



FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**AUTOEFICACIA Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE DOS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LIMA METROPOLITANA, 2024**

**Línea de investigación:
Psicología de los procesos básicos y psicología educativa**

**Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología con
mención en psicología organizacional**

Autora

Herrera Neira, Ericka Fiorella

Asesora

Franco Guanilo, Roxana Lorena

ORCID: 0000-0002-2427-380X

Jurado

Valdez Sena, Lucía

Mendoza Huamán, Vicente

Espíritu Álvarez, Fernando

Lima - Perú

2025



AUTOEFICACIA Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LIMA METROPOLITANA, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%	15%	1%	6%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
2	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	1%
7	www.researchgate.net Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal	1%



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**AUTOEFICACIA Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES
DE DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LIMA
METROPOLITANA, 2024**

Línea de Investigación:

Psicología de los procesos básicos y psicología educativa

Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Psicología con mención en
psicología organizacional

Autora

Herrera Neira, Ericka Fiorella

Asesora

Franco Guanilo, Roxana Lorena
ORCID: 0000-0002-2427-380X

Jurado

Valdez Sena, Lucía
Mendoza Huamán, Vicente
Espíritu Álvarez, Fernando

Lima – Perú
2025

ÍNDICE

Resumen.....	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	8
1.1 Descripción y formulación del problema	8
1.2 Antecedentes	10
1.3 Objetivos	17
- Objetivo general	17
- Objetivos específicos.....	17
1.4 Justificación.....	17
1.5 Hipótesis.....	18
II. MARCO TEÓRICO.....	19
2.1 Bases teóricas sobre el tema de investigación.....	19
III. MÉTODO	27
3.1 Tipo de investigación	27
3.2 Ámbito temporal y espacial.....	27
3.3 Variables.....	28
3.4 Población y muestra	28
3.5 Instrumentos	30
3.6 Procedimientos	32
3.7 Análisis de datos.....	33
3.8 Consideraciones éticas	34
IV. RESULTADOS.....	36

V.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	48
VI.	CONCLUSIONES	56
VII.	RECOMENDACIONES.....	57
VIII.	REFERENCIAS.....	58
IX.	ANEXOS	66

ÍNDICE TABLAS

Tabla 1. Baremo de la variable desempeño laboral	32
Tabla 2. Características generales de los trabajadores que laboran en dos instituciones educativas de Lima Metropolitana, 2024.....	36
Tabla 3. Dimensiones de desempeño laboral en los trabajadores que laboran en dos instituciones educativas de Lima Metropolitana, 2024.....	39
Tabla 4. Autoeficacia y desempeño laboral en los trabajadores que laboran en dos instituciones educativas de Lima Metropolitana, 2024.....	40
Tabla 5. Autoeficacia laboral y rendimiento de tareas en los trabajadores que laboran en dos instituciones educativas de Lima Metropolitana, 2024.....	41
Tabla 6. Autoeficacia laboral y rendimiento contextual en los trabajadores que laboran en dos instituciones educativas de Lima Metropolitana, 2024.....	42
Tabla 7. Autoeficacia laboral y comportamiento de trabajo contraproducente en los trabajadores que laboran en dos instituciones educativas de Lima Metropolitana, 2024	43
Tabla 8. Correlación de Spearman entre la autoeficacia y desempeño laboral	44
Tabla 9. Correlación de Spearman entre la autoeficacia laboral y rendimiento de tareas	45
Tabla 10. Correlación de Spearman entre la autoeficacia laboral y rendimiento contextual	46
Tabla 11. Correlación de Spearman entre la autoeficacia laboral y comportamiento de trabajo contraproducente.....	47

