

FACULTAD DE
CIENCIAS DE LA SALUD



CARRERA DE PSICOLOGÍA

“RELACIÓN ENTRE AUTOEFICACIA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE LIMA METROPOLITANA DURANTE EL ESTADO DE EMERGENCIA SANITARIA DECRETADO PRODUCTO DE COVID – 19 EN EL AÑO 2020”

Tesis para optar por el título profesional de:
Licenciada en Psicología

Autora:

Jeniffer Jhoana Sullon Hinostroza

Asesor:

Mg. Raúl Injante Mendoza

Lima - Perú

2021

DEDICATORIA

A Dios, quien ha sido mi guía y refugio a lo largo de mi vida.

A mi madre Reyna, quien me ha inspirado y brindado el soporte necesario para superar cada reto en mi vida y carrera universitaria, en esencial durante mi primer ciclo; a mi hermano Erick, quien es mi motivo de esfuerzo y lucha día a día y a mi padre Juan, quien en espíritu me da la fuerza y el impulso para seguir trabajando en mí y.

En especial, a mi abuelo y segundo padre Alejandro Hinostrza Gómez, que me guio, orientó y acompañó durante mi crecimiento y hasta el día en que me convertí en profesional, estoy segura que desde el paraíso seguirás firmemente guiando cada uno de mis pasos, a mi madrina Mery, pues gracias a sus cuidados y todo su amor, hoy soy una mujer muy fuerte y a mi tío Juan de quien extraño sus risas, sus abrazos y todo el cariño que me entregaba, les dedico todo mi éxito desde el fondo de mi corazón

A mi docente Claudia Guevara, quien se ha preocupado por brindarme una enseñanza de calidad y formar estudiantes con ética profesional, valores y labor de servicio.

AGRADECIMIENTO

*A mi familia, que es mi soporte y mi ejemplo de
superación cada día*

*A mi amigo y compañero de aventuras Jose Andre Pintado Acosta,
quien me alienta en todo momento a seguir superando los objetivos
que me propongo y principalmente, quien me ha enseñado con sus
acciones el verdadero significado de la palabra respeto.*

*A mis docentes, quienes han participado en mi formación como
persona y profesional, en especial a la docente Claudia G., quien
ha compartido su conocimiento y me ha guiado durante esta última
etapa universitaria.*

TABLA DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO.....	3
RESUMEN.....	8
ABSTRACT.....	9
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	10
1.1. Realidad problemática	10
1.2. Formulación del problema	24
1.3. Objetivos.....	25
1.4. Hipótesis	26
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	29
2.1. Tipo de investigación.....	29
2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos).....	29
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos	33
2.4. Procedimiento	38
2.5. Aspectos éticos	42
CAPÍTULO III. RESULTADOS	44
3.1 Análisis Descriptivo	44
3.2 Análisis de Comprobación de Hipótesis o Análisis Inferencial	52
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	62
4.1 Discusión	62
4.2 Conclusiones.....	74
4.3 Recomendaciones.....	76
REFERENCIAS	77
ANEXOS	89
Anexo N° 01: Matriz de consistencia.....	89
Anexo N° 02: Análisis Psicométrico.....	93
Anexo N° 03: Consentimiento informado	112
Anexo N° 04: Ficha Sociodemográfica	113
Anexo N° 05: Escala Autoeficacia	116
Anexo N° 06: Escala Satisfacción laboral (S21/S26).....	117
Anexo N° 07: Matriz de operacionalización de variables	119
Anexo N° 08: Formato de revisión de instrumentos para jueces expertos	122
Anexo N° 09: Devolución de la revisión de instrumentos para jueces expertos	123
Anexo N° 10: Ejemplo de devolución de la revisión de instrumentos de un juez experto	126
Anexo N° 11: Solicitud de autorización para aplicación del instrumento AU – 10	127
Anexo N° 12: Solicitud de autorización para aplicación del instrumento (S21/S26)	128

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Ficha técnica</i>	34
Tabla 2. <i>Ficha técnica</i>	36
Tabla 3. <i>Tabla de frecuencias para la variable edad</i>	44
Tabla 4. <i>Tabla de frecuencias para la variable género</i>	46
Tabla 5. <i>Tabla de frecuencia para la variable zona de residencia</i>	46
Tabla 6. <i>Tabla de frecuencias para la variable grado de instrucción</i>	47
Tabla 7. <i>Tabla de frecuencias para la variable sector de la empresa</i>	48
Tabla 8. <i>Tabla de frecuencias para la variable modalidad de trabajo</i>	50
Tabla 9. <i>Estadísticos de normalidad para la variable autoeficacia y satisfacción laboral</i>	52
Tabla 10. <i>Correlación entre autoeficacia y satisfacción laboral</i>	53
Tabla 11. <i>Tabla de descriptivos para la variable Autoeficacia</i>	54
Tabla 12. <i>Tabla de estadísticos descriptivos para la variable Satisfacción laboral y las dimensiones que la componen</i>	56
Tabla 13. <i>Estadísticos de normalidad para la variable autoeficacia según grado de instrucción universitario y técnico</i>	58
Tabla 14. <i>Estadístico U de Mann Whitney para la variable autoeficacia según grado de instrucción universitario y técnico</i>	59
Tabla 15. <i>Estadísticos descriptivos para la variable autoeficacia según grado de instrucción universitario y técnico</i>	59
Tabla 16. <i>Estadísticos de normalidad para la autoeficacia según modalidad de trabajo presencial y trabajo remoto</i>	60
Tabla 17. <i>Estadístico U de Mann Whitney para la variable autoeficacia según modalidad de trabajo presencial y trabajo remoto</i>	61
Tabla 18. <i>Estadísticos descriptivos para la variable autoeficacia según modalidad de trabajo presencial y trabajo remoto</i>	61

Tabla 19. <i>Análisis V de Aiken AU 10</i>	94
Tabla 20. <i>Análisis de las cargas factoriales de los ítems</i>	96
Tabla 21. <i>Índices de ajuste del modelo unidimensional del test utilizado para la variable autoeficacia</i>	97
Tabla 22. <i>Análisis de fiabilidad del modelo propuesto para la escala AU–10</i>	100
Tabla 23. <i>Análisis de fiabilidad por ítem de la escala propuesta para la escala S21 / S26</i>	101
Tabla 24. <i>Análisis V de Aiken S21 / S26</i>	102
Tabla 25. <i>Análisis de las cargas factoriales de los Ítems</i>	103
Tabla 26. <i>Análisis de las covarianzas entre las dimensiones</i>	105
Tabla 27. <i>Índices de ajuste del modelo unidimensional del test utilizado para la variable Satisfacción laboral</i>	106
Tabla 28. <i>Análisis de fiabilidad de la escala S21/S26</i>	109
Tabla 29. <i>Análisis de fiabilidad por ítem de la escala S21/S26</i>	110
Tabla 30. <i>Análisis de confiabilidad de las dimensiones que conforman el instrumento S21/S26</i>	111
Tabla 31. <i>Evidencias cualitativas de validez de contenido por criterio de jueces de la Escala Autoeficacia Profesional AU – 10</i>	123

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Representación longitudinal de la diferencia entre las expectativas de eficacia y expectativas de resultado</i>	13
Figura 2. <i>Modelo de expectativas de Porter y Lawler</i>	16
Figura 3. <i>Histograma para la variable edad</i>	44
Figura 4. <i>Figura de sectores para la variable género</i>	45
Figura 5. <i>Figura de barras para la variable Zona de residencia</i>	46
Figura 6. <i>Figura de sectores para la variable grado de instrucción</i>	47
Figura 7. <i>Figura de barras para la variable sector de la empresa</i>	49
Figura 8. <i>Figura de sectores para la variable modalidad de trabajo</i>	50
Figura 9. <i>Figura de histograma para la variable autoeficacia</i>	55
Figura 10. <i>Figura de histograma para la variable Satisfacción laboral</i>	57
Figura 11. <i>Estructura Factorial propuesta para la escala AU-10</i>	99
Figura 12. <i>Estructura Factorial propuesta para la escala S21/S26</i>	108

RESUMEN

La presente investigación tiene por objetivo encontrar la relación entre las variables autoeficacia y satisfacción laboral en adultos de Lima Metropolitana que se encuentren trabajando en situación de aislamiento social producto de la COVID-19 durante el año 2020. En este estudio se contó con una muestra de 108 trabajadores de entre 20 a 35 años, con edad media igual a 25.7 años, de los cuales 72 fueron mujeres (67%) y 36 varones (33%) con diferentes ocupaciones en lima metropolitana, y con modalidad de trabajo: trabajo presencial, trabajo remoto (DU N° 026-2020), suspensión perfecta de labores (DU N° 038-2020), y reanudación de actividades (DS N°080-2020-PCM). Para este estudio se utilizaron la escala de autoeficacia profesional AU – 10, versión adaptada por Calderón, Domínguez y Arroyo (2018) del estudio de Maffei, Spontón C., Spontón M. y Castellano (2012); para medir autoeficacia, y la escala satisfacción laboral S21/S26, versión adaptada por Domínguez, Calderón y Arroyo, (2016) del estudio de Meliá, Pradilla, Martí, Sancerni, Oliver y Tomás, 1990, para medir satisfacción laboral. Siendo esta una investigación no experimental, transversal, correlacional. Los resultados encontrados muestran que existe correlación significativa $p < .01$ positiva, con un nivel medio de 0,42; con respecto al primer objetivo específico se encontró que para la variable autoeficacia la predominancia de puntuaciones se ubica en su mayoría en el nivel alto en la muestra de estudio; del mismo modo, se pudo hallar en la muestra evaluada, mayor predominancia de puntuaciones altas para la variable satisfacción laboral.

Palabras clave: Autoeficacia, satisfacción laboral, motivación, COVID-19

ABSTRACT

The present research aims to find the relationship between self-efficacy and job satisfaction in adults from Metropolitan Lima who are working in a situation of social isolation as a consequence of COVID-19 during 2020. In this research, a sample was used of 108 workers between 20 and 35 years old, with an average age equal to 25.7 years, of which 72 were women (67%) and 36 men (33%) with different occupations in Metropolitan Lima, and with work modality: face-to-face work, remote work (DU N ° 026-2020), perfect suspension of work (DU N ° 038-2020) and resumption of activities (DS N ° 080-2020-PCM). For this study, the AU-10 professional self-efficacy scale was used, a version adapted by Calderón, Domínguez and Arroyo (2018) from the study by Maffei, Spontón C., Spontón M. and Castellano (2012); to measure self-efficacy, and the S21 / S26 job satisfaction scale, version adapted by Domínguez, Calderón and Arroyo, (2016) of the study by Meliá, Pradilla, Martí, Sancerni, Oliver and Tomás, 1990, to measure job satisfaction. This is a correlational, cross-sectional and non-experimental investigation. The results found show that there is a significant positive correlation $p < .01$, with a mean level of 0.42; Regarding the first specific objective, it was found that for the self-efficacy variable, the predominance of scores is located mostly at the high level in the study sample; in the same way, it was possible to find in the sample position, a greater predominance of high scores for variable job satisfaction.

Keywords: Self-efficacy, job satisfaction, motivation, COVID-19.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En la actualidad a nivel mundial se atraviesa por una crisis sanitaria, humana y económica, que debe su origen a la pandemia de la enfermedad por los coronavirus (CoV); según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019) son una gran familia de virus de procedencia animal, que suelen causar enfermedades respiratorias, desde el resfriado común hasta el síndrome respiratorio agudo severo (SRAS); el 31 de diciembre de 2019, fue notificado por primera vez en Wuhan (China) un brote de enfermedad por coronavirus que nombraron oficialmente COVID-19, esta enfermedad respiratoria se propagó a todo el mundo de manera acelerada y sin el ejercicio de un control preciso en su momento; tal es así que, la cifra de contagiados y de fallecidos ha ido elevándose a nivel global. Al 06 de mayo, se había confirmado a nivel mundial 2,241,778 casos de personas portadoras del virus, observándose que las regiones de Europa y Las Américas fueron las que más aportaron al número global de casos (51,1% y 35,2%) respectivamente; posteriormente la Organización Mundial de la Salud, declara el brote como emergencia de salud pública de importancia internacional. (OMS 2020, citado en Ministerio de Salud del Perú, 2020)

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la afectación de esta crisis impacta directamente al mercado laboral, puesto que las pequeñas, medianas y grandes empresas; de sectores en los que trabajadores están prohibidos de acudir a su centro de labores, ni llevar a cabo su actividad profesional, desafían ya, la disminución de ingresos, el aumento de la insolvencia y la pérdida de puestos de trabajo. (OIT, 2020)

A nivel nacional, se ha declarado estado de emergencia sanitaria mediante el DECRETO SUPREMO N° 0008-2020-SA establecido con fecha 11 de marzo de 2020; por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID19, entre ellos; aislamiento social obligatorio, inmovilización (exceptuando sectores específicos), prohibición de espectáculos que congreguen a más de 300 personas, entre otras medidas; siendo regulado por el DECRETO DE URGENCIA N° 026-2020 expuesto el 15 de marzo de 2020, que insta acciones excepcionales y temporales para evitar el contagio y propagación del virus, es importante hacer notar que debido a la rápida propagación del brote en el país se ha aplazado continuamente el periodo de cuarentena obligatoria.

Por su parte, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú (MITPE), ha establecido la aplicación de trabajo remoto, caracterizado por la realización de labores subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, valiéndose de cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita, esto reglamentado en el Artículo 16 al 23 del DECRETO DE URGENCIA N° 026-2020. Cabe destacar que según OIT (2020), se estima que la Covid-19 hará que desaparezca un 6,7% de las horas laborales, lo que equivale casi a 195 millones de trabajadores a tiempo completo.

Por otro lado, se observa que el conseguir empleo durante el transcurso de la pandemia ha representado un hecho difícil pues varias empresas por temas de salud y seguridad con el empleado han concluido los procesos de reclutamiento y selección, por otro lado,

las personas que se encuentran laborando han tenido que atravesar por distintos cambios regidos en miras de prevención del contagio y salud laboral.

De este modo, el mundo laboral se enfrenta a una nueva perspectiva, puesto que las responsabilidades de empresas que laboran persisten de manera remota y, ante ello los trabajadores se han visto en la necesidad de implementar estrategias que conduzcan al cumplimiento de las funciones demandadas por su puesto de trabajo. No obstante, la situación de aislamiento social rige un punto importante en la salud mental de estos trabajadores.

En el periodo de los años 70, Albert Bandura adiciono a raíz de su teoría cognitivo – conductual, la conceptualización del término autoeficacia (AE); enfoque que estuvo centrado fundamentalmente en la explicación del cambio y la condición en que los pensamientos autorreferentes operan respecto a los procesos motivacionales y la conducta del ser humano; que según el teórico se podría conseguir a través de diversos métodos, teniendo en cuenta a la autoeficacia como la unidad que interviene y media durante este proceso de cambio.

Tal es así que, enfatiza en dos componentes importantes para la comprensión de este enfoque, las expectativas de eficacia y las expectativas de resultado; donde la primera haría referencia a la convicción de que uno puede ejecutar con éxito una conducta para producir determinados resultados, y la segunda significaría la evaluación personal de que la ejecución o práctica de conductas con éxito lo conducirán a resultados específicos. (Bandura, 1977, p.193)

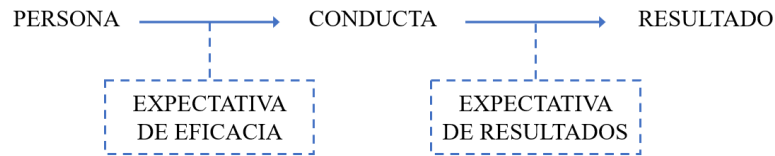


Figura 1. Representación longitudinal de la diferencia entre las expectativas de eficacia y expectativas de resultado (Bandura, 1977)

En efecto, ambos conceptos tendrían relación directa con los resultados; sin embargo, su diferencia radica en el grado de convicción del sujeto sobre sus propias capacidades (Ver figura 1), por ejemplo, esta persona puede considerar que poner en práctica un curso de acción fijo originará resultados determinados, pero reprimirá esta práctica o acción, inmediatamente cuando considere o piense que no cuenta con las habilidades necesarias para ejecutar las tareas o actividades que demande este plan.

Se plantea entonces la definición de autoeficacia, como las creencias o juicios sobre las propias habilidades y capacidades (evaluación de la persona), para convertir esas habilidades en acciones; esto le permitiría, ser capaz de sentir que se tiene libertad de acción (agencia) para influir en su vida. En efecto, si se tiene las habilidades y capacidades adecuadas, adicionadas a los alicientes requeridos, las expectativas de autoeficacia determinarían la elección de tareas, la cantidad de energía practicante para su ejecución, y el tiempo en que este esfuerzo se conservará al enfrentarse a situaciones estresantes.

Desde esta perspectiva, un sujeto con apropiados niveles de autoeficacia es capaz de enfrentar los retos a partir de la autopercepción, considerándose competente, seguro y confiado para superar diversos obstáculos o situaciones que se le presentan (Grimaldo, 2005). Al mismo tiempo, estos niveles de autoeficacia serían representativos en la

motivación, puesto que, permitirían que se incremente o disminuya; por lo que, sujetos con alta autoeficacia optarían por desempeñar tareas más desafiantes, trazándose metas y objetivos más altos. Haciendo referencia al ejemplo mencionado anteriormente, una vez que se ha iniciado este curso de acción, las personas con alta autoeficacia emplearían más esfuerzo, serían más constantes y conservarían mayor compromiso con sus objetivos frente a las dificultades, que aquellos que tienen menor autoeficacia (Bandura, 1997 citado en Olivari y Urra, 2007, p.10).

Por otro lado, la satisfacción laboral, representa una respuesta afectiva o emocional hacia varias facetas del trabajador, esta funciona como una respuesta a la interacción entre dos clasificaciones, la primera basándose en los resultados que obtiene un trabajador en la práctica y el cumplimiento de sus funciones y la segunda en cuanto a la percepción y las vivencias de esos resultados según las características y peculiaridades de la personalidad del trabajador. Aunque, esta radique principalmente en la percepción del trabajador existe una variedad de factores en el trabajo que influyen y comprometen esta variable.

Durante el año 1964 Víctor Vroom funda la teoría de expectativas, modelo que fue expuesto mediante el estudio titulado “Work and motivation”, este aporte buscó explicar la interacción del trabajador en función al nivel de su esfuerzo y capacidad, su productividad y el valor o recompensa obtenido. Más adelante, Lyman Porter y Edward Lawler III (1968), tras la revisión de la teoría de Vroom, ampliaron estos aportes para formular la extensión del modelo de expectativa para la motivación, con la finalidad en primera instancia de detectar el origen de las valencias y expectativas del personal y como segundo punto relacionar el esfuerzo con el rendimiento y la satisfacción en el

trabajo (Kinicki, 1997) Para ello, exponen tres componentes que intervienen en el desarrollo de esta teoría.

Como primer punto, a los predictores del esfuerzo; se tiene en cuenta el esfuerzo respecto a la percepción del valor de una recompensa (Valencia de recompensa), y del esfuerzo percibido que representaría la probabilidad de la recompensa (una expectativa). Los empleados deberían ejercer mayor esfuerzo si creen que recibirán recompensas valiosas por el cumplimiento de su tarea.

En segundo punto, los predictores del rendimiento; se requiere algo más que el esfuerzo para determinar el rendimiento. Donde las capacidades y rasgos personales del empleado y las percepciones de su rol rigen la relación entre el esfuerzo y el rendimiento. Es decir, los empleados con mejores capacidades logran rendimientos superiores para un determinado nivel de esfuerzo que los empleados con menos capacidades. Del mismo modo, el esfuerzo realizado se traduce en rendimientos más altos cuando los empleados entienden claramente y se sienten a gusto con los roles que tienen asignados. Ello se debe a que el esfuerzo se canaliza hacia las actividades o tareas más importantes del trabajo. Por ejemplo, el miedo escénico puede hacer que un actor u orador bien preparado se muestre vacilante e ineficaz.

Por último, los predictores de satisfacción; los empleados obtienen recompensas intrínsecas y extrínsecas por su rendimiento. Las recompensas intrínsecas son las que se otórgame si mismos y consisten en intangibles tales como un sentido de cumplimiento y de logro. Las recompensas extrínsecas son resultados tangibles como la remuneración y el reconocimiento público. A su vez, la satisfacción en el trabajo está determinado por las percepciones del personal sobre la equidad de las recompensas

recibidas, Los empleados se muestran más satisfechos cuando se sienten equitativamente recompensados.

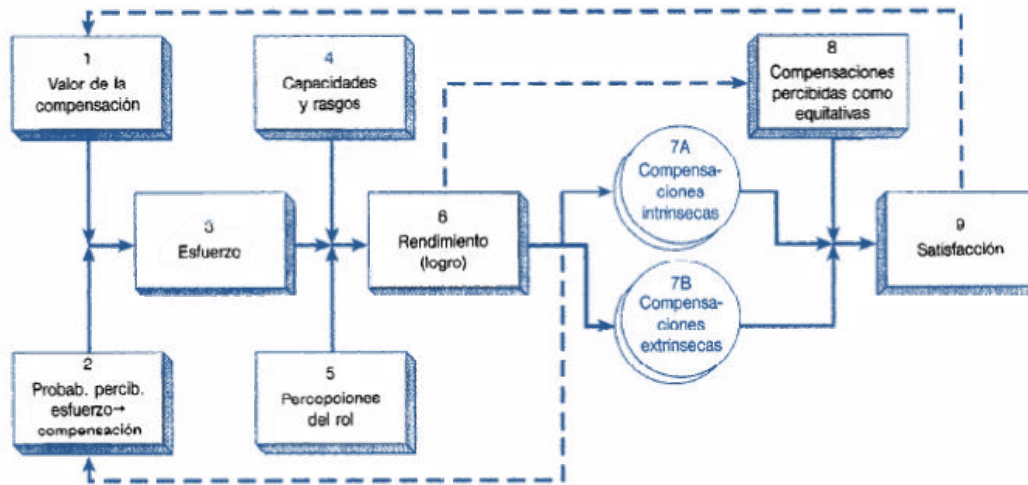


Figura 2. Modelo de expectativas de Porter y Lawler (1968)

Además, la satisfacción en el trabajo afecta a la valencia subsiguiente de recompensas de los empleados. Finalmente, el esfuerzo futuro, las probabilidades de recompensa están influidos por la experiencia adquirida previamente respecto al rendimiento y a sus compensaciones. Como se puede evidenciar en las investigaciones que se presentan posteriormente.

