bastante satisfecho con mi trabajo	1	2	3	4	5

Anexo 6
Escala de Autoeficacia Laboral

Por favor, responda marcando con un aspa a los siguientes ítems según el grado en el que se sienta más identificado.

1	2	3	4	5	6
Muy en **Desacuerdo**					Muy de **Acuerdo**

Ítem	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ligeramente en desacuerdo	Ligeramente de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Permanezco tranquilo cuando enfrento dificultades en el trabajo, porque confío en mis capacidades	1	2	3	4	5	6
Cuando afronto un problema en el trabajo, normalmente encuentro varias soluciones	1	2	3	4	5	6
Normalmente puedo manejar cualquier problema que se me cruce en el camino, o, en el trabajo	1	2	3	4	5	6
Mis experiencias pasadas en el trabajo me han preparado bien para mi futuro laboral	1	2	3	4	5	6
En el trabajo logro las metas que me propongo	1	2	3	4	5	6
Me siento preparado para afrontar la mayoría de las demandas del trabajo	1	2	3	4	5	6