ÍNDICE FIGURAS

Figura 1. Nivel de autoeficacia laboral en trabajadores que laboran en dos instituciones educativas de Lima Metropolitana, 2024.....	37
Figura 2. Nivel de desempeño laboral en trabajadores que laboran en dos instituciones educativas de Lima Metropolitana, 2024.....	38
Figura 3. Autoeficacia y desempeño laboral.....	40
Figura 4. Autoeficacia laboral y rendimiento de tareas	41
Figura 5. Autoeficacia laboral y rendimiento contextual.....	42
Figura 6. Autoeficacia laboral y comportamiento de trabajo contraproducente.....	43

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre la autoeficacia y desempeño laboral en trabajadores de dos instituciones educativas de Lima Metropolitana 2024. **Método:** Investigación descriptiva correlacional, cuya muestra fue de 104 trabajadores, en quienes se aplicó cuestionarios de autoeficacia y desempeño laboral. Además, se aplicó la prueba de correlación de Spearman para responder a los objetivos e hipótesis de investigación. **Resultados:** Los hallazgos indicaron que al menos el 50% de trabajadores tuvieron 48 años y tenían un tiempo laboral de hasta 18 años, el 69.2% fueron varones y el 76% eran docentes de las instituciones educativas. Asimismo, el 62.5% evidenció un bajo nivel de autoeficacia laboral y el 82.7% mostró alto desempeño ocupacional. Existe relación directa significativa débil entre la autoeficacia y el desempeño laboral ($p=0.000$, $Rho=0.415$). Además, se encontró relación entre la autoeficacia laboral y las dimensiones de desempeño laboral: rendimiento de tareas ($p=0.000$, $Rho=0.338$), rendimiento contextual ($p=0.000$, $Rho=0.339$) y de manera negativa con el comportamiento de trabajo contraproducente ($p=0.006$, $Rho=0.270$). **Conclusiones:** Se concluye que, a mayor autoeficacia laboral, mayor será el desempeño laboral y viceversa.

Palabras clave: Autoeficacia laboral, desempeño laboral, trabajadores.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between self-efficacy and job performance among workers from two educational institutions in Metropolitan Lima, 2024. **Methodo:** This is a descriptive correlational study with a sample of 104 workers, to whom self-efficacy and job performance questionnaires were administered. Additionally, Spearman's correlation test was used to address the research objectives and hypotheses. **Results:** The findings indicated that at least 50% of the workers were 48 years old and had worked at least 18 years, 69.2% were male, and 76% were teachers at educational institutions. Furthermore, 62.5% showed low levels of job self-efficacy, and 82.7% demonstrated high occupational performance. There was a weak, significant direct relationship between self-efficacy and job performance ($p=0.000$, $Rho=0.415$). Furthermore, relationships were found between job self-efficacy and the following job performance dimensions: task performance ($p=0.000$, $Rho=0.338$), contextual performance ($p=0.000$, $Rho=0.339$), and counterproductive work behavior ($p=0.000$, $Rho=0.385$). **Conclusion:** It is concluded that the higher the job self-efficacy, the higher the job performance, and vice versa.

Keywords: Job self-efficacy, job performance, workers.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Descripción y formulación del problema

En el mundo, las instituciones educativas y las organizaciones de gestión de personal asumen la responsabilidad de implementar estrategias que permiten la articulación de actores educativos con el único objetivo de cumplir las programaciones de las organizaciones educativas. Algunos estudios han mostrado que dicho objetivo es viable frecuentemente cuando el profesional docente muestra un evidente grado de filiación, tanto con su cargo, así como con la misma organización donde cumple sus roles (Williams y Rhodes, 2016).

La actitud laboral referida anteriormente con relación a la actividad académica se refiere al constructo que obtiene la denominación de desempeño laboral, éste último hace referencia a cuán comprometido se encuentra el personal docente con sus actividades. Ahora bien, como ha sustentado la ciencia, el rendimiento en el trabajo se traduce en conductas observables, puesto que, se encuentra ligado a un factor que de alguna forma lo precede y predice; en principio, las creencias de autoeficacia laboral acogidos por el profesorado (Vega y Rebolledo, 2020).