En el contexto internacional, Sánchez, F., Sánchez, M., Sánchez, P. y Cruz (2014) ejecutaron un estudio en España, cuya finalidad fue explicar el grado de satisfacción con el trabajo actual a partir de 10 variables independientes, todas ellas inherentes al trabajo. Se utilizó la metodología regresión lineal múltiple stepwise, la muestra de la ECVT se diseñó mediante un muestreo trietápico estratificado, empleando la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo del año 2010 (Ministerio de Trabajo e Inmigración

de España). Mediante este estudio se concluyó que los factores incidentes sobre la satisfacción de los trabajadores de una empresa son numerosos, además los elementos intrínsecos o los extrínsecos, dando paso a las características individuales, el contexto laboral y empresarial.

Por su parte, Cañón (2017) realizó su investigación en Bogotá, cuyo propósito fue determinar los factores que inciden en la satisfacción laboral en un grupo de profesionales de salud que trabajan en la industria farmacéutica en Colombia; para ello se usó una metodología de tipo descriptivo y corte transversal, con un muestreo no probabilístico en el que se consideró a 83 profesionales, que fueron evaluados a través del cuestionario de satisfacción laboral S20/23; en general se logró concluir que las medias de los datos se encuentran por encima de los puntos de corte, lo que permite valorar una tendencia hacia la satisfacción de los profesionales en los factores evaluados.

En el contexto nacional, Lomas (2017) llevó a cabo una investigación en Tarapoto, en la cual tuvo como objetivo determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, el diseño de la investigación fue descriptivo correlacional, empleando una muestra de estudio de 70 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, quienes fueron evaluados mediante la aplicación de un cuestionario y guía de evaluación, pues se elaboró una serie de ítems en relación a las variables. Obteniendo como conclusión que existe una relación directa; positiva muy alta entre las variables Satisfacción

Laboral y Productividad, debido a que el valor P (Sig. (Bilateral)) $E_s < 0,05$ es decir “0,000; donde la correlación R de Pearson es de 0.944, la cual indica que la variable Satisfacción Laboral influye en la variable Productividad en un 89%.

Por otro lado, Condori, (2017) realizó una investigación en Juliaca, cuya finalidad estuvo orientada a determinar la relación entre Inteligencia Emocional y satisfacción laboral en profesionales de Enfermería de la Micro Red Cono Sur, en la cual empleó un diseño descriptivo correlacional de 44 enfermeras y enfermeros. Se utilizó el inventario de inteligencia emocional BarOn EQ – I con adaptación peruana y el instrumento de satisfacción laboral 20/23. Se concluyó que a un nivel de significancia del 5%, existe correlación positiva baja directa y significativa ($r = ,434$) entre inteligencia emocional y satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería de la Micro Red Cono Sur, es decir, la inteligencia emocional influye de manera directa en la satisfacción laboral.

Posteriormente en Cajamarca, Irigoín (2018) realizó un estudio con el propósito de determinar el nivel de autoeficacia laboral en los profesionales de los establecimientos de salud de la ciudad de Cajamarca, en el que empleó un diseño transversal descriptivo y participaron 166 profesionales de salud, de ambos sexos: masculino (24.1%) y femenino (75.9%); personal nombrado y contratado, entre los 18 y 70 años de edad, de 8 establecimientos de salud de la ciudad; para su evaluación se aplicó el Cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU-10) adaptado por Maffei et al. (2012); evidenciando

que las creencias que poseen los profesionales en sus propias capacidades para llevar a cabo de manera exitosa actividades sanitarias, son altas.

De la Torre, (2018) realizó una investigación en Lima, que tuvo como finalidad determinar cuál es la relación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Nicoll Perú S.A. El diseño empleado fue descriptivo correlacional, con una muestra de 50 colaboradores administrativos en una misma jerarquía. Los instrumentos fueron el inventario de inteligencia emocional de BarOn EQ – I Baron y Escala de Satisfacción laboral 20/23 de Meliá, Peiró, y Jose. Se encontró que la relación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral del personal no es directa, debido a que, la inteligencia emocional es influenciada por las experiencias vividas de cada persona en cambio la satisfacción se ve reflejada por factores netamente de trabajo que desempeña.

Mas adelante en el contexto internacional, Dietta (2018), en su estudio ejecutado en Madrid, tuvo como objetivo explorar la posible incidencia sobre la satisfacción laboral, de variables individuales como la inteligencia emocional y la autoeficacia del empleado, y el estilo de liderazgo recibido por parte del superior, en una muestra de 100 empleados del sector comercio dependientes e independientes, del cual se obtuvo como resultado relaciones entre autoeficacia e inteligencia emocional, satisfacción laboral y liderazgo auténtico y, por último, entre inteligencia emocional y satisfacción laboral.

Calderón (2018), en su investigación realizada en Lima, tuvo como objetivo relacionar satisfacción laboral afectiva y autoeficacia laboral en trabajadores profesionales de diferentes empresas peruanas, utilizando una muestra de diseño correlacional y tipo cuantitativo deductivo de 223 trabajadores (66 mujeres, 30%), con una edad (media = 32 años) y 157 varones (70%) de diferentes profesiones administrativas en empresas peruanas; los instrumentos aplicados fueron escala de Satisfacción Laboral Afectiva BIAJS y escala Autoeficacia Laboral - Short Version; obteniendo como conclusión que a mayor Satisfacción Laboral Afectiva existe mayor Autoeficacia Laboral.

De acuerdo con Ferrer (2019), en su estudio planteó como objetivo determinar la relación entre autoeficacia y la procrastinación laboral en colaboradores de una empresa del distrito de San Isidro, esta investigación tuvo un diseño no experimental de tipo descriptivo y correlacional, utilizando instrumentos como el Cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU -10) creada en el contexto laboral por Salanova (2004) y adaptada para Latinoamérica por Maffei (2012) de igual modo la “Escala de Procrastinación en el Trabajo (PAWS)” creada por Metin (2016). Se contó con una muestra de 150 colaboradores. Entre los principales resultados se señala haber encontrado que la autoeficacia profesional se correlaciona de manera directa significativa media débil con la procrastinación laboral, de modo que, mientras mayor sea el conocimiento y creencia personal de poder afrontar y resolver dificultades de los colaboradores dentro del entorno laboral, presentarán mayores conductas procrastinadoras referente al aplazamiento de actividades y gestiones dentro de su entorno laboral.

Por su parte en el contexto internacional, Calderón Pando Colunga y Preciado (2019) realizaron un estudio en México, con la finalidad de determinar el papel de la autoeficacia en el bienestar laboral de trabajadores que tenían entre 18 y 60 años de 7 diferentes organizaciones de los estados de Colima y Jalisco distribuidos en diferentes áreas y niveles de sus empresas, a través de esta investigación se pudo obtener correlaciones positivas entre la autoeficacia y las dimensiones psicosociales del bienestar, y negativas con las escalas de efectos colaterales (somatización, desgaste y alienación).

Chiang y Rebolledo (2020) en su estudio realizado en Chile buscaron analizar el efecto de la Autoeficacia en la Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en los funcionarios de un Hospital Público, en la Provincia de Arauco, para ello se empleó un estudio no experimental, de tipo descriptivo y correlacional, en el que contaron con una muestra de 149 individuos. Finalmente encontraron que la autoeficacia, presenta una relación estadísticamente positiva, con la satisfacción laboral y compromiso organizacional.

En ese mismo año a nivel nacional, Bellido (2020), en su estudio ejecutado en Lima, tuvo como objetivo determinar si existe una relación entre la autoeficacia docente y la satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas particulares como estatales, para ello contó con 120 docentes, entre ellos 95 mujeres y 25 hombres, de edades que fluctúan entre 25 y 65 años. Los resultados indicaron que las variables de estudio no

están relacionadas. Sin embargo, las áreas de motivación y eficacia percibida para el manejo de aula están relacionadas significativamente. También existe una diferencia significativa entre las creencias de autoeficacia percibida y en la eficacia para la implicación de estudiantes entre profesores de IE particulares y estatales.

De La Cruz y Gonzales (2020), ejecutaron un estudio en el distrito de La Molina en el que buscaron evidenciar el impacto emocional del supermercado Plaza Veja – La Molina durante el periodo de crisis por la COVID-19, se aplicó a una muestra de 102 trabajadores de entre 20 a 40 años con estudios secundarios completos, en este estudio se empleó un método de investigación mixto, cualitativo de corte transversal y cuantitativo, los resultados revelaron que las emociones y el nivel de satisfacción laboral están relacionadas significativamente y ambas fueron controladas por la buena gestión del supermercado.

Márquez (2020), llevaron a cabo una investigación a fin de determinar la relación entre la autoeficacia laboral y satisfacción laboral en 125 trabajadores entre edades de 22 a 49 años de recursos humanos de una consultora privada; en la que se empleó una metodología de tipo empírica y se utilizó la estrategia de tipo asociativa; respecto a los resultados se encontró que en los trabajadores que contaban con uno a tres años de permanencia en la organización se presenta una correlación estadísticamente significativa positiva ($\rho = .384$) de magnitud baja, sin embargo; en los trabajadores de tres a cinco años no se observan correlaciones estadísticamente significativas y en los colaboradores con más de cinco años de permanencia en la organización, se obtuvo

una correlación estadísticamente significativa positiva ($\rho = .647$) de magnitud promedio.

Finalmente, Arce-Saavedra y Blumen (2022), realizaron un estudio en la región amazónica de Perú, San Martín, en el que evaluaron la relación entre las disposiciones al pensamiento crítico, el desempeño creativo-innovador, la autoeficacia y la práctica pedagógica en una muestra de 112 formadores de docentes peruanos titulares y asistentes siendo 62,5% de sexo masculino y el 37,5% de sexo femenino con un rango de edad de 27 a 70 años de diferentes provincias de la región amazónica de San Martín, en Perú. Se empleó una metodología de diseño descriptivo correlacional, obteniendo como resultado que la autoeficacia docente media totalmente la relación entre las disposiciones al pensamiento crítico, y parcialmente la relación del desempeño creativo-innovador con la práctica pedagógica, además, se evidenciaron diferencias según sexo, experiencia laboral, especialidad y centro laboral.

Por tanto, se ha podido evidenciar la ausencia de estudios que toquen las variables autoeficacia y satisfacción laboral, en una muestra de adultos en trabajo remoto o tele-trabajo.

Esta investigación presenta una justificación teórica, dado que las construcciones teóricas en base a cada variable de estudio tienen relación significativa con la realidad investigada. Se espera que los aportes expuestos más adelante, contribuyan a investigaciones futuras, o pueda servir desde una perspectiva de promoción de la salud mental en el campo de las organizaciones; del mismo modo se emplee como

antecedente de estudio en la población antes mencionada, debido a que actualmente no se ha encontrado mucha información sobre el presente tema en la muestra evaluada.

Conocer los resultados contribuirá como justificación práctica, permitiendo la implementación de programas estratégicos, que faciliten la autoevaluación de los trabajadores sobre sus capacidades, conocimientos y habilidades, tomar acciones a nivel personal y a favor de la empresa en miras de cumplir sus propios objetivos y los objetivos organizacionales.

Esta tesis contiene una importancia metodológica, dado que se empleó la estrategia de agregados individuales para la adaptación de ambas escalas (AU – 10 y S21/S26 en sus adaptaciones breves), a una muestra específica de adultos que laboren en cualquier rubro debido a la coyuntura, permitiendo profundizar su uso en el contexto peruano.

Por consiguiente, es necesario efectuar el presente estudio de investigación en el campo de la psicología organizacional, puesto que evidenciará la situación actual por la que atraviesa el mundo laboral, permitiendo determinar si existe relación entre autoeficacia y satisfacción laboral en adultos de Lima Metropolitana, que se encuentren trabajando en situación de aislamiento producto de la COVID - 19 en el año 2020.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Formulación del problema general

¿Cómo se relacionan las variables autoeficacia y satisfacción laboral en los trabajadores de Lima Metropolitana durante el estado de emergencia sanitaria decretado producto de la COVID – 19 en el año 2020?

1.2.2. Formulación de problema específicos

¿De qué manera se presenta la variable autoeficacia en los trabajadores de Lima Metropolitana durante el estado de emergencia sanitaria decretado producto de la COVID – 19 en el año 2020?

¿De qué manera se presenta la variable satisfacción laboral en los trabajadores de Lima Metropolitana durante el estado de emergencia sanitaria decretado producto de la COVID – 19 en el año 2020?

¿Existen diferencias en la variable autoeficacia según el grado de instrucción universitario y técnico en los trabajadores de Lima Metropolitana durante el estado de emergencia sanitaria decretado producto de la COVID – 19 en el año 2020?

¿Existen diferencias en la variable autoeficacia según la modalidad de trabajo presencial y trabajo remoto en los trabajadores de Lima Metropolitana durante el estado de emergencia sanitaria decretado producto de la COVID – 19 en el año 2020?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre las variables autoeficacia y satisfacción laboral en los trabajadores de Lima Metropolitana durante el estado de emergencia sanitaria decretado producto de la COVID – 19 en el año 2020.

1.3.2. Objetivos específicos

Describir el nivel de la variable autoeficacia en los trabajadores de Lima Metropolitana durante el estado de emergencia sanitaria decretado producto de la COVID – 19 en el año 2020.

Describir el nivel de la variable satisfacción laboral en los trabajadores de Lima Metropolitana durante el estado de emergencia sanitaria decretado producto de la COVID – 19 en el año 2020.

Diferenciar la variable autoeficacia según el grado de instrucción universitario y técnico en los trabajadores de Lima Metropolitana durante el estado de emergencia sanitaria decretado producto de la COVID – 19 en el año 2020.

Identificar la diferencia de la variable autoeficacia según la modalidad de trabajo presencial y trabajo remoto en los trabajadores de Lima Metropolitana durante el estado de emergencia sanitaria decretado producto de la COVID – 19 en el año 2020.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

H_i : Existe relación estadísticamente significativa directa entre las variables autoeficacia y satisfacción laboral en los trabajadores de Lima Metropolitana durante el estado de emergencia sanitaria decretado producto de la COVID – 19 en el año 2020.

H_o : No existe relación estadísticamente significativa directa entre las variables autoeficacia y satisfacción laboral en los trabajadores de Lima Metropolitana

durante el estado de emergencia sanitaria decretado producto de la COVID – 19
en el año 2020.

1.4.2. Hipótesis específicas

H_{i1}: Existe alto nivel de la variable autoeficacia en los trabajadores de Lima
Metropolitana durante el estado de emergencia sanitaria decretado producto de
la COVID – 19 en el año 2020.

H_{o1}: No existe alto nivel de la variable autoeficacia en los trabajadores de Lima
Metropolitana durante el estado de emergencia sanitaria decretado producto de
la COVID – 19 en el año 2020.

H_{i2}: Existe alto nivel de la variable satisfacción laboral en los trabajadores de
Lima Metropolitana durante el estado de emergencia sanitaria decretado
producto de la COVID – 19 en el año 2020.

H_{o2}: No existe alto nivel de la variable satisfacción laboral en los trabajadores de
Lima Metropolitana durante el estado de emergencia sanitario decretado
producto de la COVID – 19 en el año 2020.

H_{i3}: Existe diferencia estadísticamente significativa respecto a la variable
autoeficacia según el grado de instrucción universitario y grado de instrucción
técnico en los trabajadores de Lima Metropolitana durante el estado de
emergencia sanitaria decretado producto de la COVID – 19 en el año 2020.

H_{o3}: No existe diferencia estadísticamente significativa respecto a la variable
autoeficacia según el grado de instrucción universitario y grado de instrucción

técnico en los trabajadores de Lima Metropolitana durante el estado de emergencia sanitaria decretado producto de la COVID – 19 en el año 2020.

H_i4: Existe diferencia estadísticamente significativa respecto a la variable satisfacción laboral según la modalidad de trabajo presencial y modalidad de trabajo remoto en los trabajadores de Lima Metropolitana durante el estado de emergencia sanitaria decretado producto de la COVID – 19 en el año 2020.

H_o4: No existe diferencia estadísticamente significativa respecto a la variable satisfacción laboral según la modalidad de trabajo presencial y modalidad de trabajo remoto en los trabajadores de Lima Metropolitana durante el estado de emergencia sanitaria decretado producto de la COVID – 19 en el año 2020.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

La presente tesis es del tipo cuantitativa básica, debido a que se basa en el estudio y análisis de la realidad de la variable a través de diferentes procedimientos basados en la medición. Es de tipo descriptiva y correlacional, pues busca describir los niveles de las variables: autoeficacia y satisfacción laboral, además de describir la relación entre las ya mencionadas dos variables (Ortiz, 2004). Cuenta con un diseño no experimental, puesto que solo se hará el levantamiento de la información a través de la aplicación de instrumentos. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), en una investigación no experimental, solo se observan escenarios existentes, de modo que no existe posibilidad de manipular las variables ni influir sobre estas, pues no se tiene control directo, estas ya sucedieron, al igual que sus efectos.

Según el periodo temporal será del tipo transversal, ya que la investigación estará basada en una única aplicación durante el año 2020.

2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

2.2.1. Población

Es el total de las unidades a investigar, estas deben tener las mismas características en común, para proceder ser investigadas. Arias (2006), menciona que el término población objetivo hace referencia a un conjunto de componentes que comparte particularidades, para los cuales serán válidas las conclusiones de

la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio.

Con base en la definición expuesta y teniendo en cuenta el estado de emergencia sanitario (DS N° 0008-2020-SA), en el que se desarrolla el presente estudio; las características de la población, dependen en cierto grado de las decisiones dispuestas en decretos por la Presidencia de la República del Perú; sin embargo, la población objetiva se centra en trabajadores de 20 a 35 años que estén realizando o hayan realizado labores, durante el periodo de cuarentena decretado producto de la COVID-19, independientemente de su situación laboral actual, pues dentro del apartado de introducción, específicamente en los objetivos se realizó una comparación considerando: suspensión perfecta de labores (DU N° 038-2020), que hace referencia a trabajadores que, por la naturaleza de sus actividades o por el nivel de afectación económica que presenta la empresa, hasta la fecha de entrada en vigencia del presente Decreto de Urgencia, el(la) empleador(a) no pudo implementar la modalidad de trabajo remoto o aplicar la licencia con goce de haber, de este modo y en última instancia, el empleador opta por esta medida a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, priorizando el acuerdo con los trabajadores.

Trabajo presencial, se refiere a los(as) trabajadores(as) de sectores regulados por el DS N° 044-2020-PCM, Artículo 4.- (Limitación al ejercicio del derecho a la libertad de tránsito de las personas específicos que pueden continuar labores durante la cuarentena), que están garantizados a realizar sus labores,

implementando en los establecimientos y sus equipos las medidas necesarias para hacer frente a la crisis y brindar los servicios necesarios hacia el público.

Trabajo remoto (DU N° 026-2020), se define como la prestación de servicios subordinada que realiza un (a) trabajador (a) desde su domicilio o el lugar de aislamiento domiciliario, a través de medios o equipos informativos, de telecomunicaciones y análogos (internet, telefonía u otros), así como de cualquier otra naturaleza que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, diferente a nivel de políticas y legalidades para la modalidad de trabajo denominada teletrabajo o home-office.

Reanudación de actividades (DS N°080-2020-PCM), se refiere a la continuación paulatina de actividades económicas, dirigido a los sectores facultados: minería e industria, servicios y turismo, construcción, y comercio. Esta, se implementará durante cinco fases obligatorias de cumplir por el/la empleador(a), previamente al reinicio de actividades.

Es importante considerar que, durante la aplicación del presente estudio la población estuvo diferenciada en estas 4 modalidades, dispuestas por el estado peruano durante la 5ta etapa de la pandemia, puesto que se buscó regular el gran impacto obteniendo, a nivel de la salud pública, social y económica tras el estado de emergencia sanitario (DS N° 0008-2020-SA) decretado para la prevención del contagio y la propagación de la COVID-19.

2.2.2. Muestra

Para Gómez (2012), la muestra es elegida por el investigador quien elige unidades significativas y accesibles como medio para la obtención de datos, permitiendo así, recabar información sobre la población a investigar. Es decir, se utiliza una parte simbólica de la población, escogidos a través de criterios únicos propios de la investigación, estos deben coincidir en características en común que se desea investigar.

En la presente investigación la muestra es de tipo no probabilístico (Cuesta y Herrero, 2009), y por conveniencia (Otzen y Manterola, 2017), debido a que hubo disponibilidad por parte de los sujetos encuestados, de este modo se seleccionaron 108 adultos en situación de aislamiento producto de la COVID – 19, que se encontraban bajo la modalidad de trabajo remoto en la ciudad de Lima durante el año 2020.

- **Criterios de Inclusión:**

- Trabajadores de sexo masculino y femenino entre 25 a 40 años.
- Encontrarse en modalidad de trabajo presencial, trabajo remoto, suspensión perfecta de labores o reanudación de actividades.
- Trabajar en organizaciones de cualquier rubro.
- Trabajadores que aceptaron su participación mediante el consentimiento informado.

- **Criterios de Exclusión:**

- Participantes que no hayan resuelto todos los ítems de los instrumentos.
- Participantes que hayan alterado sus respuestas.
- Participantes que trabajen de manera independiente.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

En la presente tesis se utilizó la encuesta como técnica para la recolección de información de forma sistemática, misma que está basada en la recopilación de datos a través de preguntas a los sujetos que reflejan ciertas maneras y formas de comprender el fenómeno que se estudia (Casas, Repullo & Donad, 2003), además se empleó como instrumento el cuestionario mediante un formulario virtual.

Para ello, se utilizó los siguientes instrumentos:

a. Instrumento 1: Escala de Autoeficacia Profesional AU – 10

La escala AU-10 es un instrumento unidimensional con criterio ordinal de 0 a 6 puntos, (0 = Nunca hasta 6 = Seguramente) que presenta 10 ítems relacionados a las creencias de autoeficacia centradas en la habilidad para afrontar dificultades relacionadas a las labores cotidianas del trabajo a través. En el estudio de Maffei et al. (2012) se analizó la estructura factorial reportando un 53% de la varianza sobre el constructo y, una validez convergente con el instrumento de Autoeficacia Laboral ($r = .42$). En la confiabilidad, se halló una adecuada consistencia interna ($\alpha = .88$).

Para este estudio se utilizó la versión adaptada en Perú, por Calderón-De la Cruz et

al. (2018) quienes. En este estudio, en cuanto a la confiabilidad se examinó la consistencia interna a través del coeficiente omega ($\omega = .809$) y Angold Felt ($\text{raf} = .843$), utilizando para su interpretación el coeficiente ω (.95) encontrando un nivel adecuado. A continuación, se presenta la respectiva ficha técnica:

Tabla 1

Ficha Técnica

Nombre del test	: Cuestionario de Autoeficacia Profesional AU- 10
Autor:	: Maffei, Spontón, C., Spontón, M. & Medrano (2012)
Adaptación:	: Calderón, Domínguez & Arroyo (2018)
Lugar y año:	: Perú (2018)
Aplicación:	: Entorno laboral (edad indistinta)
Administración	: Individual o colectiva
Duración:	: 8 minutos
Objetivo:	: Evaluar las creencias que poseen los trabajadores de sus propias capacidades para ejecutar exitosamente actividades asociadas a su trabajo.

Nota. Obtenido de la Escala de Autoeficacia Profesional AU – 10 (Versión adaptada en Perú)

A continuación, se muestra la definición atribuida a la variable Autoeficacia:

- **Autoeficacia**

Evalúa las creencias propias que poseen los trabajadores sobre sus capacidades para organizar y ejecutar exitosamente actividades asociadas a su profesión (Bandura, 1986, citado en Pajares, 1997).

b. Instrumento 2: Escala de Satisfacción Laboral S21/26

La escala de Satisfacción S21/26 (Meliá et al., 1990). Es un cuestionario tipo Likert con alternativas del 1 al 5 (1= totalmente en desacuerdo, 2 = en desacuerdo, 3 = ni de acuerdo ni desacuerdo, 4 = de acuerdo y 5 = totalmente de acuerdo), conformado por 26 ítems y seis dimensiones sobre la satisfacción laboral. La confiabilidad de la escala que se obtuvo ($\alpha = 0.90$) siendo este un indicador muy satisfactorio con niveles de validez satisfactorio con criterios externos (Meliá et al., 1990). No obstante, para los fines de estudio actual se utilizó la versión validada en Perú por Domínguez, Calderón & Arroyo (2016), para la que se consideran cuatro dimensiones: satisfacción intrínseca, satisfacción con la supervisión, satisfacción con la calidad de producción y satisfacción con la participación, con formato de respuesta tipo Likert, además se halló que la confiabilidad del instrumento fue de ($\alpha >.70$) indicando que el error de medición es tolerable. (Domínguez, Calderón & Arroyo, 2016, p. 60-61) A continuación, se presenta la respectiva ficha técnica:

A continuación, se presenta la respectiva ficha técnica:

Tabla 2

Ficha técnica

Nombre del test	: Cuestionario Satisfacción Laboral S21/26
Autor:	: Meliá, Pradilla, Martí, Sancerni, Oliver & Tomás (1990)
Adaptación:	: Domínguez, Calderón & Arroyo (2016)
Lugar y año:	: Perú (2016)
Aplicación:	: Entorno laboral (edad indistinta)
Administración	: Individual o colectiva
Duración:	: 10 minutos
Objetivo:	: Evaluar las actitudes positivas que desarrolla la persona frente a su entorno laboral y todo lo que conlleva ese ambiente.

Nota. Obtenido de la Escala de Satisfacción Laboral S21/26 (Versión adaptada en Perú)

En cuanto a la operacionalización de la variable satisfacción laboral, se muestra las definiciones para la variable principal y cada dimensión:

- **Satisfacción laboral:**

Conjunto de actitudes positivas que desarrolla la persona frente a su entorno laboral y todo lo que conlleva ese ambiente (Meliá et al.,1990).

- **Dimensión I: Satisfacción intrínseca**

Grado de satisfacción con las oportunidades que le brinda la organización de realizar lo que le gusta. Está ligado a la autonomía que el trabajador mantiene con su propio trabajo (Meliá et al., 1990).

- **Dimensión II: Satisfacción con la supervisión**

Tipo de relación que pueda tener con sus compañeros o superiores; la forma en cómo se da la supervisión, como critican o verifican la tarea realizada, la frecuencia en que se da, el apoyo y la igualdad de trato que se recibe en la organización (Meliá et al., 1990).

- **Dimensión III: Satisfacción con la calidad de producción**

Se enfoca en los materiales de trabajo que utilizan para realizar su labor, y esto se puede validar de acuerdo con el producto final que se entregue (Meliá et al., 1990).

- **Dimensión IV: Satisfacción con la participación**

El involucramiento que puedan tener en las decisiones de la organización, tareas, trabajo etc (Meliá et al., 1990).

2.4. Procedimiento

Para la aplicación de la investigación se tuvo en cuenta lo siguiente:

En primera instancia, se realizó una revisión de la literatura en cuanto a documentación general previa, artículos e investigaciones, normativas de ley enfocadas en los sectores laboral y de salud, algunas obtenidas de repositorios y bases de datos bibliográficas como Alicia (CONCYTEC), SciELO, Dialnet y universitarios, y la plataforma digital única del estado peruano, el Diario oficial del bicentenario El Peruano, entre otros; de este modo, la investigación fue orientada especialmente al área organizacional, pues se consideró al comportamiento de las empresas: la pérdida de puestos, el aumento de la insolvencia, la disminución de ingresos, la calidad del trabajo remoto, entre otros factores que impactan directamente la estabilidad de la persona natural, adicionados al estado de emergencia sanitario por el que atraviesa el país, representaría un marcado impacto en el mercado laboral.

En base a este análisis, se consideró evaluar las variables autoeficacia y satisfacción laboral, para lo cual, se realizó la búsqueda y elección de los instrumentos para cada variable, concluyendo en la escala autoeficacia profesional AU – 10 versión adaptada por Calderón, Domínguez & Arroyo (2018) del estudio de Maffei et al. (2012), y la escala satisfacción laboral SL S21 / S26 versión adaptada por Domínguez, Calderón & Arroyo, (2016) de la investigación realizada por Meliá et al., 1990, por lo que se procedió a solicitar la autorización correspondiente a los autores de cada instrumento para su aplicación a nivel masivo con fines de investigación.

Como tercer paso, se procedió a la conceptualización y operacionalización de los constructos autoeficacia y satisfacción laboral, para ello se delimitaron previamente las

dimensiones de ambos instrumentos, la escala autoeficacia profesional como unidimensional y la escala satisfacción laboral con cuatro dimensiones, adicional a ello, se determinó la orientación de los ítems, hallando que ambas pruebas contaban con ítems positivos; culminados estos pasos de preparación de las variables, se procedió a realizar la validez de contenido. (Escobar y Cuervo, 2008, p. 28)

En relación al cuarto punto, se empleó en una etapa inicial, el tipo de validez de contenido, definida como el grado en que los ítems que componen un test son una muestra distintiva del dominio de contenido que se mide (Nunnally, 1973; Mehrens y Lehmann, 1982, citado en Ecurra, 1988); con base en lo anterior, se decidió utilizar el juicio de expertos, proceso en el que sujetos con experiencia y conocimiento profundo en el tema (de Arquer, 1995), pueden dar información, evidencia, juicios y valoraciones a los ítems de una escala (Escobar y Cuervo, 2008); asimismo, se utilizó el método de agregados individuales, pues solo se obtuvo información de los expertos sin que se genere o exista una comunicación entre ellos (de Arquer, 1995).

Para cuantificar la relevancia de los ítems se analizó el coeficiente V, este se computa como la razón de un dato que es resultado de la suma máxima de la diferencia de los valores posibles (Aiken, 1980, citado en Ecurra, 1988), para esta investigación se calculó como respuestas dicotómicas, pues se utilizó puntuaciones de 0 a 1 y se analizó cada ítem con base en la valoración promedio obtenida del conjunto de jueces que evaluaron cada test.

Por consiguiente, se asumió un valor de coeficiente V específico para cada test, considerado en función a la proporción del conjunto de jueces y el grado de concordancia entre los valores obtenidos por ítem, de modo tal que, para el test

autoeficacia profesional AU – 10 (Calderón, Domínguez y Arroyo, 2018) se consideró el criterio de valoración otorgado por 10 jueces expertos en la variable y se aceptó un valor de índice mayor a 0.80, y para el test satisfacción laboral SL S21 / S26 (Domínguez, Calderón y Arroyo, 2016) se consideró el criterio de valoración otorgado por 5 jueces expertos en la variable y se aceptó un valor de índice mayor a 0.50; finalmente, se hizo el levantamiento de correcciones mínimas en la redacción de los ítems que tuvieron mayor observación por parte de los jueces expertos.

Como quinto paso, se creó la versión virtual de ambos test utilizando la herramienta formularios de Google en su versión personal, y se ejecutó la aplicación piloto en una muestra de 10 personas, a las que se solicitó una devolución crítica a modo de encuesta acerca del aspecto y contenido del formulario llenado. Esto, permitió levantar algunas correcciones para una mejor comprensión del formulario y reducir al mínimo los errores que puedan surgir en la aplicación masiva.

Para el sexto paso, se realizó la difusión masiva en modalidad bola de nieve, sin embargo al ser una población afectada debido a la situación de pandemia por la COVID -19 que se vive a la actualidad, no se obtuvo una muestra representativa, por ello se procedió a la difusión del formulario mediante redes sociales a nivel público como Facebook, Instagram y LinkedIn, previo a ello se solicitó a los administradores de comunidades, páginas, grupos y consultoras influyentes en el área organizacional, la posibilidades postear el cuestionario de manera formal y captar a la mayor cantidad de personas que cumplan con las características de la muestra en investigación.

Finalmente, se efectuó el análisis de datos recopilados y comprobación de hipótesis tales como estadísticos descriptivos y estadístico inferencial, pruebas de normalidad y correlación.

- **Análisis estadístico**

Previo al análisis estadístico es importante realizar la limpieza de la base de datos, en este caso no se consideraron criterios de aquiescencia ni disaquiescencia, puesto que las respuestas dadas por la muestra evaluada no lo presentaron.

Por ello, se continuó a realizar el análisis psicométrico, este estuvo conformado por la validez de ambos instrumentos, para lo que se reportó V de Aiken; del mismo modo, se analizará la consistencia interna mediante los coeficientes de confiabilidad alfa de Cronbach y Omega de McDonald; adicional a ello, se hizo la evaluación de medidas de calidad del ajuste del modelo empleado para cada instrumento, en el que se reportaron los índices: χ^2/gl , CFI, RMSEA y SRMR, haciendo uso el programa *Jamovi*.

Debido a que este estudio es de tipo correlacional, se empleó para el análisis de la normalidad de los datos *Kolmogórov-Smirnov* y *Shapiro–Wilk* de acuerdo a la cantidad de casos y más adelante se utilizó *Rho de Spearman* para la correlación debido a que fueron distribuciones no normales.

En lo que respecta al análisis descriptivo se reportará las variables atributivas de la edad, género, zona de residencia, grado de instrucción, sector de la empresa y modalidad de trabajo respecto a la muestra, esto permitirá obtener los estadísticos; media, asimetría curtosis y desviación estándar.

Finalmente, se realizará el análisis de comprobación de hipótesis o inferencial, donde se dará a conocer la aceptación o rechazo de H_1 y H_0 ; Para el caso de la comparación de dos grupos se recurrió T de *Student* para muestras independientes con distribuciones normales y para las variables con distribuciones no normales, se empleó U de Mann-Whitney, finalmente se decidió reportar el tamaño del efecto para identificar el valor de las diferencias entre las variables, para ello se utilizó el estadístico D de Cohen.

2.5. Aspectos éticos

En cuanto a las consideraciones éticas, se tomó en cuenta como primera estancia la solicitud del permiso a los autores que realizaron la validación de los instrumentos autoeficacia (AU - 10) y satisfacción laboral (S21/S26), los cuales accedieron y se inició la ejecución de la presente investigación.

Por otro lado, se puede garantizar la veracidad de los jueces expertos, puesto que se empleó un formato de validación por jueces expertos, en el que se consignan sus datos profesionales.

Posteriormente, se llevó a cabo la aplicación piloto de la prueba para la revisión a detalle de los instrumentos y garantizar a comprensión del instrumento, del mismo modo se mantuvo el anonimato de todos los participantes que resolvieron los test.

Finalmente, se guardó en todo momento el respeto por la confiabilidad de los casos evaluados y se solicitó el consentimiento de las personas evaluadas en la muestra respetando el Artículo 20 y 24 del Código de Ética y Deontología - Colegio de Psicólogos del Perú (2017), en esta misma línea se respetó también el Artículo 83 del

Código De Ética Profesional Del Psicólogo Peruano - Consejo Directivo Regional de
Lima, por lo que se informó que al ser un proceso voluntario el participante tenía la
libertad de declinar de la evaluación en cualquier momento del proceso.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

3.1 Análisis Descriptivo

Tabla 3

Tabla de frecuencias para la variable edad

	M	D. E.	g1	g2
EDAD	25,69	4,087	,920	-,092

Nota. M = media; D.E.= desviación estándar; g1 = asimetría; g2 = curtosis

Como se aprecia en la tabla 3, la media de la edad fue de 25.70 años, con una desviación estándar de 4.087, una asimetría de 0.920 y una curtosis de -0.092.

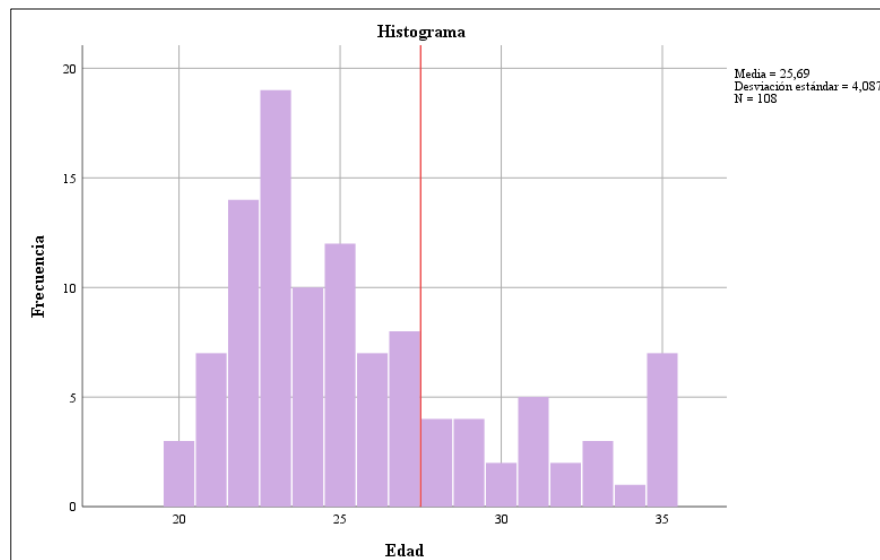


Figura 3. *Histograma para la variable edad*

Como se aprecia en la tabla 3, la media muestral de la variable edad fue de 25,70 años, es decir que el promedio de edad de la muestra aplicada se mantiene en esta edad. Con respecto a la desviación estándar se obtuvo 4,087, una asimetría de tipo

positiva de ,920, pues la cola de la distribución se alarga hacia valores superiores a la media, indicando valores atípicos muy grandes en esta distribución de datos; y una curtosis de - 0.092 con una curva platicúrtica.

Tabla 4

Tabla de frecuencias para la variable género

GÉNERO				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mujeres	72	66,7	66,7	66,7
Varones	36	33,3	33,3	100,0
Total	108	100,0	100,0	

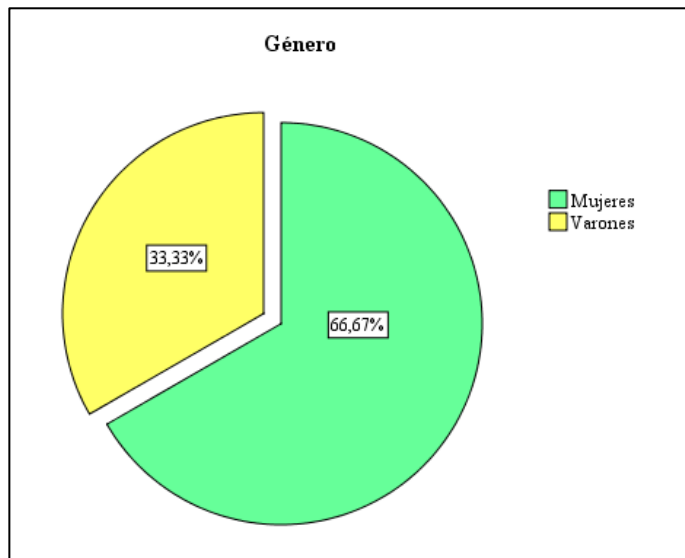


Figura 4. *Figura de sectores para la variable género*

Como se aprecia en la tabla 4 y en la figura 4, la muestra estuvo conformada por 108 personas, de las cuales las mujeres representan el 62% y los hombres el 38%.

Tabla 5

Tabla de frecuencias para la variable zona de residencia

Zona de residencia				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Callao	14	13,0	13,0	13,0
Lima centro	45	41,7	41,7	54,6
Lima norte	23	21,3	21,3	75,9
Lima sur	11	10,2	10,2	86,1
Lima este	15	13,9	13,9	100,0
Total	108	100,0	100,0	

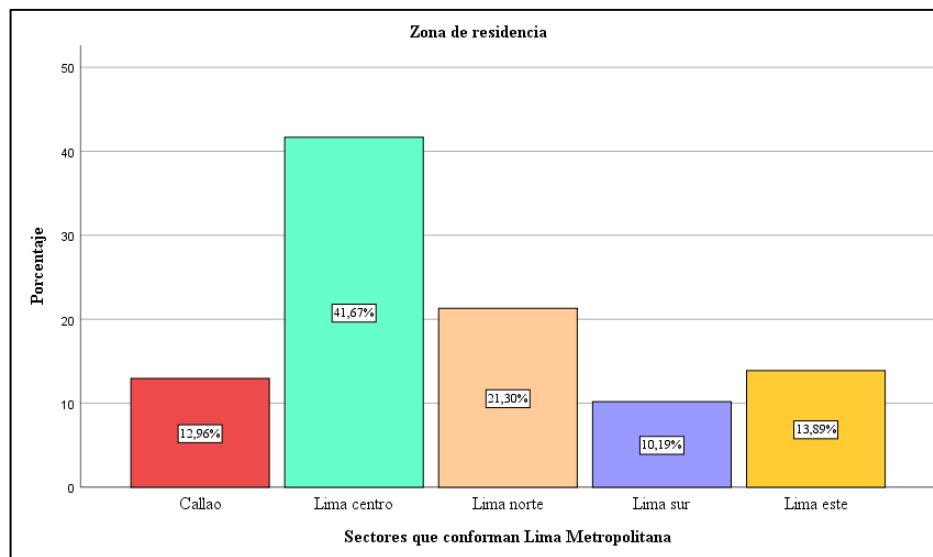


Figura 5. *Figura de barras para la variable Zona de residencia*

En la tabla 5 como en la figura 5 se presenta la muestra obtenida según zona de residencia, misma que estuvo conformada por 108 personas que residen en Lima Metropolitana, de las cuales el 41.7% vive en Lima centro, el 21.3% vive en Lima

norte, el 13.9% vive en Lima este, el 13% vive en la provincia callao y 10.2% de personas vive en Lima sur.

Tabla 6

Tabla de frecuencias para la variable grado de instrucción

Grado de instrucción				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Secundaria	5	4,63	4,7	4,7
Técnico	23	21,30	21,3	26,0
Universitario	80	74,07	74,0	100,0
Total	108	100,0	100,0	

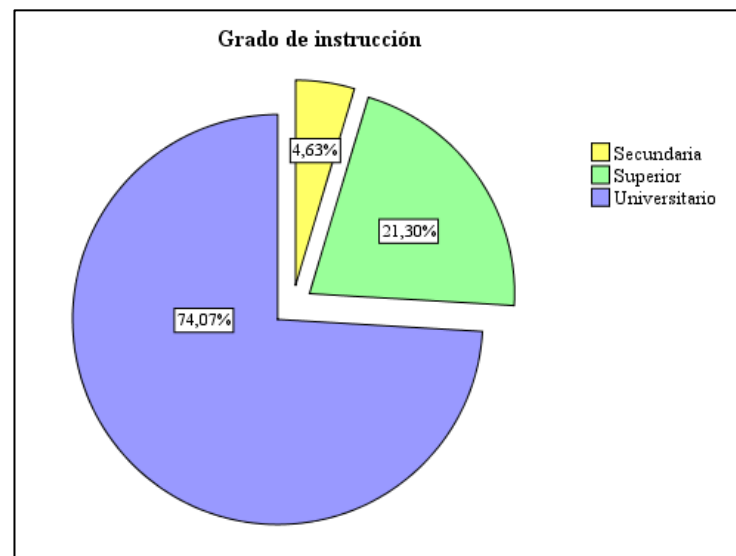


Figura 6. *Figura de sectores para la variable grado de instrucción*

Para la variable grado de instrucción (ver tabla 6 y figura 6), se evaluó una muestra conformada por 108 personas, de las que el 74% pertenecía a un nivel de instrucción universitario, el 21% a un nivel técnico y el 4% a secundaria.