En ese sentido, se han desarrollado investigaciones que indagan sobre la relación entre la autoeficacia laboral y el desempeño laboral en personal de instituciones educativas, como por ejemplo, la desarrollada en instituciones laborales de Corea, donde se indagó el rol mediador de la autoeficacia laboral y el compromiso laboral de los docentes, logrando encontrar que la autoeficacia laboral de los docentes influye positivamente en el compromiso y desempeño laboral, así como en la relación entre el compromiso laboral y el desempeño laboral (Song et al.,

2018). Del mismo modo, en Turquía, en una investigación con empleados de diversas organizaciones se encontró que la autoeficacia laboral y la motivación intrínseca mantienen una influencia significativa en el desempeño laboral (Çetin y Aşkun, 2018).

En Latinoamérica también se han estudiado los constructos planteados, pues en Colombia, un análisis con docentes de educación superior obtuvo como principales resultados que, a mayor calidad de vida laboral, mayor es la percepción de autoeficacia laboral ($p < 0,01$) (García et al., 2021).

El territorio nacional no es ajeno, pues en San Juan de Miraflores, una investigación con 145 profesores encontró que existía una influencia positiva y moderada de la autoeficacia laboral en el desempeño laboral ($p < 0,05$) (Idrogo, 2020). Del mismo modo en Cajamarca un estudio realizado con 20 docentes de una institución de educación inicial se encontró que las subdimensiones de autoeficacia laboral se relacionan de manera positiva con los subdimensiones del desempeño docente (Velásquez, 2018).

En consecuencia, queda en evidencia la relación teórica y empírica entre la autoeficacia laboral y el desempeño laboral ante cualquier ángulo desde el que se aborde, por lo tanto, esta problemática es justificable de estudiar puesto que su trascendencia impacta a nivel educativo en el contexto nacional o internacional. Es así que, resulta imperativo el análisis de la autoeficacia laboral y desempeño laboral en trabajadores de dos instituciones educativas de Lima Metropolitana 2024.

Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre la autoeficacia y desempeño laboral en trabajadores de dos instituciones educativas de Lima Metropolitana 2024?

1.2 Antecedentes

Antecedentes internacionales

García et al. (2021), en Colombia, realizaron una investigación con el objetivo de estudiar las diferencias entre los factores moduladores en la calidad de vida laboral (CVL) y las creencias de autoeficacia laboral, así como también, la relación entre la CVL y las creencias de autoeficacia laboral en docentes de educación superior. Fue un estudio de tipo transversal en el que participaron 100 docentes de 4 diferentes zonas geográficas de Colombia; en el que se emplearon dos cuestionarios, el CVT-GOHISALO para medir CVL y el AU-10 para AEP. Como principales resultados encontraron que los profesores con contratación estable advirtieron mejor seguridad laboral ($p=0,001$) y mayor autoeficacia laboral que los catedráticos que cuentan con contratos temporales ($p=0,032$), además, existen diferencias estadísticamente significativas en el soporte institucional (IC al 95% -9,25, -0,96) y la seguridad en el trabajo (IC al 95% -8,51, -0,96), según el tipo de organización (privada vs publica). Así mismo, los datos mostraron que a mayor CVL, mayor es la autoeficacia laboral ($p<0,01$). De ese modo lograron concluir que, el contrato fijo de los docentes marca una diferencia en la percepción de seguridad en el trabajo y en los niveles de autoeficacia laboral.

Entre los estudios que consideran la variable autoeficacia tenemos a Biçer et al.(2023) que en Turquía evaluaron la relación entre la autoeficacia laboral y la satisfacción laboral. Fue un

estudio correlacional que incluyó a 150 docentes. Como principales resultados se encontró que quienes trabajaban en el país tenían puntuaciones más altas de satisfacción laboral en comparación que aquellos que laboran en el extranjero ($F = 3.984$, $p < 0.05$). Además, se encontró una relación positiva y significativa entre la autoeficacia y la satisfacción laboral ($r = 0.367$, $p < 0.05$). Concluyeron que una autoeficacia incrementaba la satisfacción laboral entre docentes.