Tabla 7

Tabla de frecuencias para la variable sector de la empresa

Sector de la empresa				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alojamiento y restaurantes	3	2,8	2,8	2,8
Comercio	16	14,8	14,8	17,6
Construcción	4	3,7	3,7	21,3
Financiero y Seguros	7	6,5	6,5	27,8
Manufactura	2	1,9	1,9	29,6
Educación	25	23,1	23,1	52,8
Salud	18	16,7	16,7	69,4
Servicios Prestados a Empresas	21	19,4	19,4	88,9
Telecomunicaciones y otros servicios de información	10	9,3	9,3	98,1
Minería e Hidrocarburos	2	1,9	1,9	100,0
Total	108	100,0	100,0	

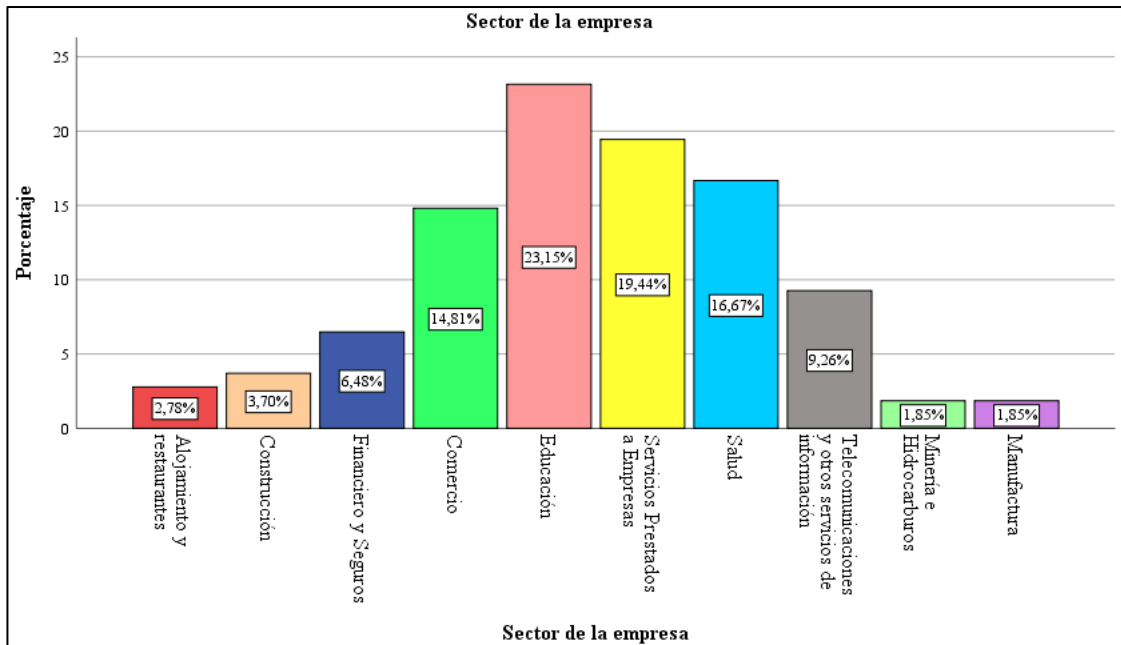


Figura 7. Figura de barras para la variable sector de la empresa

Para el caso de la variable sector de la empresa (ver tabla 7 y figura 7), la mayor cantidad de respuestas fue para los sectores: educación con un 23.1%, servicios prestados a empresas 19.4%, salud con un 16.7%, comercio con un 14.8%. Del mismo modo, se obtuvo una muestra menor de respuestas fue para los siguientes sectores: telecomunicaciones 9.3%, financiero y seguros 6.5%, construcción 3.7%, alojamiento y restaurantes 2.8%, manufactura y minería e hidrocarburos ambos con 1.9%

Tabla 8

Tabla de frecuencias para la variable modalidad de trabajo

Modalidad de trabajo				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Trabajo presencial	26	24,1	24,1	24,1
Trabajo remoto	63	58,3	58,3	82,4
Suspensión perfecta de labores	15	13,9	13,9	96,3
Reanudación de actividades	4	3,7	3,7	100,0
Total	108	100,0	100,0	

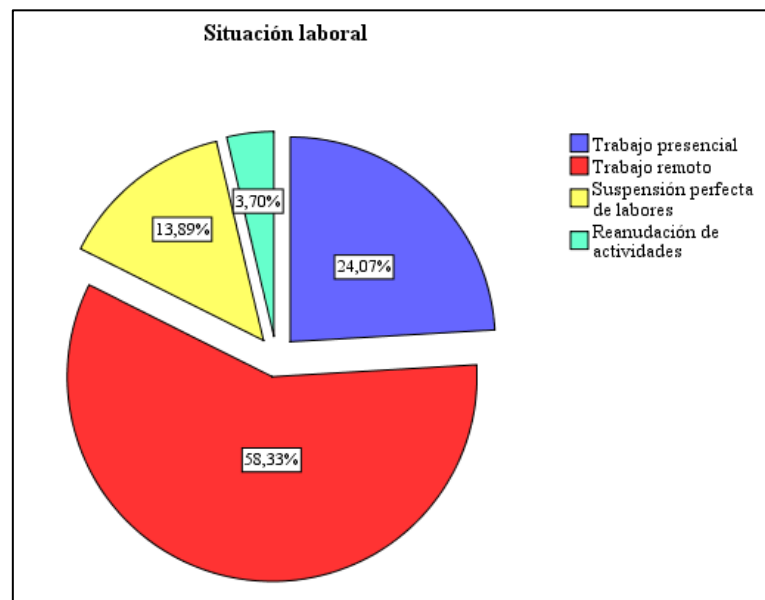


Figura 8. *Figura de sectores para la variable modalidad de trabajo*

En el caso de variable modalidad de trabajo (ver tabla 8 y figura 8) , se puede observar que el 58% de personas pertenece a la modalidad de trabajo remoto, el

24% se encuentra en trabajo presencial, el 14% pertenece a la modalidad suspensión perfecta de labores, y el 4% se encuentra en reanudación de actividades.

3.2 Análisis de Comprobación de Hipótesis o Análisis Inferencial

En este apartado se dará respuesta a las preguntas de investigación, para cada una de ellas, primero se analizará la prueba de normalidad de los datos, y posteriormente se aplicará el estadístico respectivo, sea paramétrico o no paramétrico.

En lo que respecta al objetivo general, se buscaba determinar la relación entre las variables autoeficacia y satisfacción laboral. A continuación, se reportará la normalidad con el estadístico Kolmogorov-Smirnov debido a que es una base de datos mayor a 50 casos:

Tabla 9

Estadísticos de normalidad para la variable autoeficacia y satisfacción laboral

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
AUTOEFICACIA	,148	108	,000	,911	108	,000
SATISFACCIÓN LABORAL	,120	108	,001	,922	108	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Elaboración propia, obtenido del programa estadístico SPSS

Debido a que la significación fue menor a 0.05 tanto para la variable autoeficacia como para la variable satisfacción laboral, se concluye que ambas variables tienen distribución no normal, por ello se usará estadísticos no paramétricos. Es decir,

para procesar la correlación a continuación se usará el estadístico Rho de Spearman.

Tabla 10

Correlación entre autoeficacia y satisfacción laboral

Correlaciones			
		AUTOEFICACIA	SATISFACCIÓN LABORAL
	Coefficiente de correlación	1,000	,420**
AUTOEFICACIA	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	108	108
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	,420**	1,000
	SATISFACCIÓN LABORAL	,000	.
	N	100	100

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

Nota. Elaboración propia, obtenido del programa estadístico SPSS.

Como se aprecia en la tabla 10, el valor de sig. fue menor a 0.05 por lo que se concluye que hay significación en la correlación, es decir, a mayor autoeficacia mayor satisfacción laboral. De este modo, si existe correlación directa entre autoeficacia y satisfacción laboral. Por lo que se rechaza Ho y se acepta Hi.

Por otro lado, se obtuvo un coeficiente de correlación igual a 0.420, lo que se interpretaría como un nivel de correlación media.

A continuación, se procesarán los estadísticos utilizados para la variable principal Autoeficacia y satisfacción laboral:

En primera estancia se dará respuesta al primer objetivo específico, en el cual se buscaba describir el nivel de la variable autoeficacia en los trabajadores de Lima Metropolitana durante el estado de emergencia sanitaria decretado producto de COVID – 19. Para ello, lo primero que se hará será, reportar los estadísticos descriptivos de la variable autoeficacia y analizar el nivel en que esta se manifiesta en el grupo muestral evaluado, para ello se reportará también el histograma.

Tabla 11

Tabla de descriptivos para la variable Autoeficacia

	N	Min	Máx	M	D.E.	g1	g2
AUTOEFICACIA	108	27	54	44,65	7,004	-,905	,233

Nota. Min = mínimo; Máx = máximo; M = media; D.E.= desviación estándar; g1 = asimetría; g2 = curtosis

Como se puede verificar en la tabla 11, la media para la variable autoeficacia fue de 44.7, con una D.E. de 7.004. Por otro lado, se presente una asimetría de -0.91 y una curtosis de 0.23.

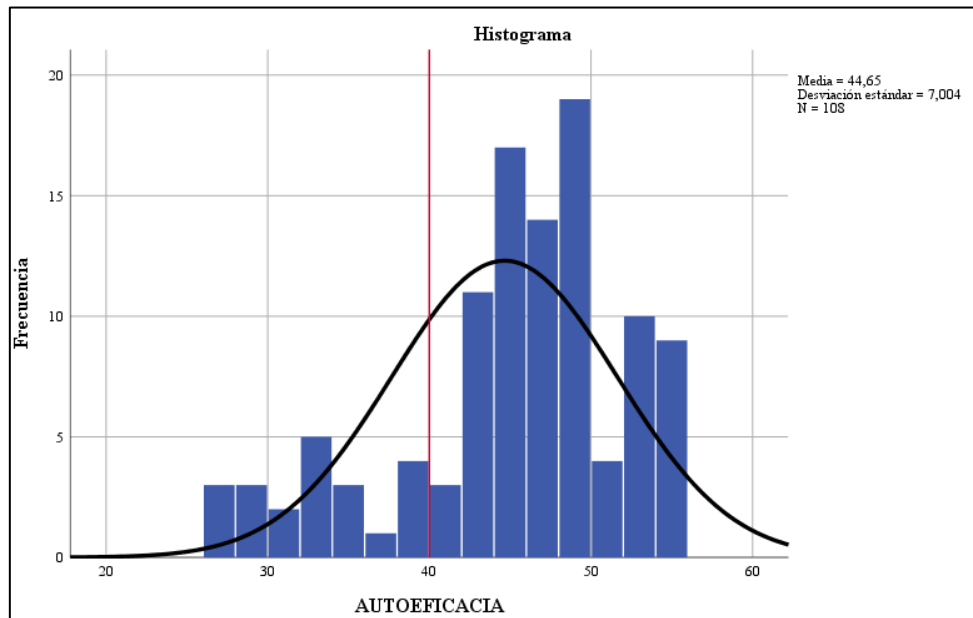


Figura 9. *Figura de histograma para la variable autoeficacia*

En cuanto a la tabla 11 y la figura 9 se consigue contrastar que, la media para la variable autoeficacia fue de 44.7 y la desviación estándar de 7.004. Por lo que respecta, a la asimetría se halló una asimetría de tipo positiva pues el valor fue de -0.91, y una curtosis de 0.23; asimismo puntuaciones acopiadas al lado derecho de la curva, indicando que para este grupo muestral el nivel de autoeficacia consiguiera ser alto. Por ello, se rechaza H_0 y se acepta H_1 .

En segunda estancia se dará respuesta al segundo objetivo específico, en el cual se buscaba describir el nivel de la variable satisfacción laboral en los trabajadores de Lima Metropolitana durante el estado de emergencia sanitaria decretado producto de COVID – 19. Para ello, lo primero que se hará será, reportar los estadísticos

descriptivos de la variable satisfacción laboral y luego analizar el nivel en que esta se manifiesta en el grupo muestral evaluado, para ello se reportará también el histograma.

Tabla 12

Tabla de estadísticos descriptivos para la variable Satisfacción laboral y las dimensiones que la componen.

	N	Min	Máx	M	D.E.	g1	g2
SATISFACCIÓN LABORAL	108	21	80	61,79	13,622	-,950	,541
Satisfacción intrínseca	108	6	20	15,50	3,237	-,730	,113
Satisfacción con la supervisión	108	4	20	15,31	3,775	-,802	,315
Satisfacción con la calidad de producción	108	0	16	12,21	3,338	-1,203	1,878
Satisfacción con la participación	108	6	24	18,77	4,378	-,861	

Nota. Min = mínimo; Máx = máximo; M = media; D.E.= desviación estándar; g1 = asimetría; g2 = curtosis

En cuanto a la tabla 12, se puede verificar que la media para la variable Satisfacción laboral fue de 61.79 con una D.E. de 13.6; mientras que para la dimensión Satisfacción intrínseca la media fue de 15.50, con una D.E. de 3.2, asimismo, para la dimensión Satisfacción con la supervisión la media fue de 15.31, con una D.E. de 3.8, del mismo modo, para la dimensión Satisfacción con la calidad de producción la media fue de 12.26, con una D.E. de 3.3, finalmente, para la dimensión Satisfacción con la participación la media fue de 18.8 con una D.E. de 4.4.

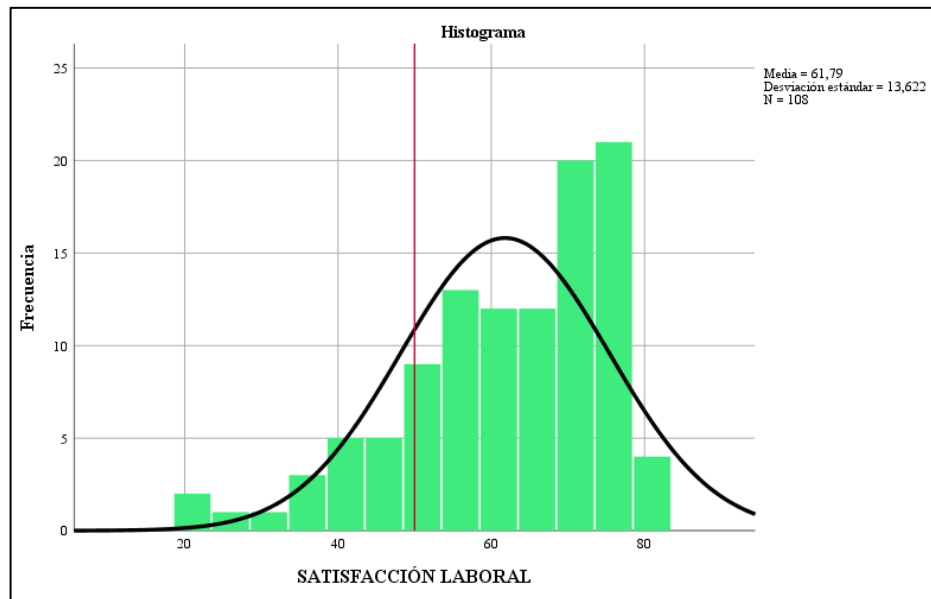


Figura 10. *Figura de histograma para la variable Satisfacción laboral*

Como se aprecia en la figura 10, los valores están más acumulados para el lado derecho de la curva, es decir para los valores superiores. En este caso, es probable que la satisfacción laboral de este grupo muestra pudiera ser alta. Por tanto, se rechaza H_0 y se acepta H_1 .

Por otro lado, para al tercer objetivo específico se buscaba encontrar la diferencia de la variable autoeficacia según grado de instrucción universitario y técnico. Para ello, lo primero que se hará será analizar la normalidad de la variable tanto para el grupo de universitarios como para el grupo de técnico, y en este caso se utilizará el estadístico Shapiro-Wilk, ya que cada grupo cuenta con menos de 50 personas.

Tabla 13

Estadísticos de normalidad para la variable autoeficacia según grado de instrucción universitario y técnico

		Pruebas de normalidad					
		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Grado de instrucción	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
AUTOEFICACIA	Técnico	,196	23	,022	,875	23	,008
	Universitario	,137	80	,001	,921	80	,000

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Elaboración propia, obtenido del programa estadístico SPSS.

Es así que de la tabla 13 se puede ver que ambas significaciones estuvieron por debajo de 0.05, lo que quiere decir que tanto la autoeficacia para el grupo técnico como para el grupo universitario tiene distribución no normal, por lo que en este caso también se recurrirá al uso de estadísticos no paramétricos. Y en este caso el estadístico que compara, dos grupos independientes, con no normalidad, es el estadístico U de Mann Whitney.

Tabla 14

Estadístico U de Mann Whitney para la variable autoeficacia según grado de instrucción universitario y técnico

GRUPOS		N	Rango Promedio	U	P
Grado de instrucción	Técnico	23	52,22	915,000	,968
	Universitario	80	51,94		

Nota. U: U de Mann-Whitney; p: Probabilidad de Superioridad. Elaboración propia, obtenido del programa estadístico SPSS.

Tabla 15

Estadísticos descriptivos para la variable autoeficacia según grado de instrucción universitario y técnico

Grado de instrucción		N	M	D.E.
AUTOEFICACIA	Técnico	23	44,48	7,567
	Universitario	80	44,58	7,065

Nota. M = media; D.E.= desviación estándar.

En la tabla 14 se logra observar que el p-valor fue mayor a 0.05, lo que indicaría que no existen diferencias significativas sobre autoeficacia, entre grado de instrucción universitario y técnico; por lo que el tamaño del efecto fue muy pequeño $d = -0.014$ (Sawilowsky, 2009); por consiguiente, se rechaza H_1 y se acepta H_0 .

En relación al cuarto objetivo específico se pretendía encontrar la diferencia de la variable autoeficacia según modalidad de trabajo presencial y trabajo remoto. Para ello, se analizará la normalidad de la variable, tanto para el grupo en trabajo remoto como para el grupo en trabajo presencial, y en este caso se utilizará el estadístico Shapiro-Wilk, ya que cada grupo cuenta con menos de 50 personas.

Tabla 16

Estadísticos de normalidad para la autoeficacia según modalidad de trabajo presencial y trabajo remoto

		Pruebas de normalidad					
		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
Situación laboral		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
		AUTOEFICACIA	Trabajo presencial	,188	26	,018	,903
	Trabajo remoto	,128	63	,012	,866	63	,000

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Elaboración propia, obtenido del programa estadístico SPSS.

Como se aprecia en la tabla 16, la variable autoeficacia según trabajo presencial tuvo distribución no normal, puesto que la significación fue menor a 0.05, al igual que en el caso de trabajo remoto. Por ello, el estadístico de comparación que se utilizará para trabajar con 2 grupos con no normalidad será U de Mann Whitney.

Tabla 17

Estadístico U de Mann Whitney para la variable autoeficacia según modalidad de trabajo presencial y trabajo remoto

GRUPOS		N	Rango Promedio	U	P
Modalidad de trabajo	Trabajo presencial	26	47,12	764,000	,620
	Trabajo remoto	63	44,13		

Nota. U: U de Mann-Whitney; p: Probabilidad de Superioridad. Elaboración propia, obtenido del programa estadístico SPSS.

Tabla 18

Estadísticos descriptivos para la variable autoeficacia según modalidad de trabajo presencial y trabajo remoto

Modalidad de trabajo		N	M	DE
AUTOEFICACIA	Trabajo presencial	26	64,42	12,643
	Trabajo remoto	63	62,73	13,483

Nota. M = media; D.E.= desviación estándar.

En la tabla 18 se logra observar que el p-valor fue mayor a 0.05, lo que indicaría que no existen diferencias significativas sobre autoeficacia según modalidad de trabajo presencial y trabajo remoto; además el tamaño del efecto fue pequeño de 0.128 (Cohen, 1988); por consiguiente, se rechaza H_1 y se acepta H_0 .

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

La presente tesis se desarrolló durante la quinta fase de prórroga del estado de emergencia sanitario dispuesto desde la Presidencia de la República del Perú, que fue decretado a partir del 16 de marzo (DS N° 0008-2020-SA), a causa de la detección del primer caso por COVID-19 en el país y en miras de evitar la propagación acelerada del virus, sin embargo, se generó una situación difícil de controlar.

En este sentido, la población objetivo de trabajadores de Lima Metropolitana se encuentra en constantes cambios durante la ejecución de la presente tesis, por lo que resulta importante contextualizar las condiciones de las modalidades aprobadas como medidas de prevención del contagio, propagación del virus, preservación del trabajo y reactivación parcial de la economía, las cuales se detallan:

- La suspensión de actividades que no obedezcan a servicios esenciales o conexos.
- La implementación de trabajo remoto para quienes pudieran ejecutarlo, por la naturaleza de sus funciones.
- La concesión de licencia con goce de haberes, compensable, para quienes no pudieran ejecutar trabajo remoto.
- La identificación de grupos de riesgo y su protección al excluirlos de realizar labores en el centro de trabajo.
- El otorgamiento de descanso médico obligatorio a quienes sean diagnosticados con COVID-19.

Ahora bien, esta denominada “nueva normalidad” ha presentado uno de los desafíos más grandes por asumir en la revisión de nuevo personal, y es que la utilización de las tecnologías de Información y Comunicación (TICs) se ha convertido en un requisito clave para ejecutar las funciones y actividades.

A continuación, se presenta la discusión en lo concerniente a los objetivos de la presente tesis.