En la misma línea Ortan et al. (2021), en Rumania, buscaron determinar si existe relación entre la autoeficacia laboral y la satisfacción laboral de docentes. Se trató de un estudio correlacional que incluyó a 658 profesores. Como principales resultados se encontró que 41% tenían entre 40 y 50 años y el 31.6% tenía entre 10 y 20 años de experiencia. Además, se identificó relación significativa y directa entre la autoeficacia y el desempeño laboral ($\beta = 0.338$, $p = 0.000$). Concluyeron que cuando la autoeficacia se incrementa también aumentaría la satisfacción laboral de los docentes.

También Zakariya et al. (2020), en Noruega, identificaron que si existe relación entre la autoeficacia laboral y la satisfacción laboral en profesores. Fue un estudio correlacional que incluyó a 203 participantes. Como resultados se encontró relación entre clima laboral y la satisfacción laboral ($p < 0.001$); también se estableció relación entre la autoeficacia laboral y la satisfacción laboral ($p < 0.001$). Concluyeron que existe relación significativa entre ambas variables de estudio.

De igual manera Ismayilova y Klassen (2019), en Reino Unido, evaluaron la autoeficacia laboral y su relación con la satisfacción laboral en docentes. Fue un estudio correlacional que

incluyó a 528 docentes. Como principales resultados se encontró que la autoeficacia laboral se asoció significativamente a la satisfacción laboral ($r = 0.31$; $p < 0.01$). El género no afectó a ninguna de las variables mencionadas; sin embargo, los profesores con más de 16 años de experiencia presentaron una autoeficacia significativamente mayor en comparación a aquellos con menos tiempo laboral ($p = 0.001$). Concluyeron que a mayor autoeficacia laboral mayor será la satisfacción laboral de los docentes.

Antecedentes Nacionales

En el ámbito nacional Yong (2022), en Chimbote, realizó una investigación con el objetivo de determinar la relación entre la autoeficacia laboral y el desempeño docente en profesores de las instituciones educativas del nivel inicial. Fue un estudio de tipo básico, cuantitativo, no experimental, descriptivo, correlacional y transversal en el que participaron 21 docentes del nivel inicial. Como principales resultados encontró que la relación entre la autoeficacia laboral y el desempeño docente se estableció de forma directa ($Rho = 0.646$) y estadísticamente significativa ($P = 0,002 < 0,05$) en profesores de las instituciones educativas del nivel inicial. De ese modo logró concluir que, a mayor autoeficacia laboral, mayor es el desempeño docente; también fue predominante el nivel bajo de autoeficacia laboral en profesores.

En el sector privado Palacios y Ruiz (2021), en Lima, realizaron una investigación con el objetivo de comparar la autoeficacia laboral en trabajadores que desarrollan distintos tipos de actividad física y que laboran en una empresa privada del rubro deportivo. Fue un estudio de tipo descriptivo y no experimental en el que participaron 160 trabajadores a quienes se les aplicó el cuestionario AU - 10 para medir la autoeficacia laboral. Como principal resultado encontraron que

del total de participantes el 26,9% realizaban actividad física, ejercicio el 37,5%, deporte el 21,3% y solo el 14,4% practicaban el sedentarismo, además, no existía diferencias en la autoeficacia laboral de los trabajadores según el tipo de actividad física que ejecutan. De ese modo lograron concluir que la autoeficacia laboral muestra independencia en relación a la actividad que practique el trabajador.