Debe señalarse que esta investigación, tuvo como objetivo general determinar la relación entre las variables autoeficacia y satisfacción laboral en los trabajadores de Lima Metropolitana durante el estado de emergencia sanitario decretado producto de la COVID – 19, en este sentido, tras el análisis de los resultados de correlación obtenidos, en la tabla 10 se evidencia que existe una correlación positiva de nivel medio de 0.42 entre la autoeficacia y la satisfacción laboral, reflejando que a mayor autoeficacia mayor satisfacción laboral. Estos datos al ser comparados con lo encontrado por Chiang y Rebolledo (2020) en su estudio “Autoeficacia: sus efectos en la satisfacción laboral y compromiso organizacional. Caso funcionarios de la salud.”, en el que sus hallazgos demuestran, que la autoeficacia, tiene un efecto positivo y estadísticamente significativo sobre la Satisfacción Laboral ($=.36, p=.03^*$), y también tiene el mismo efecto sobre el Comportamiento Organizacional ($=.40, p=.02^{**}$). En ese mismo año Márquez (2020), en su investigación titulada “Autoeficacia laboral y satisfacción laboral en trabajadores de recursos humanos de una consultora privada de Lima Metropolitana”; en la que concluye que los resultados encontrados revelaron correlación estadísticamente significativa positiva ($\rho =.384$) en trabajadores de uno

a tres años de permanencia en la organización, por otro lado, en trabajadores de tres a cinco años no se observan correlaciones estadísticamente significativas. finalmente, colaboradores con más de cinco años en la organización, obtuvieron, una correlación estadísticamente significativa positiva ($\rho = .647$) de magnitud promedio. Poco antes, en el mismo distrito, Calderón (2018), ejecutó la tesis titulada “Relación de la satisfacción laboral afectiva y la autoeficacia laboral en trabajadores profesionales peruanos”, en la que tuvo por conclusión que existe una correlación estadísticamente significativa de tamaño moderado entre la satisfacción laboral afectiva y la autoeficacia. En efecto, se puede evidenciar la similitud de los resultados obtenidos en comparación con investigaciones que anteceden la presente tesis. Además, Bandura (1997) menciona en su teoría, que las expectativas de autoeficacia se interrelacionan e interfieren directamente con cuatro fuentes, de las cuales se considera la Activación Psicológica y Emocional, como el reafirmante de una sensación de autoeficacia para la persona; en otras palabras, se refiere a que el estado emocional positivo de una persona, orientaría a su percepción de las circunstancias como una oportunidad para el logro personal; por ejemplo, una meta obtenida en el trabajo, situaciones que representen el crecimiento personal, inclusive, atravesar por circunstancias que representen un verdadero reto a la capacidad personal. Por otro lado, según Moorman, (1993), citado en Holland, Pyman, Cooper y Teicher, (2011), la satisfacción laboral, implica un conjunto de respuestas cognitivo – afectivo sobre la situación laboral, que trae consigo importantes implicancias en la actuación de los trabajadores, entendiéndose como una visión bidimensional de los niveles afectivos, donde se valúa la emoción frente el trabajo como el nivel de interés o el disfrute del trabajo y por otro lado, cognitivo, que

se inscribe a la evaluación del empleado sobre las condiciones del trabajo u oportunidades. Con base en las teorías expuestas, se puede sustentar que la muestra evaluada al atravesar laboralmente por este periodo de inestabilidad y de cambio constante durante las distintas fases de la pandemia, ha llevado a las personas en un inicio a adaptarse al cambio, como el continuar labores desde modalidad remota teniendo en cuenta que, en algunos casos se cuenta con pocos o nulos recursos, ha llevado también a actualizarse en las nuevas herramientas digitales tecnologías y plataformas demandadas por la actualidad, y finalmente, la aceptación a nivel cognitivo de la realidad sobre las implicancias de laborar durante el periodo de crisis, para reinventarse como una estrategia de afrontamiento, concluyendo, que al hacer una evaluación desde el periodo inicial de la crisis; el trabajo realizado a pesar de las situaciones adversas generaría un efecto positivo a nivel personal y laboral; desplazando la percepción de inestabilidad o crisis, para visualizarlas como una oportunidad de crecimiento y aprendizaje.

Respecto a los objetivos específicos, esta investigación buscó en primera estancia describir el nivel de la variable autoeficacia en los trabajadores de Lima Metropolitana durante el estado de emergencia sanitaria decretado producto de la COVID – 19; de esta manera, al realizar el análisis de los resultados, se encontró que el nivel de autoeficacia para esta muestra pudiera ser alto, pues se obtuvo una asimetría negativa (-0.91), indicando que la minoría de los datos obtenidos en la distribución esta sesgada a la izquierda, por otro lado, se obtuvo una curtosis de tipo leptocúrtica (0.23), pues los datos estuvieron bastante concentrados en la media (44.7); lo cual, se puede interpretar

como un nivel de autoeficacia alto para este grupo muestral. Estos resultados en comparación con lo encontrado por Arce-Saavedra y Blumen (2022), ejecutaron un estudio titulado “Critical thinking, creativity, self-efficacy, and teaching practice in Peruvian teacher trainers” [Pensamiento crítico, creatividad, autoeficacia y práctica pedagógica en formadores de docentes peruanos], en el que sus principales hallazgos fueron niveles altos en relación a la variable autoeficacia y relaciones directas y grandes. Se encontró entonces que, las disposiciones al pensamiento crítico y el desempeño creativo-innovador tienen un efecto directo sobre la autoeficacia docente, finalmente, que la autoeficacia docente media totalmente la relación entre las disposiciones al pensamiento crítico, y parcialmente la relación del desempeño creativo-innovador con la práctica pedagógica. Poco antes, Irigoín (2018), quien realizó un estudio titulado “Nivel de autoeficacia laboral en profesionales de los establecimientos de salud de la ciudad de Cajamarca”; evidenciando que el 92.2% de la muestra investigada obtuvieron un nivel alto; el 7.2 % obtuvo un nivel promedio; y solo el 0.6% obtuvo un nivel bajo de autoeficacia; concluyendo que el porcentaje mayoritario de la muestra tendría un nivel de autoeficacia alto. Con base en el enfoque cognitivo – conductual, que es en el que se sustenta el presente estudio de investigación, se explica a la autoeficacia como las percepciones que las personas tienen acerca de sus propias capacidades, mismas que se convierten en los medios o el motivo por el cual se sigue una meta planteada, y de esta forma regulan y mantienen bajo control lo que son capaces de hacer; por lo que para Bandura, (1997) las personas con alta autoeficacia logran elegir el desempeño de tareas que exijan un mayor desafío, son más persistentes y mantienen mayor compromiso con sus metas frente a las dificultades,

que aquellos que tienen menor autoeficacia. Lo cual, se puede contrastar con el aporte de Grimaldo (2005), en el que sustenta que, una persona con adecuados niveles de autoeficacia es capaz de enfrentar los retos a partir de la autopercepción, considerándose competente, seguro y confiado para superar diversos obstáculos o situaciones que se le presentan. Sobre la base de estas teorías, se explica que la orientación a puntuaciones altas para la variable autoeficacia, entendida como las creencias que tienen las personas en relación a sus propias capacidades y habilidades, puedan generar en los trabajadores la suficiente creencia y confianza en sus propias capacidades y habilidades para enfrentar y saber resolver los retos que se le presenten en los distintos escenarios de trabajo que se han podido generar a raíz de la emergencia sanitaria por la COVID 19, como también la percepción positiva de esta muestra frente a sus competencias para realizar funciones y lograr sus metas de manera exitosa, aun cuando el periodo de pandemia no haya cesado.

En relación al segundo objetivo específico, se pretendió, describir el nivel de la variable satisfacción laboral en los trabajadores de Lima Metropolitana durante el estado de emergencia sanitaria decretado producto de la COVID – 19; de esta manera, al realizar el análisis de los resultados, se encontró que el nivel de satisfacción laboral para esta muestra pudiera ser alto, pues se obtuvo una asimetría negativa (-0.95), indicando que la minoría de los datos obtenidos en la distribución esta sesgada a la izquierda, por otro lado, se obtuvo una curtosis de tipo leptocúrtica (0.54), pues los datos estuvieron bastante concentrados en la media (61.8); lo cual, se puede interpretar como un nivel de autoeficacia alto para este grupo muestral. Por su parte, De La Cruz y Gonzales

(2020), en su investigación “Nivel de satisfacción laboral ante la COVID – 19 en el supermercado plaza vea La Molina” revelaron en sus resultados que, las emociones y el nivel de satisfacción laboral están relacionadas significativamente, sin embargo respecto al nivel de satisfacción laboral se evidencia un porcentaje considerablemente bajo, es pertinente recalcar que las emociones negativas tuvieron gran participación en los colaboradores debido a la crisis por la COVID – 19. Esto al contrastarse con el estudio realizado poco antes, por Cañón (2017) titulado “Factores determinantes de la satisfacción laboral de los profesionales de salud en la industria farmacéutica en Colombia” logró concluir que la satisfacción laboral para el grupo de profesionales de salud en general fue positiva. Por consiguiente, se puede evidenciar una diferencia en los resultados obtenidos en periodos temporales antes y durante la crisis por la COVID 19, lo que podría confirmar que este ha sido un periodo determinante en los niveles de satisfacción laboral de un trabajador. Por su parte, Meliá et al (1990), define la satisfacción laboral como el conjunto de actitudes positivas que desarrolla la persona frente a su entorno laboral y todo lo que conlleva ese ambiente, de este modo haciendo una revisión del aporte de Porter y Lawler (1968) al modelo de expectativas, los autores sustentan que los componentes influyentes en la satisfacción de un sujeto que forma parte de una organización, se comprenden principalmente por variables asociadas a la perspectiva de la actividad o tarea que requiere su labor, al mismo tiempo el rendimiento de esta persona conllevaría a la obtención de compensaciones extrínsecas e intrínsecas, de este modo la percepción de equidad entre dicha compensación y el desempeño realizado generarían satisfacción en el trabajador; más adelante. De acuerdo con las bases expuestas, se puede interpretar que la tendencia de la muestra

evaluada a puntuaciones altas para esta variable, pudiera ser debido a la existencia de un ambiente y entorno de trabajo que propicie en este sujeto actitudes positivas; posiblemente las recompensas, tanto intrínsecas, como la sensación de realizar un logro, la impresión de haber superado un reto; y/o las recompensas extrínsecas, como las condiciones de trabajo, o del pago obtenidas en contraste con la labor realizada durante el periodo de pandemia por la COVID – 19, hubieran sido equitativas de acuerdo a lo percibido por la mayor parte de las personas pertenecientes a la muestra evaluada.

Mediante el tercer objetivo específico, se propuso diferenciar la variable autoeficacia según grado de instrucción universitario y técnico en los trabajadores de Lima Metropolitana durante el estado de emergencia sanitaria decretado producto de la COVID – 19; para ello se realizó el análisis de resultados, se obtuvo un $p > 0.05$, lo que significa que no existen diferencias significativas entre el grado de instrucción universitario y técnico; por lo que el tamaño del efecto fue de -0.014 . Al contrastar estos resultados, con investigaciones anteriores, se halló que para Ferrer (2019) en su estudio relación entre autoeficacia y la procrastinación laboral en colaboradores de una empresa del distrito de San Isidro, se puede evidenciar similitud en los resultados obtenidos, pues se encontró que no existen diferencias según el nivel de instrucción en las variables autoeficacia profesional y procrastinación laboral de los trabajadores. Cabe mencionar que la muestra evaluada fue de 108 trabajadores que en su mayoría contaban con edades de entre 20 a 26 años, lo cual la situaría en la etapa de logro, pues esta es considerada desde los 19 años hasta los 30 años, de acuerdo con la teoría en esta

etapa las personas no se centrarían en la adquisición de un mayor conocimiento, por el contrario, se pretendería usar el conocimiento obtenido hasta ese momento, para conseguir los objetivos planteados (Warner 1928, citado por Jiménez 2012). De este modo, se puede explicar que los participantes al margen de contar con un grado de instrucción universitario o técnico, no presentarían diferencias frente a sus creencias de autoeficacia, pues al encontrarse dentro de una misma etapa del desarrollo persiguen o tienden a orientarse hacia objetivos determinados, en tanto puedan poner en práctica sus conocimientos; por otro lado, la presencia de autoeficacia en los trabajadores correspondientes a la muestra evaluada, permitiría que se planteen objetivos más realistas, pues surgirían de una evaluación previa de las propias capacidades frente a una tarea o labor, y así visualizar los planes de acción posibles y los efectos o consecuencias.

En lo concerniente al cuarto objetivo específico, se planteó identificar la diferencia de la variable autoeficacia según modalidad de trabajo presencial y trabajo remoto en los trabajadores de Lima Metropolitana durante el estado de emergencia sanitaria decretado producto de la COVID – 19; se obtuvo $p > 0.05$, lo que indicaría que no existen diferencias significativas entre la modalidad de trabajo presencial y trabajo remoto; por lo que el tamaño del efecto en comparación a los valores promedios o media fue pequeño (0.128). Refiriéndonos, al periodo en el que se realizó la presente investigación, cabe resaltar que según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2020), mediante el Informe Técnico sobre la “Situación del mercado laboral en Lima Metropolitana” durante el trimestre marzo-abril-mayo del presente año, se muestra que

la población ocupada fue de 2 549,200 personas, lo que representó una disminución del 47,6% respecto al año 2019, de manera que un total de 2 318,300 personas perdieron su empleo durante este periodo de aislamiento por COVID-19; a pesar que se dictaminaron distintas medidas para preservar el trabajo. Esto, comparado con el artículo de Martínez y Salanova (2006); en su revisión a la teoría sobre autoeficacia: “Autoeficacia en el trabajo: el poder de creer que tú puedes”, cita a Bandura (1997, 2001) para explicar que la presencia de autoeficacia, implicaría que la persona realice una evaluación propia sobre sus habilidades y capacidades. Además, esta evaluación también tendría lugar a las experiencias mediante la autorreflexión, de manera que el juicio o creencia personal sobre las capacidades y logros previos ejercen una fuerte influencia en las actuaciones futuras. Partiendo desde la perspectiva de la teoría social cognitiva de Bandura (1986), se explica que los seres humanos se comportan bajo un modelo recíproco, donde existe la interacción bidireccional entre la conducta, los factores personales y los acontecimientos del entorno que rodea a la persona. De modo que, todo ser humano tiene la capacidad de ser agente (ejecutar acciones con intención); es decir, tener el control para producir prácticas a fin de perseguir un objetivo; y que la autoeficacia haría referencia a las creencias en las propias capacidades para organizar y ejecutar los cursos de acción requeridos que producirán determinados logros o resultados. Por consiguiente, la existencia de diferencias en cuanto a la autoeficacia no dependería de la modalidad de trabajo en el que se encuentre la persona, bajo el sustento teórico involucraría directamente las creencias y pensamientos sobre la propia capacidad (las expectativas de eficacia y de resultado), en base a experiencias propias y de la observación de modelos.

Por otro lado, se considera que las limitaciones presentadas en la realización y ejecución de este estudio, fueron las siguientes:

En primer lugar, la situación de aislamiento social obligatorio, decretado desde la Presidencia de la República del Perú, generó como bien se ha mencionado a lo largo de este estudio, un periodo de inestabilidad laboral, lo que pudo causar ambigüedad o confusión al momento de responder los cuestionarios, desde esta perspectiva, pudieron influir en las respuestas de los trabajadores, factores como el constante cambio en la modalidad de trabajo, la inseguridad respecto a la situación laboral, otros factores de salud producto del virus (CoV).

Ahora bien, es importante considerar, que al ejecutar esta investigación durante la quinta fase del periodo de aislamiento social producto de la COVID – 19, la etapa de recojo de información no pudo extenderse demasiado, pues se generaron diversas fases de la pandemia con características y lineamientos únicos durante el mismo periodo; lo que por consiguiente, redujo la posibilidad obtener una mayor muestra, y a su vez esto pudo generar que se obtuvieran índices del modelo, que en su mayoría no cumplieran con lo requerido para uno de los test (Satisfacción Laboral).

Otros factores importantes, que pudieron influir fueron la deseabilidad social con respecto a las variables estudiadas, así como el tiempo de su aplicación, pudo haber generado respuestas automáticas en los participantes.

Adicional a ello, se encontró poca información publicada con respecto a las variables en estudio, en la población requerida y en un escenario de emergencia sanitaria

producto de la COVID – 19; cabe resaltar que es la primera vez que se atraviesa un periodo de pandemia de tal magnitud, por lo que la información de antecedentes se puede estar generando y actualizando progresivamente.

Se puede señalar también que, no se logró generar un nexo o los permisos correspondientes con organizaciones y/o empresas; puesto que la situación de pandemia por la COVID – 19, generó muchos cambios en relación a la planilla y la estructura de las organizaciones en el Perú, por lo que dichas empresas se abocaron a cubrir esa situación de manera primordial.

Es fundamental señalar, que este estudio cuenta con una implicancia teórica, puesto que ha permitido describir el comportamiento de la variable autoeficacia, así como la variable satisfacción laboral durante un periodo de crisis, producto de una pandemia específicamente, de modo tal que los hallazgos revelan; por ejemplo, aportes como niveles altos en relación a las dos variables estudiadas lo que se traduce principalmente en trabajadores con la suficiente creencia y confianza en sus propias capacidades y habilidades para enfrentar y saber resolver los retos que se le presenten en los distintos escenarios de trabajo que se han podido generar a raíz de la emergencia sanitaria por la COVID 19. Dentro de este marco, responde también a implicancias de nivel práctico pues los hallazgos de esta investigación pueden emplearse para la toma de decisiones a nivel organizacional y la ejecución de programas de intervención o talleres con el objetivo de potenciar o desarrollar altos niveles principalmente asociados a la variable autoeficacia en los trabajadores; en efecto, se espera que esta investigación se tome como referente para la intervención en contextos similares. Como tercer punto, la

presente tesis presenta una implicancia a nivel metodológico, considerando que ambos instrumentos utilizados fueron adaptados a la muestra evaluada utilizando la estrategia de agregados individuales, esto permitirá reproducir su uso y aplicación en contextos similares.

4.2 Conclusiones

Prospectivamente, se presentan las conclusiones de la presente investigación, basadas en los resultados obtenidos:

Respecto a la variable autoeficacia se muestra una correlación estadísticamente significativa media directa de 0.42 respecto a la variable satisfacción laboral, demostrando que a mayor autoeficacia será mayor la satisfacción laboral en los trabajadores de lima metropolitana.

El desarrollo de la autoeficacia en los trabajadores, representa un factor importante pues genera un efecto positivo a nivel personal y laboral; lo que permitiría haber desplazado la percepción de inestabilidad o crisis, para visualizarlas como una oportunidad de crecimiento y aprendizaje.

En lo concerniente, a los niveles obtenidos respecto a la variable autoeficacia, se logró identificar que la muestra evaluada presentó altos niveles de autoeficacia pues se obtuvo una asimetría negativa (-0.91), lo que implicaría que, los trabajadores evaluados poseen la creencia y suficiente confianza en sus capacidades y habilidades para enfrentar y saber resolver los retos que se han podido presentar en los distintos escenarios del trabajo, generados a raíz de la emergencia sanitaria por la COVID – 19.

Por otro lado, sobre los niveles obtenidos respecto a la variable satisfacción laboral, se encontró que para la muestra evaluada los niveles fueron altos, pues se obtuvo una asimetría negativa (-0.95), esto pudiera ser debido a la existencia de un ambiente y entorno de trabajo que propicie actitudes positivas; posiblemente las recompensas, tanto intrínsecas como extrínsecas, durante el periodo de pandemia por la COVID – 19, hubieran sido equitativas de acuerdo a lo percibido por el trabajador.

Para la variable autoeficacia según grado de instrucción universitario y técnico, se obtuvo un $p > 0.05$, en efecto, los hallazgos demuestran que los trabajadores no evidencian diferencias significativas.

En cuanto, a la variable autoeficacia según modalidad de trabajo presencial y trabajo remoto, se obtuvo un $p > 0.05$, por lo tanto, los trabajadores no muestran diferencias significativas de autoeficacia entre una u otra modalidad.

4.3 Recomendaciones

Finalmente, es concerniente resaltar en este apartado las siguientes recomendaciones:

- ✓ Fomentar el desarrollo de la autoeficacia en los trabajadores mediante programas de intervención asociados a los resultados obtenidos, pues las personas con alta autoeficacia logran a elegir el desempeño de tareas que exijan un mayor desafío, son más persistentes y mantienen mayor compromiso con sus metas frente a las dificultades, que aquellos que tienen menor autoeficacia; esto permitiría a la organización enfrentar de mejor forma periodos de crisis.
- ✓ Ejecutar investigaciones que utilicen un muestreo probabilístico, con el fin de tener la oportunidad de crear una muestra representativa de la población.
- ✓ Emplear en las nuevas directivas o normas, los hallazgos encontrados en la presente investigación, puesto que representa una problemática actual.
- ✓ Investigar el comportamiento de la variable autoeficacia en una muestra de trabajadores pertenecientes a una misma organización, en las modalidades de trabajo remoto, trabajo presencial y trabajo mixto para la aplicación de programas de promoción relacionados a la coyuntura actual.
- ✓ Considerar la ejecución de futuras investigaciones con un diseño de tipo exploratorio, teniendo en cuenta que la variable autoeficacia, ha sido poco estudiada en el contexto actual.
- ✓ Investigar acerca de variables asociadas, como carga laboral, empleabilidad y factores de riesgo.

REFERENCIAS

- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación*. Caracas: Episteme. Obtenido de:
https://www.academia.edu/9103795/Fidias_G._Arias_El_Proyecto_de_Investigaci%C3%B3n_5ta._Edici%C3%B3n
- Arce-Saavedra, B. J., & Blumen, S. (2022). Critical thinking, creativity, self-efficacy, and teaching practice in Peruvian teacher trainers. [Pensamiento crítico, creatividad, autoeficacia y práctica pedagógica en formadores de docentes peruanos]. *Revista De Psicología*, 40(1), 603-633. Recuperado de:
<https://doi.org/10.18800/psico.202201.020>
- Bandura, A. (1977). Self-Efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215. Recuperado de:
<https://www.uky.edu/~eushe2/Bandura/Bandura1977PR.pdf>
- Bandura, A. (1989). Social cognitive theory. In R. Vasta (Ed.), *Annals of child development. Six theories of child development*. 6, 1-60. Greenwich, CT: JAI Press.
- Bandura, A. (1995) Exercise of personal and collective efficacy. En: Bandura, A. (ed.) *Self – efficacy in Changing Societies*, EEUU: Cambridge University Press, pp. 1 – 45.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: an agentic perspective. *Annual review of psychology*, 52, 1-26
- Batista-Foguet, J. M., Coenders, G., & Alonso, J. (2004). Análisis factorial confirmatorio. Su utilidad en la validación de cuestionarios relacionados con la salud. *Medicina*

clínica, 122(1), 21-27. Recuperado de:
<http://www3.udg.edu/fcee/professors/gcoenders/pap21.pdf>

Bellido Ayala, S. J. (2021). *Autoeficacia docente y satisfacción laboral en docentes de IE públicas y privadas* (Título profesional). Recuperado de:
<http://hdl.handle.net/20.500.12404/18930>

Browne, M. W. y Cudeck, R. (1993). Alternative Ways of Assessing Model Fit. *Sociological Methods & Research*, 21(2), 230-258. Obtained from:
doi:10.1177/0049124192021002005

Calderón Bernal, M. (2018). *Relación de la satisfacción laboral afectiva y la autoeficacia laboral en trabajadores profesionales peruanos*. (Título profesional). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. Recuperado de:
<http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/8478>

Calderón-De la Cruz, G., Domínguez-Lara, S. & Arroyo-Rodríguez, F. (2018). Análisis psicométrico preliminar de una medida breve de autoeficacia profesional en trabajadores peruanos: AU-10. *Psicogente*, 21(39), 12-24. Recuperado de:
<https://doi.org/10.17081/psico.21.39.2819>

Calderón-Mafud, J. L., Pando-Moreno, M., Colunga-Rodríguez, C., & Serrano, P. (2019). Relación de la autoeficacia y el bienestar laboral en trabajadores mexicanos. *Alternativas en Psicología*, 89-103. Recuperado de:
<https://www.alternativas.me/numeros/30-numero-41-febrero-julio-2019/195-relacion-de-la-autoeficacia-y-el-bienestar-laboral-en-trabajadores-mexicanos>

- Campo-Arias, A. y Oviedo, H. (2008). Propiedades Psicométricas de una Escala: la Consistencia Interna. *Revista de Salud Pública*, 10(5), 831-839. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=42210515>
- Cañón Manrique, L. (2017). *Factores determinantes de la satisfacción laboral de los profesionales de salud en la industria farmacéutica en Colombia*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Colombia, Colombia. Recuperado de: <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/63828/53095396.2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Casas-Anguita, J., Repullo-Labradora, J. & Donado-Campos, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (II). *Aten Primaria*. 31(9), 592-600. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/82474689.pdf>
- Chiang Vega, M. M. & Rebolledo Mendoza, A. R. (2020). Autoeficacia: sus efectos en la satisfacción laboral y compromiso organizacional. Caso funcionarios de la salud. *Salud de los Trabajadores*, 28(2), 123-134. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7817891.pdf>
- Cicchetti, D. V. (1994). Guidelines, criteria, and rules of thumb for evaluating normed and standardized assessment instruments in psychology. *Psychological assessment*, 6(4), 284. Obtained from: https://www.researchgate.net/publication/232556850_Guidelines_Criteria_and_Rules_of_Thumb_for_Evaluating_Normed_and_Standardized_Assessment_Instrument_in_Psychology

Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. 2nd ed. New York: Erlbaum, Hillsdale.

Colegio de Psicólogos del Perú (2017). *Código de Ética del Psicólogo Peruano*. Lima, Perú. Recuperado de:

http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf

Condori Perez, N. (2017). *Inteligencia emocional y satisfacción laboral en profesionales de enfermería de la Micro Red Cono Sur Juliaca – 2017*. (Tesis de pregrado).

Universidad Peruana Unión, Juliaca. Recuperado de:

<http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/886>

Cuesta, M., & Herrero, F. (2010). *Introducción al muestreo*. Depto. de Psicología, Universidad de Oviedo. Recuperado de:

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

Cupani, M. (2012). Análisis de Ecuaciones Estructurales: conceptos, etapas de desarrollo y un ejemplo de aplicación. *Revista Tesis, 1*, 186-199. Recuperado a partir de

<https://revistas.unc.edu.ar/index.php/tesis/article/download/2884/2750>

De Arquer Pulgar, M. (1995). *Fiabilidad Humana: métodos de cuantificación, juicio de expertos*. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. Recuperado de:

https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_619.pdf/e1343bac-f092-4045-8d81-2a285a6973d6

De La Cruz D. y Gonzales L. (2020) *Nivel de Satisfacción Laboral ante el Covid-19 en el supermercado Plaza Vea La Molina*. (Tesis de Licenciatura). Universidad San

Ignacio de Loyola. Recuperado de:

<http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/10986>

- De la Torre Araujo, B. (2018). *La inteligencia emocional y la satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de la empresa Nicoll Perú S.A. en el año 2018–Lima*. (Tesis de licenciatura). Universidad San Martín de Porres, Lima.
Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12727/4883>
- Del Perú, C. D. P. (1995). Código de ética profesional del psicólogo peruano. Recuperado de: https://sipsych.org/wp-content/uploads/2015/09/Peru_-_Codigo_de_Etica.pdf.
- Dietta Martín, A. (2018). *El papel de la inteligencia emocional, la autoeficacia y el estilo de liderazgo recibido sobre la satisfacción laboral*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Francisco de Vitoria, España. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10641/1569>
- Domínguez, S., Calderón, G. y Arroyo, F. (2016). Cuestionario de Satisfacción S21/26 Análisis psicométrico preliminar en trabajadores administrativos. *Revista de investigación (Arequipa)*, 7,51-6. Recuperado de: <http://ucsp.edu.pe/investigacion/wpcontent/uploads/2017/01/3.-Cuestionario-de-satisfacci%C3%B3n-S21-26.pdf>
- Epskamp, S. (2017). *semPlot: Path Diagrams and Visual Analysis of Various SEM Packages' Output*. [R package]. Retrieved from <https://cran.r-project.org/package=semPlot>.
- Escobar Pérez, J. & Cuervo Martínez, Á. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización. *Avances en Medición*, 6(1), 27-36.
Recuperado de:

http://www.humanas.unal.edu.co/psicometria/files/7113/8574/5708/Articulo3_Juicio_de_expertos_27-36.pdf

Escurra Mayaute, L. (1988). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. *Revista De Psicología*, 6(1-2), 103-111. Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/4555>

Ferrer Quiñones, K. R. (2019). *Autoeficacia profesional y procrastinación laboral en colaboradores de una empresa del rubro, cosmético capilar, distrito de San Isidro, Lima, 2019*. (Tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Lima Norte. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41412>

Gómez, S. (2012). *Metodología de la investigación*. Tlalnepantla: Red tercer milenio. Obtenido de: http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Axiologicas/Metodologia_de_la_investigacion.pdf

Grimaldo, M. (2005). Propiedades Psicométricas de la escala de Autoeficacia General de Baessler & Schwarzer. *Cultura Neolatina*. 19. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/236220396_Propiedades_Psicometricas_de_la_escalade_Autoeficacia_General_de_Baessler_Schwarzer

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Ciudad de México: Mc Graw Hill, 12, 20.

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. Recuperado de:

<https://research.monash.edu/en/publications/employee-voice-and-job-satisfaction-in-australia-the-centrality-o>

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2020), Situación del mercado laboral en Lima Metropolitana. Trimestre móvil: marzo-abril-mayo 2020. Recuperado de: http://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/informe-tecnico-empleo_marzo-abril-mayo-2020.pdf

Irigóin Edquén, J. (2018). *Nivel de autoeficacia laboral en profesionales de los establecimientos de salud de la ciudad de Cajamarca*. (Tesis de licenciatura). Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca. Recuperado de: <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/590>

Jiménez, G. (2012). *Teorías del desarrollo III*. Mexico: Red tercer milenio.

Kreitner, R., & Kinicki, A. (1997). *Comportamiento de las organizaciones*. Madrid: McGraw-Hill.

Lomas Púa, R. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/12891>

M Meliá, J.L., Pradilla, J.F., Martí, N., Sancerni, M.D., Oliver, A., & Tomás J.M. (1990). Estructura factorial, fiabilidad y validez del cuestionario de satisfacción s21/26: Un instrumento con formato dicotómico orientado al trabajo profesional. *Revista de Psicología Universitas Tarraconensis*, 12(1/2), 25-39. Recuperado de: https://www.uv.es/meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS21_26.PDF

- Maffei, L., Spontón, C., Spontón, M., & Medrano, L. (2010). Características psicométricas de la versión resumida del Cuestionario de Autoeficacia Laboral. *Trabajo presentado en el Congreso Panamericano de Psicología del 12 al 15 mayo de 2010*. Salta: Facultad de Artes y Ciencias – Universidad Católica de Salta.
- Maffei, L., Spontón, C., Spontón, M., Castellano, E., & Medrano, L. A. (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/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89612012000100004&lng=en&tlng=es
- Márquez Vélez De Urquiza, N. C. (2020). *Autoeficacia laboral y satisfacción laboral en trabajadores de recursos humanos de una consultora privada de Lima Metropolitana*. (Tesis de licenciatura). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. Recuperado de: <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/10122>
- Ministerio de salud del Perú (2020). *Análisis Epidemiológico de la Situación Actual de COVID-19 en el Perú, basado en la información de la Vigilancia Epidemiológica y la Investigación de Campo* (Diapositivas de PowerPoint). Centro Nacional de Epidemiología, Prevención y Control de Enfermedades, Viceministerio De Salud Pública. Recuperado de: <https://www.dge.gob.pe/portal/docs/tools/coronavirus/analisiscoronavirus080520.pdf>

Olivari-Medina, C., & Urra-Medina, E. (2007). Autoeficacia y conductas de salud.

Ciencia y enfermería, 13(1), 9-15. Recuperado de:

<https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532007000100002>

Organización Internacional del Trabajo (2020), “Covid-19 y el mundo del trabajo:

repercusiones y respuestas”, 18 de marzo de 2020.

Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_739158.pdf)

[dcomm/documents/briefingnote/wcms_739158.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_739158.pdf)

Organización Internacional del Trabajo (2020), “OIT: El COVID-19 causa pérdidas

devastadoras de empleos y horas de trabajo”, 7 de abril de 2020. Recuperado de:

[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_740920/lang-](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_740920/lang-es/index.htm)

[-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_740920/lang-es/index.htm)

Organización Mundial de la Salud (2019) “Coronavirus (CoV) GLOBAL” - World Health

Organization. Recuperado de: <https://www.who.int/es/health-topics/coronavirus>

Ortiz, F. (2004). *Diccionario de Metodología de la Investigación Científica*. México D.F.,

México: Editorial Limusa. Recuperado de:

<http://hdl.handle.net/20.500.12390/2274>

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio.

International journal of morphology, 35(1), 227-232. Recuperado de:

<http://www.editorialkamar.com/et/archivo04.pdf>

Pajares, F. (1997). Current direction in self-efficacy research. In M. Maehr & P. R.

Pintrich (Eds.), *Advances in Motivation and Achievement*. 10, 1-49. Greenwich,

CT: JAI Press.

Perú. Ministerio de la salud (2020). Decreto Supremo N° 008-2020-SA, Decreto Supremo que declara en Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19. Recuperado de: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/565409/decreto-supremo-n-008-2020-sa-1863981-2.pdf>

Perú. Poder Ejecutivo (2020). Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas. Recuperado de: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-establece-medidas-complementarias-pa-decreto-de-urgencia-n-038-2020-1865516-3/>

Perú. Presidencia de la república del Perú (2020). Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional. TÍTULO II Trabajo remoto. Recuperado de: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566447/DU026-20201864948-1.pdf>

Perú. Presidencia del Consejo de Ministros (2020). Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19. Recuperado de: <https://www.gob.pe/institucion/pcm/normas-legales/460472-044-2020-pcm>

- Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1968). What job attitudes tell about motivation. *Harvard Business Review Reprint Service*, 118-126. Obtained from: [http://pzacad.pitzer.edu/~jlewis/Sakai%20articles/What%20job%20attitudes%20tell%20about%20motivation%20-%20Porter%20and%20Lawler%20\(1968\).PDF](http://pzacad.pitzer.edu/~jlewis/Sakai%20articles/What%20job%20attitudes%20tell%20about%20motivation%20-%20Porter%20and%20Lawler%20(1968).PDF)
- Vroom, V., Deci, E., & Esqueda de Cruz, S. (1979). *Motivación y alta dirección*. Editorial S. Trillas A., México.
- R Core Team (2018 R: A Language and environment for statistical computing. [Computer software]. Retrieved from <https://cran.r-project.org/>.
- Revelle, W. (2019). psych: Procedures for Psychological, Psychometric, and Personality Research. [R package]. Retrieved from <https://cran.r-project.org/package=psych>.
- Rosseel, Y., et al. (2018). lavaan: Latent Variable Analysis. [R package]. Retrieved from <https://cran.r-project.org/package=lavaan>.
- Sánchez-Sellero, M. C., Sánchez-Sellero, P., Cruz- González, M. M. & Sánchez- Sellero, F. J. (2014). Características organizacionales de la satisfacción laboral en España. *Revista de Administração de Empresas*, 54(5), 537-547. Recuperado de: <https://doi.org/10.1590/S0034-759020140507>
- Sawilowsky, S (2009). "New effect size rules of thumb". *Journal of Modern Applied Statistical Methods*. 8 (2): 467–474. Recuperado de: [doi:10.22237/jmasm/1257035100](https://doi.org/10.22237/jmasm/1257035100).
- Schunk, D. (2012). *Teorías del aprendizaje. Una perspectiva educativa*. Naucalpan de Juárez: Pearson educación. Obtenido de:

http://www.visam.edu.mx/archivos/_LIBRO%206xta_Edicion_TEORIAS_DE

L_A PRENDIZAJE%20-%20DALE%20H%20SCHUNK

The jamovi project (2019). jamovi. (Version 1.1) [Computer Software]. Retrieved from

<https://www.jamovi.org>

ANEXOS

Anexo N° 01: Matriz de consistencia

TÍTULO DEL PROYECTO DE TESIS		“RELACIÓN ENTRE AUTOEFICACIA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE LIMA METROPOLITANA DURANTE EL ESTADO DE EMERGENCIA SANITARIA DECRETADO PRODUCTO DE COVID – 19 EN EL AÑO 2020		
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	
Problema general	Objetivo General	Hipótesis General	Variable	
¿Cómo se relacionan las variables autoeficacia y satisfacción laboral en los trabajadores de Lima Metropolitana durante el estado de emergencia sanitaria decretado producto de la COVID – 19 en el año 2020?	Determinar la relación entre las variables autoeficacia y satisfacción laboral en los trabajadores de Lima Metropolitana durante el estado de emergencia sanitaria decretado producto de la COVID – 19 en el año 2020.	Hi: Existe relación estadísticamente significativa directa entre las variables autoeficacia y satisfacción laboral en los trabajadores de Lima Metropolitana durante el estado de emergencia sanitaria decretado producto de la COVID – 19 en el año 2020.	Autoeficacia Sentimiento de confianza en las capacidades propias para organizar y ejecutar exitosamente actividades asociadas a su profesión. (Bandura, 1986, citado en Pajares, 1997).	

Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable
<p>¿De qué manera se presenta la variable autoeficacia en los trabajadores de Lima Metropolitana durante el estado de emergencia sanitaria decretado producto de la COVID – 19 en el año 2020?</p> <p>¿De qué manera se presenta la variable satisfacción laboral en los trabajadores de Lima Metropolitana durante el estado de emergencia sanitaria decretado producto de la COVID – 19 en el año 2020?</p> <p>¿Existen diferencias en la variable autoeficacia según el grado de instrucción universitario y técnico en los trabajadores de Lima Metropolitana durante el estado de emergencia sanitaria decretado producto de la COVID – 19 en el año 2020?</p>	<p>Describir el nivel de la variable autoeficacia en los trabajadores de Lima Metropolitana durante el estado de emergencia sanitaria decretado producto de la COVID – 19 en el año 2020.</p> <p>Describir el nivel de la variable satisfacción laboral en los trabajadores de Lima Metropolitana durante el estado de emergencia sanitaria decretado producto de la COVID – 19 en el año 2020.</p> <p>Diferenciar la variable autoeficacia según el grado de instrucción universitario y técnico en los trabajadores de Lima Metropolitana durante el estado de emergencia sanitaria decretado producto de la COVID – 19 en el año 2020.</p>	<p>Hi1: Existe alto nivel de la variable autoeficacia en los trabajadores de Lima Metropolitana durante el estado de emergencia sanitaria decretado producto de la COVID – 19 en el año 2020.</p> <p>Hi2: Existe alto nivel de la variable satisfacción laboral en los trabajadores de Lima Metropolitana durante el estado de emergencia sanitaria decretado producto de la COVID – 19 en el año 2020.</p> <p>Hi3: Existe diferencia estadísticamente significativa respecto a la variable autoeficacia según el grado de instrucción universitario y grado de instrucción técnico en los trabajadores de Lima Metropolitana durante el estado de emergencia sanitaria decretado producto de la COVID – 19 en el año 2020</p>	<p>Satisfacción laboral:</p> <p>Conjunto de actitudes positivas que desarrolla la persona frente a su entorno laboral y todo lo que conlleva ese ambiente. (Meliá et al., 1990).</p>

<p>¿Existen diferencias en la variable autoeficacia según la modalidad de trabajo presencial y trabajo remoto en los trabajadores de Lima Metropolitana durante el estado de emergencia sanitaria decretado producto de la COVID – 19 en el año 2020?</p>	<p>Identificar la diferencia de la variable autoeficacia según la modalidad de trabajo presencial y trabajo remoto en los trabajadores de Lima Metropolitana durante el estado de emergencia sanitaria decretado producto de la COVID – 19 en el año 2020.</p>	<p>Hi4: Existe diferencia estadísticamente significativa respecto a la variable satisfacción laboral según la modalidad de trabajo presencial y modalidad de trabajo remoto en los trabajadores de Lima Metropolitana durante el estado de emergencia sanitaria decretado producto de la COVID – 19 en el año 2020.</p>	
METODOLOGÍA			
Tipo de investigación	Población:	Técnicas	
<p>La presente investigación es del tipo cuantitativa básica, debido a que se basa en el estudio y análisis de la realidad de la variable a través de diferentes procedimientos basados en la medición. Es de tipo descriptiva y correlacional, pues busca describir los niveles de las</p>	<p>Se considera como población a trabajadores de sexo masculino y femenino entre 25 a 30 años de edad, que se encuentren en modalidad de trabajo remoto, trabajo presencial, suspensión perfecta de labores y reanudación de actividades durante el estado de emergencia sanitaria decretado producto de la COVID – 19 en el año 2020.</p>	<p>Encuesta: Para la recolección de la información de forma sistematizada.</p>	

variables: autoeficacia y satisfacción laboral, además de describir la relación entre las ya mencionadas dos variables. Cuenta con de diseño no experimental, puesto que solo se hará el levantamiento de la información a través de la aplicación de instrumentos. Según el periodo temporal será del tipo transversal, ya que la investigación estará basada en una única aplicación durante el año 2020.	Muestra	Instrumentos:
	<p>La muestra es de tipo no probabilístico y por conveniencia, debido a que se seleccionaron 108 trabajadores de sexo masculino y femenino entre 25 a 30 años de edad, que se encuentren en modalidad de trabajo remoto, trabajo presencial, suspensión perfecta de labores y reanudación de actividades durante el estado de emergencia sanitaria decretado producto de la COVID – 19 en el año 2020.</p>	<p>- Autoeficacia (AU – 10): Escala adaptada en Perú en el año 2018, unidimensional que consta de 10 ítems.</p> <p>- Escala de Satisfacción Laboral (S21/S26): Escala adaptada en Perú en el año 2006 de opiniones tipo Likert que consta de 27 ítems.</p>

Anexo N° 02: Análisis Psicométrico

INSTRUMENTO 1: Autoeficacia Profesional AU – 10

En este apartado se realizará el análisis psicométrico del primer instrumento Autoeficacia Profesional AU – 10 empleando la propiedad de confiabilidad y de validez.

- **Análisis de validez**

En el presente test se analizó la validez por medio del Análisis Factorial Confirmatorio AFC, lo que permitirá contrastar la validez ajustando un modelo que la asuma y diagnosticando su bondad de ajuste (validación de constructo).

En este modelo, cada ítem satura únicamente sobre el factor-dimensión del que se supone que constituye un indicador válido. (Batista, Coenders y Alonso, 2004)

Como se aprecia en la Tabla 19, se reportan las cargas factoriales, las cuales deberían tener valores superiores a 0,30 o 0,40.

Luego se analizó la validez por medio de la estructura interna con el análisis factorial.

Tabla 19

Análisis V de Aiken

	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	JUEZ 6	JUEZ 7	JUEZ 8	JUEZ 9	JUEZ 10	V DE AIKEN
ITEM 1	1.00	0.25	1.00	1.00	0.50	1.00	0.50	0.75	1.00	0.75	0.78
ITEM 2	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.98
ITEM 3	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	0.95
ITEM 4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	0.98
ITEM 5	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
ITEM 6	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.98
ITEM 7	1.00	0.50	1.00	1.00	0.50	0.75	1.00	0.75	1.00	1.00	0.85
ITEM 8	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	0.95
ITEM 9	1.00	0.75	1.00	1.00	0.75	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	0.93
ITEM 10	1.00	0.75	0.75	1.00	0.75	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	0.90

Nota. Elaboración propia, del análisis V de AIKEN (puntajes obtenidos del juicio de expertos).

Como se aprecia en la tabla 19, los ítems del test autoeficacia profesional presentan una valoración V de AIKEN alrededor de 0.93, sin embargo tras los comentarios obtenidos por el juicio de expertos, se procedió a retirar el ítem 1 para obtener una estructura con mayor calidad de los ítems, pues el ítem 1 obtuvo mayores observaciones y una menor valoración de V de Aiken en relación al resto de los reactivos, para ello se consideró válidos los ítems con valores iguales o mayores a 0.80 (Guilford. 1954, citado en Escurra, 1988).

Como se aprecia en la tabla 19, el ítem 1 fue eliminado, debido a que tuvo valores de v de Aiken inferiores a 0,80.

Posterior a ello, se ejecutó una prueba piloto con una base de 10 personas, a las cuales se les envió el enlace virtual del formulario con ambos test, una vez rellenado, se les pidió realizar una encuesta a modo de *feedback* sobre el aspecto y contenido del formulario, esto permitió levantar correcciones respecto al contenido

del formulario; por ejemplo, una de las observaciones fue indicar el nombre de las alternativas u opciones de puntuación cada cinco preguntas (1= totalmente en desacuerdo, 2 = en desacuerdo, 3 = ni de acuerdo ni desacuerdo, 4 = de acuerdo y 5 = totalmente de acuerdo), para evitar que el participante marque alternativas que no correspondan a como se siente, piensa o actúa. Finalmente, fue esa versión la que se aplicó para la investigación principal.

A continuación, se analizó la validez por medio de la estructura interna con el análisis factorial, para ello se trabajó en base al Modelo de Sistema de Ecuaciones Estructurales (SEM), un conjunto de técnicas estadísticas que contienen estadísticos tales como el Análisis Factorial Exploratorio (AFE), Path Análisis, Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) y las Regresiones estructurales, el cual permite una obtención de múltiples medidas que constituyen el constructo y regulan el error de medición específico de cada variable, brindando al investigador la posibilidad evaluar la validez de cada constructo medido. (Cupani, 2012)

Tabla 20

Análisis de las cargas factoriales de los ítems

Factor	Ítems	Estimación	SE	Z	P	Estimación
						Estandarizada
AUTOEFICACIA	AU1	0.698	0.0789	8.85	<.001	0.746
	AU2	0.794	0.0949	8.37	<.001	0.716
	AU3	0.836	0.0769	10.88	<.001	0.854
	AU4	0.689	0.0714	9.65	<.001	0.790
	AU5	0.757	0.0908	8.34	<.001	0.714
	AU6	0.747	0.0781	9.56	<.001	0.785
	AU7	0.794	0.0769	10.32	<.001	0.826
	AU8	0.753	0.0875	8.61	<.001	0.730
	AU9	0.641	0.0798	8.03	<.001	0.693

Nota. Elaboración propia, obtenido del programa estadístico Jamovi.