Al centro del país a cargo de Cristóbal (2021), en Huancayo, se realizó una investigación con el objetivo de determinar la relación existente entre el clima organizacional y rendimiento laboral en el personal del Centro de Salud La Libertad. Fue un estudio de tipo básico, correlacional, y no experimental en el que participaron 70 trabajadores a quienes se les aplicó dos instrumentos, el cuestionario de Litwin y Stringer para evaluar el clima organizacional y el cuestionario de Koopmans et al. para el rendimiento laboral. Como principales resultados encontró que el 68,6% refiere un clima organizacional bueno, punto clave para favorecer su productividad. El 82,9% de los trabajadores presentaron un desempeño laboral regular lo que permite medir la productividad, además, el 84,3% presenta un rendimiento en la tarea bueno, el 57,1 % un rendimiento en el contexto bueno y el 51,4% presentan comportamientos contraproducentes. De ese modo logró concluir que existía una relación entre ambas variables en el estudio, al encontrarse una correlación de clima de la organización y rendimiento en la tarea ($p= 0,013 < 0,05$); rendimiento en el contexto ($p= 0,105 > 0,05$); no se encontró relación con los comportamientos contraproducentes ($p= 0,613 > 0,05$).

En el sector estatal Cruzado y Alomia (2020), en Lima, realizaron una investigación con el objetivo de determinar el nivel de percepción del desempeño laboral de los trabajadores de la

municipalidad de Lince. Fue un estudio de tipo descriptivo y no experimental en el que participaron 60 trabajadores a quienes se les aplicó el instrumento de “Individual Work Performance (IWP)”. Como principales resultados encontró que la mayor proporción de participantes fue de género masculino y tenían entre 30 y 41 años, así mismo contaban con experiencia laboral en la empresa de 1 a 3 años. Además, tanto el desempeño laboral como sus dimensiones fueron percibidas en un nivel moderado. De ese modo lograron concluir que los trabajadores de la Municipalidad de Lince tuvieron una percepción del rendimiento laboral moderado.

Idrogo (2020), en Lima, realizó una investigación con el objetivo de determinar la relación entre la autoeficacia laboral y el desempeño laboral de los profesionales de la enseñanza de 3 instituciones educativas del distrito de San Juan de Miraflores. Fue un estudio de tipo cuantitativo, correlacional, transversal y no experimental en el que participaron 145 profesores a quienes se les aplicó el Cuestionario de autoeficacia laboral. Como principales resultados encontró que existía una influencia positiva y moderada de las dimensiones de la autoeficacia laboral (planificación de la enseñanza, implicación de estudiantes, interacción y clima positivo, evaluación del aprendizaje) en el desempeño laboral de los participantes ($p < 0,05$). Además, existió una influencia positiva moderada y estadísticamente significativa de las creencias de autoeficacia laboral sobre el desempeño laboral ($r = 0,54$) de los profesores. De ese modo logró concluir que existe una relación estadísticamente significativa entre ambas variables de estudio.

En la misma línea Calla (2019), en Arequipa, realizó una investigación con el objetivo de determinar la existencia de una relación directa y significativa entre la autoeficacia laboral y el desempeño docente de profesores del área de Educación para el Trabajo de la Institución Educativa

Secundaria “PERU BIRF”. Fue un estudio de tipo descriptiva, correlacional y no experimental en el que participaron 33 docentes a quienes se les aplicó dos instrumentos, para la inteligencia emocional empleó la Escala de Percepción Autoeficacia, mientras que para evaluar el desempeño laboral utilizó La Ficha de evaluación docente. Como principales resultados encontró que el 78,8% de profesores mantenían un nivel alto de percepción de autoeficacia laboral mientras que el 21,2% mantenían un nivel regular. En relación al desempeño docente, un 51,5% manifestó un logro previsto, mientras que el 27,3% tenía un logro destacado y el 21,2% tiene un nivel de proceso. Así mismo, encontró una relación alta, directa, positiva y significativa entre la autoeficacia laboral y el desempeño laboral en los docentes ($r = 0.793$). De ese modo logró concluir que la autoeficacia laboral de los docentes afecta positivamente en el desempeño laboral.