Como se puede observar en la tabla 20, las cargas factoriales de los ítems fueron mayores de 0,300, una vez retirado el ítem 1 (a través de la validación de contenido), fue así que se trabajó un primer modelo que mantenía la estructura original de la prueba y un segundo modelo que tenía modificaciones, principalmente eliminación de ítems; obtenidas esas dos propuestas, se eligió la segunda, debido a que este modelo poseía mejores ajustes.

Por otro lado, se procederá a la evaluación de medidas de calidad del ajuste del modelo, como criterio adicional importante para una buena validez, de este modo

se evidenciará si el modelo utilizado es el apropiado y sirve como aproximación al fenómeno real por medir.

Para ello, en la siguiente tabla (Tabla 21) se muestran algunos de los indicadores más utilizados:

Tabla 21

Índices de ajuste del modelo unidimensional del test utilizado para la variable autoeficacia

χ^2/gl	CFI	TLI	SRMR	RMSEA	RMSEA 90% CI	
					Inferior	Superior
2,65	0.928	0.903	0.0488	0.124	0.0894	0.159

Nota. χ^2/gl = Chi cuadrado/grados de libertad; CFI = Comparative Fit Index; TLI: Tucker-Lewis Index; SRMR = Standarized Root Mean-Square; RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation. Elaboración propia, obtenido del programa estadístico Jamovi.

En la tabla 21 hallaremos el ajuste de X^2/gl , el cual debe ser menor a 2 o 4. En este caso el valor obtenido fue 2,65, lo cual evidencia un buen ajuste.

Por otro lado, El CFI (Compartive Fit Index) es un índice previo al BFI, que corrige para evitar que tome valores más allá del rango 0-1. En general, se considera que el CFI debe estar en torno a 0.95 o ser mayor a 0.90 para considerar que el modelo se ajusta adecuadamente a los datos. En este caso, el valor obtenido fue de 0.928, lo cual indica que cumplió el valor solicitado.

Adicional a ello, se examinó el indicador RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*) y SRMR (*Standardized Root Mean-Square*), que son medidas de cuantía de error del modelo, estos deben tener para que sea considerado un buen ajuste del modelo, valores inferiores a 0.05 (Browne & Cudeck, 1993), o incluso el RMSEA menor a 0.08. En este caso el RMSEA tuvo un valor de 0.124, como se aprecia no cumple con el valor solicitado; sin embargo, para el SRMR se obtuvo un valor de 0.048, de este modo se aprecia la utilización de un modelo con buen ajuste.

De esta manera finalmente, se ha analizado la validez del instrumento por medio del análisis factorial confirmatorio, donde se concluye que se presenta una nueva estructura para la prueba que midió la variable autoeficacia y que todos los indicadores de ajustes del modelo examinados a excepción de uno de ellos (RMSEA) sí se cumplieron. Por ello, se considera que la prueba sí cuenta con buenas evidencias de validez.

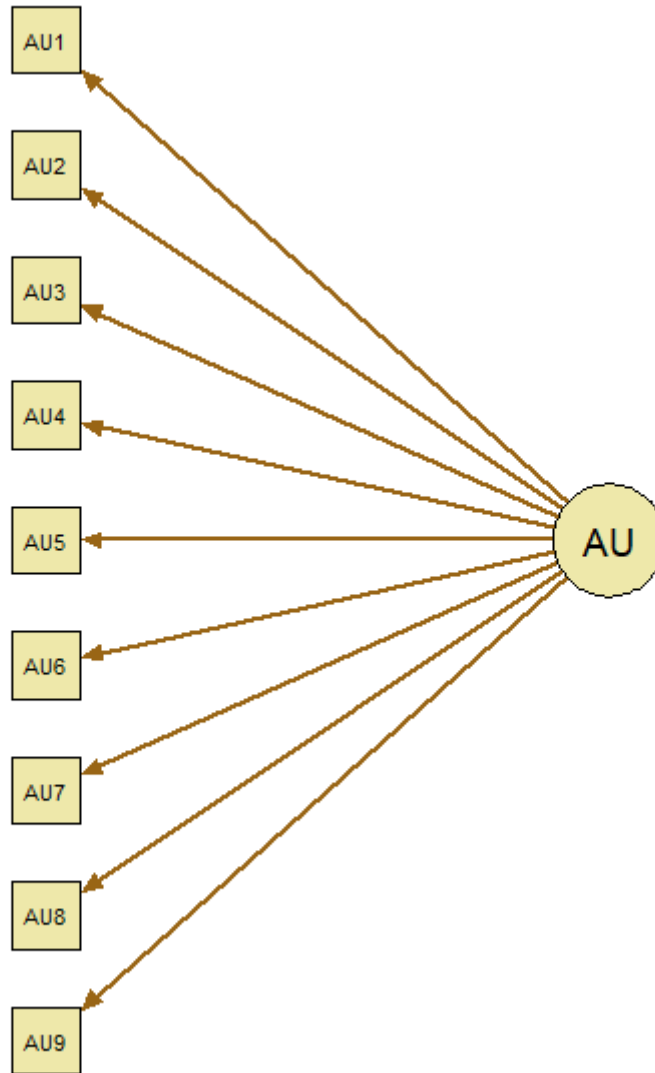


Figura 11. Estructura Factorial propuesta para la escala AU-10.

En esta figura se observa cómo es que las variables observadas (ítems) pertenecen a las variables latentes (dimensiones), para este caso se puede observar una propuesta unidimensional.

- **Análisis de confiabilidad**

Los resultados de la confiabilidad de la presente investigación fueron los siguientes:

Tabla 22

Análisis de fiabilidad del modelo propuesto para la escala AU-10

	Media	D.E.	Cronbach's α	McDonald's ω
Escala	4.96	0.778	0.924	0.926

Nota. D.E. = desviación estándar; alfa > .80, alta fiabilidad; Omega > .70, estimación muy buena.

Como se puede observar en la tabla 22, la confiabilidad del estadístico Alfa de Cronbach obtuvo un valor de 0.924, lo que según Cicheti (1994), representaría una confiabilidad excelente. Por otro lado, el estadístico Omega de McDonald fue de 0.926, lo que según Campo-Arias y Oviedo (2008) significaría muy buena. En ambos casos, los dos estadísticos cumplieron lo solicitado. De este modo, se muestra que la prueba sí cuenta con buenas evidencias de confiabilidad.

Complementariamente, se analizó la confiabilidad de cada uno de los ítems, como se ve en la Tabla 23, en este caso, se analiza la capacidad discriminativa que tendrá cada ítem, que debe de ser mayor a 0,200. Ello indicará si el ítem es bueno o no.

Tabla 23

Análisis de fiabilidad por ítem de la escala propuesta

	Media	D.E.	correlación test-retest	Si el ítem cayó	
				Cronbach's α	McDonald's ω
Ítem 1	5.05	0.941	0.707	0.916	0.919
Ítem 2	5.17	1.115	0.673	0.919	0.921
Ítem 3	4.80	0.984	0.823	0.908	0.911
Ítem 4	5.13	0.876	0.759	0.913	0.915
Ítem 5	4.80	1.066	0.671	0.919	0.921
Ítem 6	4.85	0.955	0.759	0.913	0.916
Ítem 7	5.04	0.966	0.794	0.910	0.913
Ítem 8	4.91	1.037	0.695	0.917	0.919
Ítem 9	4.92	0.929	0.672	0.918	0.921

Nota. D.E. = desviación estándar. Elaboración propia, obtenido del programa estadístico Jamovi.

Como se aprecia en la tabla 23, todos los ítems estuvieron por encima del 0,200.

INSTRUMENTO 2: Satisfacción Laboral S21/S26

En este apartado se realizará el análisis psicométrico del segundo instrumento Satisfacción Laboral S21/S26 empleando la propiedad de confiabilidad y de validez.

- **Análisis de validez**

Tabla 24

Análisis V de Aiken

	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	V DE AIKEN
Ítem 1	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	0.95
Ítem 2	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 3	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 5	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 6	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 7	1.00	1.00	1.00	1.00	0.50	0.90
Ítem 8	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 9	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	0.95
Ítem 10	1.00	1.00	1.00	1.00	0.75	0.95
Ítem 11	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 12	1.00	0.75	1.00	1.00	1.00	0.95
Ítem 13	1.00	1.00	0.75	1.00	1.00	0.95
Ítem 14	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 15	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Ítem 16	1.00	1.00	1.00	0.75	1.00	0.95
Ítem 17	1.00	1.00	0.75	0.75	1.00	0.90
Ítem 18	1.00	1.00	1.00	0.75	0.50	0.85
Ítem 19	1.00	0.75	1.00	0.75	0.75	0.85
Ítem 20	1.00	1.00	1.00	0.75	0.75	0.90

Nota. Elaboración propia, del análisis V de AIKEN (puntajes obtenidos del juicio de expertos).

Como se aprecia en la tabla 24, los ítems del test satisfacción laboral presentan una valoración V de AIKEN superior de 0.80, valor que sustenta una buena estructura del test.

Mas adelante se analizó la validez por medio de la estructura interna con el análisis factorial.

Tabla 25

Análisis de las cargas factoriales de los ítems

Dimensión	Indicador	Estimación	SE	Z	p	Estimación Estandarizada
Satisfacción Intrínseca	Ítem 1	0.549	0.0567	9.69	< .001	0.800
	Ítem 2	0.702	0.0705	9.96	< .001	0.814
	Ítem 3	0.725	0.0661	10.96	< .001	0.870
	Ítem 4	0.425	0.1110	3.83	< .001	0.378
	Ítem 5	0.471	0.0872	5.40	< .001	0.516
Satisfacción con la participación	Ítem 6	0.801	0.0862	9.30	< .001	0.762
	Ítem 7	0.692	0.0721	9.59	< .001	0.780
	Ítem 13	0.640	0.0711	8.99	< .001	0.745
	Ítem 14	0.820	0.0806	10.17	< .001	0.815
	Ítem 15	0.714	0.0782	9.14	< .001	0.757
	Ítem 16	0.427	0.0680	6.28	< .001	0.565
	Ítem 8	0.649	0.0726	8.94	< .001	0.750

Dimensión	Indicador	Estimación	SE	Z	p	Estimación Estandarizada
Satisfacción con la supervisión	Ítem 9	0.872	0.1006	8.67	< .001	0.740
	Ítem 10	0.814	0.0750	10.85	< .001	0.861
	Ítem 11	0.631	0.0762	8.28	< .001	0.710
	Ítem 12	0.514	0.0792	6.49	< .001	0.588
Satisfacción con la calidad de producción	Ítem 17	0.855	0.0924	9.25	< .001	0.772
	Ítem 18	0.780	0.0796	9.80	< .001	0.803
	Ítem 19	0.777	0.0716	10.85	< .001	0.856
	Ítem 20	0.696	0.0745	9.35	< .001	0.776

Nota. Elaboración propia, obtenido del programa estadístico Jamovi.

Como se puede observar en la tabla 25, las cargas factoriales para cada ítem son mayores a 0,300, por lo que no se hizo ningún cambio pues el modelo original poseía buenos ajustes.

Por otro lado, en la Tabla 26 se observará la correlación que hay entre las dimensiones de la prueba.

Tabla 26

Análisis de las covarianzas entre las dimensiones

		Estimación	SE	Z	p	Estimación Estandarizada
Satisfacción	SI	1.000 ^a				
Intrínseca						
(SI)	SP	0.881	0.0396	22.3	<.001	0.881
	SS	0.746	0.0612	12.2	<.001	0.746
	SCP	0.804	0.0515	15.6	<.001	0.804
Satisfacción	SP	1.000 ^a				
con la						
participación	SS	0.992	0.0226	43.8	<.001	0.992
(SP)	SCP	0.942	0.0275	34.3	<.001	0.942
Satisfacción	SS	1.000 ^a				
con la						
supervisión	SCP	0.888	0.0380	23.4	<.001	0.888
(SS)						
Satisfacción						
con la						
calidad de	SCP	1.000 ^a				
producción						
(SCP)						

^a fixed parameter

Nota. Elaboración propia, obtenido del programa estadístico Jamovi.

Como se puede cotejar en la tabla 26, la correlación directa entre las dimensiones satisfacción intrínseca y satisfacción con la supervisión fue de 0.746, esto revela que existe una correlación directa entre dichas dimensiones, sin embargo, no llegó a tener valores entre 0,400 y 0,600.

Además de la correlación entre dimensiones, los ajustes del modelo constituyen criterios relevantes para identificar una buena validez de un instrumento.

Por ello, se procederá a la evaluación de medidas de calidad del ajuste del modelo, como criterio adicional importante, considerando ideal que no sean correlaciones tan altas (mayores a 0,800) ni tan bajas (menores a 0,300); de este modo se evidenciará si el modelo utilizado es el apropiado y sirve como aproximación al fenómeno real por medir.

Para ello, en la siguiente tabla (Tabla 27) se muestran algunos de los indicadores más utilizados:

Tabla 27

Índices de ajuste del modelo unidimensional del test utilizado para la variable Satisfacción laboral

χ^2/gl	CFI	TLI	SRMR	RMSEA	RMSEA 90% CI	
					Inferior	Superior
2,47	0.844	0.820	0.0815	0.117	0.102	0.131

Nota. χ^2/gl = Chi cuadrado/grados de libertad; CFI = Comparative Fit Index; TLI: Tucker-Lewis Index; SRMR = Standarized Root Mean-Square; RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation. Elaboración propia, obtenido del programa estadístico Jamovi.

Como se puede observar en la tabla 27, el valor obtenido de χ^2 / gl fue 2,47, lo cual indica un buen ajuste.

Por otro lado, el CFI (*Comparative Fit Index*) es un índice previo al BFI, que corrige para evitar que tome valores más allá del rango 0-1. En general, se considera que el CFI debe estar en torno a 0.95 o mayor a 0.90 para considerar que el modelo se ajusta adecuadamente a los datos. En este caso, el valor obtenido fue de 0.844, lo cual indica que no cumplió el valor solicitado.

Por otro lado, el RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*) y SRMR (*Standardized Root Mean-Square*), que son medidas de cuantía de error del modelo deben tener para que sea considerado un buen ajuste del modelo, valores inferiores a .05 (Browne & Cudeck, 1993), o incluso el RMSEA menor a .08. En este caso el RMSEA tuvo 0.117 y el SRMR un valor de 0.0815. Como se aprecia no cumplieron lo solicitado.

Como se puede apreciar, para el test de satisfacción laboral los ajustes del modelo no cumplieron con el valor solicitado, sin embargo, es probable que este resultado se deba a que los índices de ajuste se valoran en muestras grandes y la cantidad de personas que respondieron al cuestionario haya sido pequeña.

Finalmente, se ha analizado la validez del instrumento por medio del análisis factorial confirmatorio (AFC), donde se concluye que se presenta la estructura

original de la prueba y que algunos indicadores de los ajustes del modelo sí se cumplieron.

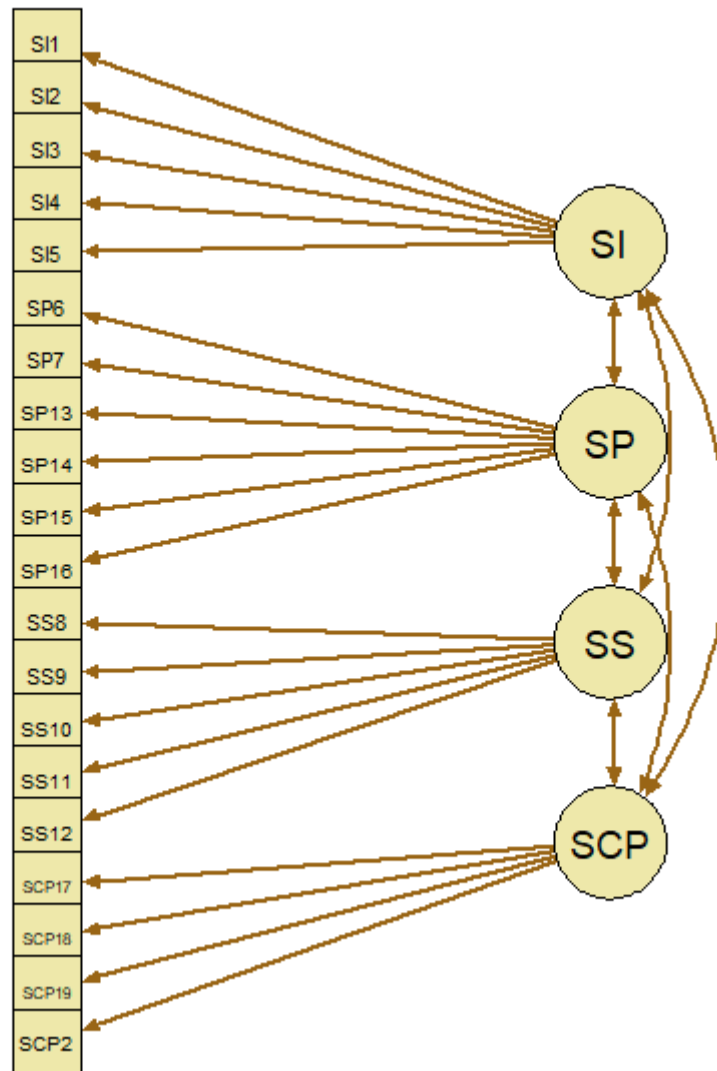


Figura 12. Estructura Factorial propuesta para la escala S21 / S26

En la figura presentado se observa la forma en que las variables observadas (ítems) pertenecen o se correlacionan con las variables latentes (dimensiones).

- **Análisis de confiabilidad**

Tabla 28

Análisis de fiabilidad de la escala S21/S26

	Media	D.E.	Cronbach's α	McDonald's ω
Escala	3.09	0.681	0.952	0.955

Nota. D.E. = desviación estándar; alfa > .80, alta fiabilidad; Omega > .70, estimación muy buena.

Como se puede observar en la tabla 28, la confiabilidad del estadístico Alfa de Cronbach fue de 0.952, lo que según Cicheti (1994), representaría una confiabilidad excelente. Por otro lado, el estadístico Omega de McDonald fue de 0.955, lo que según Campo-Arias y Oviedo (2008) significaría muy buena. En ambos casos, los dos estadísticos cumplieron lo solicitado. De este modo, se muestra que la prueba sí cuenta con buenas evidencias de confiabilidad.

Adicional a ello, se analizó la confiabilidad de cada uno de los ítems, como se puede visualizar en la Tabla 29, en este caso, se analiza la capacidad discriminativa que tendrá cada ítem, debiendo ser mayor a 0,200, para indicar que el ítem es bueno.

Tabla 29

Análisis de fiabilidad por ítem de la escala S21/S26

	Media	D.E.	correlación test-retest	Si el ítem cayó	
				Cronbach's α	McDonald's ω
Ítem 1	3.48	0.690	0.654	0.951	0.953
Ítem 2	3.25	0.866	0.673	0.950	0.952
Ítem 3	3.36	0.837	0.706	0.950	0.952
Ítem 4	2.51	1.131	0.473	0.954	0.955
Ítem 5	2.90	0.917	0.593	0.951	0.954
Ítem 6	2.88	1.057	0.750	0.949	0.952
Ítem 7	3.17	0.891	0.755	0.949	0.951
Ítem 8	3.09	0.870	0.714	0.950	0.952
Ítem 9	2.96	1.183	0.689	0.950	0.952
Ítem 10	3.06	0.950	0.775	0.949	0.951
Ítem 11	3.12	0.894	0.676	0.950	0.952
Ítem 12	3.06	0.878	0.600	0.951	0.954
Ítem 13	3.18	0.863	0.719	0.950	0.952
Ítem 14	3.07	1.011	0.791	0.948	0.951
Ítem 15	3.08	0.948	0.743	0.949	0.951
Ítem 16	3.39	0.759	0.566	0.952	0.954
Ítem 17	2.89	1.113	0.743	0.949	0.952
Ítem 18	3.02	0.976	0.737	0.949	0.952
Ítem 19	3.14	0.912	0.809	0.948	0.951
Ítem 20	3.17	0.902	0.739	0.949	0.952

Nota. D.E. = desviación estándar. Elaboración propia, obtenido del programa estadístico Jamovi.

Como se puede apreciar en la tabla 29, todos los ítems estuvieron por encima del 0,200.

A continuación, se mostrará el análisis de confiabilidad por cada dimensión del instrumento utilizado, para la variable satisfacción laboral (S21/S26), de este modo se evidenciará la dimensión que obtuvo mejor confiabilidad:

Tabla 30

Análisis de confiabilidad de las dimensiones que conforman el instrumento


S21/S26

	Cronbach's α	McDonald's ω
Satisfacción intrínseca	0.767	0.812
Satisfacción con la participación	0.877	0.879
Satisfacción con la supervisión	0.844	0.851
Satisfacción con la calidad de producción	0.874	0.878

Nota. D.E. = desviación estándar. Elaboración propia, obtenido del programa estadístico Jamovi.

Como se muestra en la tabla 30, se reportaron las confiabilidades de las dimensiones Satisfacción intrínseca, satisfacción con la participación, satisfacción con la supervisión y satisfacción con la calidad de producción. En los cuatro casos las confiabilidades de los dos estadísticos (tanto para Omega como para Alfa) fueron superiores a 0.300 o 0.400 que es lo que reportan algunos autores. En estos casos estuvieron por encima del 0.600. Concluyendo que una mejor confiabilidad lo obtuvo la dimensión satisfacción con la participación con un Alfa de Cronbach de 0.877 y Omega de McDonald's de 0.879, esto, también debido a ser una dimensión con más ítems, en comparación a las demás dimensiones analizadas.

Anexo N° 03: Consentimiento informado



Relación entre autoeficacia y satisfacción laboral en trabajadores en aislamiento social producto de COVID-19

*Obligatorio

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación, busca determinar la relación entre autoeficacia y satisfacción laboral en trabajadores que se encuentren en aislamiento social producto del COVID-19, independientemente de su situación laboral actual.