En la capital del país, Robles (2019), realizó una investigación con el objetivo de determinar la relación existente entre la autoeficacia laboral y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada de Lima. Fue un estudio de tipo correlacional y no experimental en el que participaron 193 docentes a quienes se les aplicó la escala de Autoeficacia AU-10 y el cuestionario de Satisfacción Laboral s20/23. Como principales resultados encontró que la autoeficacia mantuvo relación positiva con la satisfacción laboral, así mismo, se obtuvo correlaciones moderadas ($r_s \geq .30$) y bajas ($r_s < .30$) en cuanto a la Autoeficacia y las dimensiones de Satisfacción laboral tomadas en cuenta (satisfacción con el clima, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con la motivación intrínseca, satisfacción con la supervisión, satisfacción con la promoción). De ese modo logró concluir que la autoeficacia laboral se relaciona de manera significativamente positiva con la satisfacción laboral.

Velásquez (2018), en Cajamarca, realizó una investigación con el objetivo de determinar la relación existente entre la autoeficacia y el desempeño docente en la Institución Educativa Inicial N° 015 “Santa Teresita”. Fue un estudio de tipo correlacional, no experimental y trasversal en el que participaron 20 docentes a quienes se les aplicó la Escala Percibida de los Maestros Tschannen-Moran y Woolfolk para evaluar la autoeficacia laboral y la Evaluación del Desempeño Docente Nivel Inicial de Educación Básica Regular para determinar el desempeño docente. Como principales resultados encontró que las subdimensiones de autoeficacia se relacionan de manera positiva con las subdimensiones del desempeño docente en: implicación y estrategias con ambientes favorables, implicación y estrategias con profesionalismo docente, e implicación con relaciones interpersonales ($p = 0,000$). De esta manera, logró concluir que existe una relación positiva de 0,807 entre autoeficacia y desempeño docente en los maestros de la Institución Educativa Inicial N° 015 “Santa Teresita” de la ciudad de Cajamarca.

Irigoin (2018), en Cajamarca, realizaron una investigación con el objetivo de determinar el nivel de autoeficacia laboral en los profesionales de los establecimientos de salud. Fue un estudio de tipo descriptivo, trasversal y no experimental en el que participaron 166 profesionales de la salud a quienes se les aplicó el Cuestionario de autoeficacia laboral (AU-10). Como principales resultados encontró que el nivel general de autoeficacia laboral en los profesionales de los establecimientos de salud es alto, pues se alcanzó este resultado en un 92,2% del 100% de profesionales evaluados. Además, logró exponer la evidencia de un nivel alto en ambos sexos, de acuerdo al nivel por especialidad, y también en cuanto al nivel según el grupo etario. De ese modo logró concluir que la autoeficacia laboral de los participantes en el estudio fue alta.

1.3 Objetivos

- ***Objetivo general***

Determinar la relación entre la autoeficacia y desempeño laboral en trabajadores de dos instituciones educativas de Lima Metropolitana 2024.

- ***Objetivos específicos***

Describir las características generales de los trabajadores que laboran en dos instituciones educativas de Lima Metropolitana, 2024.

Identificar el nivel de autoeficacia y desempeño laboral en trabajadores que laboran en dos instituciones educativas de Lima Metropolitana, 2024.

Establecer relación entre la autoeficacia y la dimensión rendimiento de tareas del desempeño laboral en trabajadores de dos instituciones educativas de Lima Metropolitana 2024.

Identificar relación entre la autoeficacia y la dimensión rendimiento contextual del desempeño laboral en trabajadores de dos instituciones educativas de Lima Metropolitana 2024.

Establecer relación entre la autoeficacia y la dimensión comportamiento de trabajo contraproducente del desempeño laboral en trabajadores de dos instituciones educativas de Lima Metropolitana 2024.

1.4 Justificación

En la presente investigación se estudia la relación entre la autoeficacia laboral y el desempeño laboral en docentes y demás trabajadores de las dos instituciones educativas abordadas. Se estudia la autoeficacia en el total de trabajadores y la relación con su desempeño laboral en beneficio de la comunidad educativa.

Por otro lado, la investigación permitirá verificar los diferentes conceptos revisados dentro de la realidad que cada institución educativa presenta en la actualidad, para generar un informe que permita al personal directivo tener información en beneficio de los trabajadores y comunidad educativa en general.

Finalmente, este estudio podrá ser tomado como referente para próximas investigaciones.

1.5 Hipótesis

Hi: Existe relación significativa y directa entre el la autoeficacia y desempeño laboral en trabajadores de dos instituciones educativas de Lima Metropolitana 2024.

H0: No existe relación significativa y directa entre el la autoeficacia y desempeño laboral en trabajadores de dos instituciones educativas de Lima Metropolitana 2024.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Bases teóricas sobre el tema de investigación

Autoeficacia laboral

Definición.

Para Bandura (1978), la autoeficacia hace alusión a la autoeficacia como la convicción que tienen las personas para ejecutar con éxito la actividad necesaria para obtener resultados específicos. Del mismo modo resaltó la importancia de la percepción de la autoeficacia para la mejora del rendimiento académico o laboral. Años más adelante, Bandura (1986), menciona que la autoeficacia son las creencias de las capacidades propias, las que impactan en el modo de pensar y la motivación de las personas; además, es el constructivo motor para la ejecución de alguna conducta, pues existe una relación entre el conocimiento y la acción que permiten la percepción de autoeficacia. El autor considera también que el pensamiento influye de forma significativa a nivel cognitivo, afectivo y emocional. Una de las definiciones más actuales de Bandura (1997), hace referencia a que la autoeficacia es la percepción que la las personas tienen acerca de su propia capacidad para la realización de una tarea satisfactoriamente, es tener sentimientos positivos acerca de las capacidades para preparar y aplicar estrategias para la ejecución de actividades que produzcan un sentimiento de placer. En el caso de los deportistas, para desarrollar autoeficacia, deben ser conscientes de su autodomínio y autogestión, además deben tener fuentes, tales como, logros de ejecución, modelos de conducta, persuasión verbal y arousal emocional (Hernández, 2018).

Por otro lado, Bermúdez et al. (2008), sustentó que la autoeficacia beneficia los resultados en distintas tareas y actividades, así como en el tratamiento del dolor, la recuperación de intervenciones quirúrgicas, el alivio de incomodidades psicológicas. En relación a la autoeficacia laboral Covarrubias y Mendoza (2016) la definen como una creencia del docente que guarda relación con su habilidad, capacidad, planificación y desarrollo de actividades orientadas en la rama de su profesión. En la misma línea, Velásquez (2018) indica que la autoeficacia es la reflexión valorativa que realiza el docente sobre su propia capacidad en la promoción y motivación del desarrollo de sus actividades en conjunto con los estudiantes.

Modelo teórico para autoeficacia laboral.

Las creencias de la autoeficacia pueden ser consideradas como fuente potencial de la Psicología Positiva Organizacional, pues en absoluto, el juicio de las personas influye en las capacidades para determinar el modo de pensar, actuar y sentir. Las bases de la determinación de la autoeficacia se cimentan en las experiencias de ejecución previa, pues las personas se sienten más capaces cuando ya realizaron determinadas tareas exitosamente; la experiencia vicaria, dado que el observar a sus semejantes realizar exitosamente una tarea incrementa el juicio propio de autoeficacia; la persuasión social, dado que las críticas y comentarios externos a la persona también muestran impacto en la creencia de autoeficacia; y las reacciones emocionales y fisiológicas pues estas afectan la creencia acerca de nuestras propias competencias (Maffei et al., 2012; Pascual, 2009).