Del mismo modo, su participación será estrictamente voluntaria y anónima, de acceder se le presentará un cuestionario de aproximadamente 15 min. de duración, que será resuelto por una única vez. Por ende, no es un proceso de evaluación psicológica.

La información obtenida será confidencial, siendo utilizada solamente para fines profesionales e investigativos.
Agradezco su participación.

Considerando la información presentada. ¿Desea participar voluntariamente de Ya esta investigación? *


Si, acepto

No acepto

Anexo N° 04: Ficha Sociodemográfica

Ficha de segmentación sociodemográfica

A continuación, se le presentará un cuestionario de datos acerca de sus características sociológicas y demográficas, que se utilizarán solo para realizar agrupaciones, respetando en todo momento el anonimato.



Edad *

Tu respuesta _____

Sexo *

Mujer

Hombre

Distrito en que reside *

Tu respuesta _____

Grado de instrucción *

Secundaria

Técnico

Universitario

Rubro de la empresa *

- Comercio (Venta x mayor y menor: alimentos, snacks, medicamentos, cosméticos, etc; y V. automotriz)
- Manufactura (Fabricación de productos: artículos de papel, cartón, calzado, jabones y detergentes, preparados para limpiar y pulir, perfumes y preparados de tocador, etc)
- Sector Educación
- Agropecuario (Producto: Aceituna, Palta, Cacao, Café, Ave, Huevos 3, Leche Fresca, Porcino, entre otros)
- Transporte, almacenamiento, correo y mensajería (Vía: terrestre y tuberías, acuática, aérea)
- Sector Salud
- Minería e Hidrocarburos (Producto: Petróleo Crudo, Líquidos de Gas Natural, Gas Natural, Cobre, Zinc, Plata, etc)
- Construcción (Consumo Interno de Cemento, Avance Físico de Obras, Vivienda de No Concreto)
- Electricidad, Gas y Agua (Algunas empresas: Angie Energía P., Fenix Power, Electro P., Enel, Celepsa, Otras empresas)
- Servicios Prestados a Empresas
- Financiero y Seguros
- Alojamiento y restaurantes
- Telecomunicaciones y otros servicios de información (Servicios: Telefonía, Internet y Televisión por suscripción, Transmisión de datos y otros)
- Otros: _____

Indique su situación laboral actual *

- Trabajo presencial
- Trabajo remoto desde casa (DU N° 026-2020)
- Suspensión perfecta de labores (DU N° 038-2020)
- Reanudación de actividades (DS N° 080-2020-PCM)
- Otros: _____

Jornada laboral *

- 4 horas
- 8 horas
- más de 8 horas
- Otros: _____

Anexo N° 05: Escala Autoeficacia

AU-10

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

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

Anexo N° 06: Escala Satisfacción laboral
(S21/S26)

CUESTIONARIO 2. Indicaciones: A continuación, encontrará 26 enunciados, los cuales deberá leer cuidadosamente y marcar con una "X" en el casillero que corresponda a su grado de acuerdo con la afirmación, dependiendo de su situación actual dentro del ámbito de trabajo. Responda de manera sincera a cada una de ellas.

0	1	2	3	4
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI ACUERDO, NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

1	Me gusta mi trabajo.	0	1	2	3	4
2	Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo destaco.	0	1	2	3	4
3	Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite hacer cosas que me gustan.	0	1	2	3	4
4	Mi salario me satisface.	0	1	2	3	4
5	Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que me exigen.	0	1	2	3	4
6	La limpieza e higiene de mi lugar de trabajo es buena.	0	1	2	3	4
7	La iluminación, ventilación y temperatura de mi lugar de trabajo están bien reguladas.	0	1	2	3	4
8	El entorno físico y el espacio en que trabajo son satisfactorios.	0	1	2	3	4
9	En mi empresa tengo unas satisfactorias oportunidades de promoción y ascenso.	0	1	2	3	4
10	Estoy satisfecho de la formación que me da la empresa.	0	1	2	3	4
11	Estoy satisfecho de mis relaciones con mis jefes.	0	1	2	3	4
12	La forma en que se lleva la negociación en mi empresa sobre aspectos laborales me satisface.	0	1	2	3	4
13	La supervisión que recibo es satisfactoria.	0	1	2	3	4
14	Estoy a gusto de cómo mi empresa cumple las leyes laborales.	0	1	2	3	4
15	Estoy a gusto con la atención y frecuencia con la que me dirigen.	0	1	2	3	4
16	Estoy satisfecho de mi grado de participación en las decisiones de mi departamento o sección.	0	1	2	3	4
17	Me gusta la forma en que mis superiores juzgan mi tarea.	0	1	2	3	4
18	Me satisface mi capacidad actual para decidir por mis mismos aspectos de mi trabajo.	0	1	2	3	4

19	Mi empresa me trata con buena justicia e igualdad.	0	1	2	3	4
20	Estoy contento de apoyo que recibo de mis superiores.	0	1	2	3	4
21	Me satisface mi actual grado de participación en las decisiones de mi grupo de trabajo.	0	1	2	3	4
22	Estoy satisfecho del trabajo que realizo con mis compañeros.	0	1	2	3	4
23	Estoy satisfecho de los incentivos que me dan.	0	1	2	3	4
24	Los medios materiales que tengo para hacer mi trabajo son adecuados y satisfactorios.	0	1	2	3	4
25	Estoy contento del nivel de calidad que obtenemos.	0	1	2	3	4
26	Estoy satisfecho del ritmo al que tengo que hacer mi tarea.	0	1	2	3	4

Anexo N° 07: Matriz de operacionalización de variables

• **Autoeficacia (AU-10)**

VARIABLE UNIDIMENSIONAL DEFINICIÓN CONCEPTUAL	INDICADORES
<p style="text-align: center;">Autoeficacia</p> <p>Sentimiento de confianza en las capacidades propias para organizar y ejecutar exitosamente actividades asociadas a su profesión. (Bandura, 1986).</p>	<p>1. Seré capaz de encontrar lo que quiero en mi trabajo aunque alguien se me oponga. (Positivo)</p>
	<p>2. Seré capaz de resolver problemas difíciles en mi trabajo si lo intento. (Positivo)</p>
	<p>3. Estoy seguro/a de que podré alcanzar mis metas en el trabajo. (Positivo)</p>
	<p>4. Seré capaz de manejar eficazmente acontecimientos inesperados en mi trabajo. (Positivo)</p>
	<p>5. Gracias a mis cualidades y recursos podré superar situaciones imprevistas en mi trabajo. (Positivo)</p>
	<p>6. Cuando tenga dificultades en mi trabajo, estaré tranquilo/a porque tengo las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles. (Positivo)</p>
	<p>7. Pase lo que pase en mi trabajo, seré capaz de manejarlo adecuadamente. (Positivo)</p>
	<p>8. Podré resolver la mayoría de los problemas en mi trabajo, si me esfuerzo lo necesario. (Positivo)</p>
	<p>9. Cuando me encuentre en una situación laboral difícil, confío en que se me ocurrirá qué debo hacer. (Positivo)</p>
	<p>10. Cuando tenga que hacer frente a un problema en mi trabajo, confío en que se me ocurrirán varias alternativas para resolverlo. (Positivo)</p>

• Satisfacción laboral (S21/S26)

VARIABLE Y DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Satisfacción laboral: Conjunto de actitudes positivas que desarrolla la persona frente a su entorno laboral y todo lo que conlleva ese ambiente . (Meliá et al., 1990).	I. Satisfacción intrínseca: Grado de satisfacción con las oportunidades que le brinda la organización de realizar lo que le gusta. Está ligado a la autonomía que el trabajador mantiene con su propio trabajo (Meliá et al., 1990).	1. Me gusta mi trabajo. (Positivo)
		2. Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo destaco. (Positivo)
		3. Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite hacer cosas que me gustan. (Positivo)
		4. Mi salario me satisface (Positivo)
		5. Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que me exigen. (Positivo)
	II. Satisfacción con la supervisión: Tipo de relación que pueda tener con sus compañeros o superiores; la forma en cómo se da la supervisión, como critican o verifican la tarea realizada, la frecuencia en que se da, el apoyo y la igualdad de trato que se recibe en la organización. (Meliá et al., 1990).	6. La supervisión que ejercen sobre mi es satisfactoria. (Positivo)
		7. Estoy a gusto de cómo mi empresa cumple el contrato y las leyes laborales. (Positivo)
		8. Estoy a gusto con la atención y frecuencia con la que me dirigen. (Positivo)
		9. Estoy satisfecho de mi grado de participación en las decisiones de mi departamento o sección. (Positivo)
		10. Me gusta la forma en que mis superiores juzgan mi tarea. (Positivo)

VARIABLE Y DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Satisfacción laboral Conjunto de actitudes positivas que desarrolla la persona frente a su entorno laboral y todo lo que conlleva ese ambiente. (Meliá et al., 1990).</p>	<p>III. Satisfacción con la calidad de producción: Se enfoca en los materiales de trabajo que utilizan para realizar su labor, y esto se puede validar de acuerdo con el producto final que se entregue (Meliá et al., 1990).</p>	<p>1. Estoy satisfecho de los incentivos y permisos que me dan. (Positivo)</p> <p>2. Los medios materiales que tengo para hacer mi trabajo son adecuados y satisfactorios. (Positivo)</p> <p>3. Estoy contento del nivel de calidad que obtenemos. (Positivo)</p> <p>4. Estoy satisfecho del ritmo al que tengo que hacer mi tarea. (Positivo)</p> <p>5. Estoy satisfecho de la formación que me da la empresa. (Positivo)</p>
	<p>IV. Satisfacción con la participación: El involucramiento que puedan tener en las decisiones de la organización, tareas, trabajo etc. (Meliá et al., 1990).</p>	<p>6. Estoy satisfecho de mis relaciones con mis jefes. (Positivo)</p> <p>7. Mi empresa me trata con buena justicia e igualdad. (Positivo)</p> <p>8. Estoy contento de apoyo que recibo de mis superiores. (Positivo)</p> <p>9. Me satisface mi actual grado de participación en las decisiones de mi grupo de trabajo. (Positivo)</p> <p>10. Estoy satisfecho de mis relaciones con mis compañeros. (Positivo)</p>

Anexo N° 08: Formato de revisión de instrumentos para jueces expertos

1. Detalles de la prueba

AUTORES DEL TEST	
DEFINICIÓN DE LA VARIABLE	
MUESTRA A LA QUE VA DIRIGIDA	
DIMENSIONES Y DEFINICIONES	

2. Indicaciones para el juez

El juez tendrá que calificar a cada uno de los ítems, según la siguiente escala de

REPRESENTATIVIDAD:

MyR	Muy representativo
R	Representativo
MdR	Medianamente representativo
PR	Poco representativo
NR	No representativo

Se le pide al juez que, si encuentra algún ítem mal redactado o con una mejor propuesta de redacción, lo escriba en la columna “correcciones de los ítems”.

3. Datos a llenar por el juez*

APELLIDOS Y NOMBRES	
DNI	
PROFESION U OCUPACIÓN (NÚMERO DE COLEGIATURA)	
GRADO ACADÉMICO	
CELULAR O TELÉFONO	
CORREO ELECTRÓNICO	
CENTRO DE TRABAJO	

NOMBRE DE LA VARIABLE Y DEFINICION CONCEPTUAL DE LA MISMA	DIMENSIONES Y DEFINICIÓN	ITEMS SELECCIONADOS	REPRESENTATIVIDAD					CORRECCIONES DE LOS ITEMS
			MyR	R	MdR	PR	NR	
		1.						
		2.						
		3.						
		4.						
		5.						
		6.						

Elaboración propia

Anexo N° 09: Devolución de la revisión de instrumentos para jueces expertos

Tabla 31

Evidencias cualitativas de validez de contenido por criterio de jueces de la Escala Autoeficacia Profesional AU – 10

ITEM ORIGINAL	JUEZ 1 Dr. Juan José Kaneko Aguilar, Psicólogo - CPP 17040	JUEZ 2 Lic. Eduardo Moras Rosado - CPP 19511	JUEZ 3 Mg. Eliana Karpio Capuñay Psicóloga	JUEZ 4 Lic. Joel Hurtado Mariño 43776722 Psicólogo - CPP 19677	JUEZ 5 Mg. Ronald Iván Robles Reto Ingeniero – Consultor en Talent Solutions Perú	JUEZ 6 Mg. María Del Pilar Alejos Valqui Psicóloga - CPP 3498	JUEZ 7 Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca Psicóloga - CPP 10988	JUEZ 8 Mg. Ana Lucía Fernández Castillo Psicóloga - CPP 25714	JUEZ 9 Mg. Ademar Vargas Díaz Psicólogo	JUEZ 10 Lucero Gerladine Elaine Zuñiga Mendoza Psicóloga
1. Seré capaz de encontrar lo que quiero en mi trabajo, aunque alguien se me oponga. (Positivo)	Seré capaz de conseguir mis metas en el trabajo, aunque encuentre obstáculos	-	Soy capaz de obtener lo que quiero en mi trabajo, así alguien se oponga.	-	Seré capaz de adaptarme a la variabilidad de la nueva forma de trabajo, el teletrabajo o home office.	-	Tengo la capacidad de conseguir lo que quiero en mi trabajo, aunque alguien se oponga.	Revisando las otras frases, veo que algunos están en presente o futuro, sugiero quedarte con uno: Soy capaz...	-	-
2. Seré capaz de resolver problemas difíciles en mi trabajo si lo intento. (Positivo)	-	-	Resuelvo problemas difíciles en mi trabajo si me esfuerzo para lograrlo.	-	Seré capaz de resolver problemas complejos en mi trabajo intentándolo siempre.	-	-	¿Precisar “lo que quiero” a que te refieres?	-	-
3. Estoy seguro/a de que podré alcanzar mis metas en el trabajo. (Positivo)	-	-	Confío en que lograré mis metas laborales propuestas.	-	Estoy seguro que lograré mis metas en el trabajo.	-	-	-	-	-

<p>4. Seré capaz de manejar eficazmente acontecimientos inesperados en mi trabajo. (Positivo)</p>	-	-	Puedo manejar con eficacia los acontecimientos o inesperados en mi trabajo.	Seré capaz de manejar de manera efectiva los acontecimientos inciertos durante el teletrabajo	-	-	En presente: puedo.	-
<p>5. Gracias a mis cualidades y recursos podré superar situaciones imprevistas en mi trabajo. (Positivo)</p>	-	-	-	Gracias a mis cualidades y recursos podré superar situaciones ambiguas durante el teletrabajo.	-	-	-	-
<p>6. Cuando tenga dificultades en mi trabajo, estaré tranquilo/a porque tengo las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles. (Positivo)</p>	-	-	Me siento tranquila/o al tener dificultades en mi trabajo, ya que cuento con las habilidades necesarias para superarlas.	Cuando se me presenten situaciones retantes en mi trabajo, estaré tranquilo/a porque cuento con las competencias necesarias para tener bajo control situaciones difíciles	-	-	-	-
<p>7. Pase lo que pase en mi trabajo, seré capaz de manejarlo adecuadamente. (Positivo)</p>	-	-	Suceda lo que suceda en mi centro laboral, seré capaz de manejarlo.		-	-	-	-
<p>8. Podré resolver la mayoría de los problemas en mi trabajo, si me</p>		-	-	Podré resolver la mayoría de las situaciones que se presenten en el	-	-	Ese término de “pase lo que pase” podría reformularse,	Cualquier situación y/o circunstanci

<p>esfuerzo necesario. (Positivo)</p>	<p>lo</p>	<p>trabajo poniendo siempre de mi parte para hacer todo lo que sea necesario.</p>		<p>como “ante cualquier dificultad o crisis” para que sea más preciso.</p>	<p>a que se presente en mi trabajo podré manejarlo adecuadamente.</p>
<p>9. Cuando me encuentre en una situación laboral difícil, confío en que se me ocurrirá qué debo hacer. (Positivo)</p>	<p>- - - -</p>	<p>Cuando me encuentre en una situación laboral difícil, confío en que lograré planificar lo que necesito hacer.</p>	<p>- - - -</p>	<p>- - - -</p>	<p>- - - -</p>
<p>10. Cuando tenga que hacer frente a un problema en mi trabajo, confío en que se me ocurrirán varias alternativas para resolverlo. (Positivo)</p>	<p>- -</p>	<p>Confío en que se me ocurrirán diversas alternativas de solución, al tener que hacer frente a un problema laboral.</p>	<p>- -</p>	<p>- -</p>	<p>- -</p>

Nota. Elaboración propia a partir de la revisión de instrumentos de jueces expertos

Anexo N° 10: Ejemplo de devolución de la revisión de instrumentos de un juez experto

NOMBRE DE LA VARIABLE Y DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA MISMA	ITEMS SELECCIONADOS	REPRESENTATIVIDAD					CORRECCIONES DE LOS ITEMS
		MyR	R	MdR	PR	NR	
<p>Autoeficacia</p> <p>Sentimiento de confianza en las capacidades propias para organizar y ejecutar exitosamente actividades asociadas a su profesión. (Bandura, 1986).</p>	1. Seré capaz de encontrar lo que quiero en mi trabajo, aunque alguien se me oponga. (Positivo)			√			Seré capaz de adaptarme a la variabilidad de la nueva forma de trabajo, el teletrabajo o home office.
	2. Seré capaz de resolver problemas difíciles en mi trabajo si lo intento. (Positivo)	√					Seré capaz de resolver problemas complejos en mi trabajo intentándolo siempre.
	3. Estoy seguro/a de que podré alcanzar mis metas en el trabajo. (Positivo)	√					Estoy seguro que lograré mis metas en el trabajo.
	4. Seré capaz de manejar eficazmente acontecimientos inesperados en mi trabajo. (Positivo)	√					Seré capaz de manejar de manera efectiva los acontecimientos inciertos durante el teletrabajo
	5. Gracias a mis cualidades y recursos podré superar situaciones imprevistas en mi trabajo. (Positivo)	√					Gracias a mis cualidades y recursos podré superar situaciones ambiguas durante el teletrabajo.
	6. Cuando tenga dificultades en mi trabajo, estaré tranquilo/a porque tengo las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles. (Positivo)	√					Cuando se me presenten situaciones retantes en mi trabajo, estaré tranquilo/a porque cuento con las competencias necesarias para tener bajo control situaciones difíciles
	7. Pase lo que pase en mi trabajo, seré capaz de manejarlo adecuadamente. (Positivo)			√			
	8. Podré resolver la mayoría de los problemas en mi trabajo, si me esfuerzo lo necesario. (Positivo)	√					Podré resolver la mayoría de las situaciones que se presenten en el trabajo poniendo siempre de mi parte para hacer todo lo que sea necesario.
	9. Cuando me encuentre en una situación laboral difícil, confío en que se me ocurrirá qué debo hacer. (Positivo)		√				Cuando me encuentre en una situación laboral difícil, confío en que lograré planificar lo que necesito hacer.
	10. Cuando tenga que hacer frente a un problema en mi trabajo, confío en que se me ocurrirán varias alternativas para resolverlo. (Positivo)		√				Cuando tenga que hacer frente a una situación problemática confío en que plantearé las alternativas necesarias para resolverlo.

APELLIDOS Y NOMBRES	Ronald Iván Robles Reto
PROFESION U OCUPACIÓN (NUMERO DE COLEGIATURA)	Ingeniero (no colegiado)
DNI	02792147
GRADO ACADEMICO	Magister
CELULAR O TELÉFONO	949182519
CORREO ELECTRÓNICO	ivan.robles@right.pe
CENTRO DE TRABAJO	Talent Solutions Perú

Anexo N° 11: Solicitud de autorización para aplicación del instrumento AU – 10

SOLICITO: PERMISO PARA LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE MEDIDA DE AUTOEFICACIA
PROFESIONAL (AU-10) Recibidos x 



Jeniffer Sullón

Estimados: Mg. Gustavo Alexis Calderón De la Cruz Dr. Sergio Alexis Domínguez Lara Mg. Fiorella Arroyo-Rodríguez De mi mayor consideracion. En primer lugar, me



GUSTAVO ALEXIS CALDERON DE LA CRUZ <gcalderond@usmp.pe>

para mí ▾ 

Estimada estudiante, a través de este mensaje remito la información necesaria del AU-10 para su utilidad respectiva en su investigación.

No dude en hacer consultas sobre la estructura del instrumento.

Saludos.

Saludos Cordiales

G. A. Calderón-De la Cruz

Researchgate: https://www.researchgate.net/profile/Gustavo_Calderon-De_La_Cruz

ORCID: <http://www.orcid.org/0000-0001-8780-7517>

Id-Redalyc: <http://www.redalyc.org/autor.oa?id=16113>

Anexo N° 12: Solicitud de autorización para aplicación del instrumento (S21/S26)

SOLICITO: Permiso para la aplicación del Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26 Recibidos x



Jeniffer Jhoana Sullón Hinostrroza

Estimado Sergio Dominguez, De mi mayor consideración. En primer lugar, me presento, mi nombre es Jeniffer Jhoana Sullón Hinostrroza, soy estudiante de X ciclo de



Sergio Dominguez

para mí ▾



Estimada Jeniffer, muchas gracias por el interés. Te envío la escala trabajada en Perú y su clave.

Además, es bueno agregar que los test como este no tienen manual o algo así ya que son pruebas de difusión académica, no son tests comerciales (como los que vende TEA o MANUAL MODERNO). Podrían elaborarse, sí; pero no fue el objetivo de las investigaciones. En tal sentido, tendrías que enfocarte más en aspectos teóricos y estudios psicométricos para sustentar su uso, y "construir" la técnica (si te la solicitaran) en base a los datos que figuran en los artículos de validación.

Por último, no tiene baremos (que no serían necesarios si vas a trabajar estudios comparativos o correlacionales).

Saludos cordiales.

Dr. **SERGIO ALEXIS DOMINGUEZ LARA**

C.Ps.P. 18556

Universidad de San Martín de Porres - [Instituto de Investigación de Psicología](#)

Investigador CONCYTEC: [Perfil](#)

Researchgate: https://www.researchgate.net/profile/Sergio_Dominguez_Lara/

ORCID: <http://www.orcid.org/0000-0002-2083-4278>

SCOPUS-ID: 56287930500 (<https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorid=56287930500>)

LOOP: <http://loop.frontiersin.org/people/346044/>

Scholar Google: <https://scholar.google.com.pe/citations?user=IdSLecAAAAAJ&hl=es>