El constructo de la autoeficacia laboral es cada vez más estudiado, dado que resalta su importante valor explicativo y predictivo, sobre todo en el ámbito de la psicología, en donde se

aplican ciertos instrumentos especialmente en el ámbito clínico y educacional (Maffei et al., 2012). Constituye un constructo ideal en un grupo de personas, para lo que es necesario el uso y empleo de conductas específicas que contribuyan en el alcance de objetivos establecidos, ejerciendo apoyo sobre las habilidades y capacidades propias en el cumplimiento de la meta. Por lo tanto, la autoeficacia influye de manera directa a la perseverancia y el esfuerzo destinados a enfrentar reacciones emocionales, aun cuando se atraviesan situaciones adversas. Representa su creencia por medio de mecanismos cognitivos que parten de la acción y el conocimiento; en esta teoría se ha demostrado que, ante un nivel mayor de autoeficacia, mayores son los resultados en el rendimiento laboral de las personas, de forma colectiva o individual (Pascual, 2009).

La autoeficacia laboral en este estudio se desarrolla bajo el marco de la Teoría Social Cognitiva, según esta la autoeficacia se desarrolla mediante diversos medios, entre los cuales se incluyen: a) lograr experiencias de éxito y dominio personal, b) observar los éxitos y fracasos de los demás mediante la experiencia vicaria, c) recibir persuasión verbal, y d) experimentar estados fisiológicos o de activación emocional. Dentro de estas, la relevancia principal recae en la experiencia de éxito y dominio, ya que la repetición de logros en situaciones similares genera una evaluación positiva de las habilidades y competencias para realizar esas acciones, aumentando así la probabilidad de éxito en el futuro cercano (Calderón et al., 2018).

Cuestionario de Autoeficacia Laboral (AU-10).

El cuestionario de Autoeficacia Laboral (AU-10) es la versión resumida del cuestionario de autoeficacia general elaborado por Schwarzer en 1999; el AU – 10 es un autoinforme, elaborado con el objetivo principal de evaluar las creencias de los trabajadores acerca de sus propias

capacidades para ejecutar de forma exitosa actividades específicas, comúnmente relacionadas a su profesión. Consta de 10 ítems, es unidimensional y está elaborado en base a una escala tipo Likert, en donde los trabajadores pueden responder en una escala del 1 al 7, en donde al 1 le corresponde “nunca o ninguna vez” y al 7 “siempre o todos los días”, en ese sentido, un resultado con puntajes altos en el cuestionario indica una mejor percepción de la autoeficacia laboral (Valdez-Estrella et al., 2015).

En el territorio nacional se ha empleado con éxito este instrumento, ejemplo de ello son los resultados obtenidos en Lima, donde investigadores presentaron un análisis del AU-10 en una empresa retail de la ciudad, encontraron una representatividad de los ítems en relación con el constructo en estudio, se retiró uno de los ítems y la confiabilidad resultó de $>.80$ (Calderón et al., 2018). Sin embargo, no es el único estudio realizado, el empleo del AU – 10 en otro estudio permitió demostrar que la autoeficacia laboral influye directamente sobre la absorción del trabajo ($\beta = .603$), preocupación por el trabajo ($\beta = .331$) y sentido de trabajo ($\beta = .568$) (Portillo, 2022); mientras que en Puno facilitó el reconocimiento de la varianza total de la empleabilidad por causa de la inteligencia emocional y la autoeficacia laboral, además, demostró la relación lineal significativa entre la inteligencia emocional, la autoeficacia laboral y la variable empleabilidad (Quispe y Ocsa, 2022).

Desempeño laboral

Definición.

El desempeño laboral es el comportamiento de los empleados en el desempeño de sus actividades dentro de la organización, del mismo modo se encuentra relacionado directamente al

desempeño individual de los mismos empleados; en la antigüedad este constructo no fue definido correctamente, por lo que su definición mantuvo relación con la productividad y la eficacia (Choi et al., 2019).

Por otro lado, se define al desempeño laboral como el comportamiento de cada trabajador para el seguimiento y obtención de un propósito, esta construcción engloba 5 dimensiones, entre las que destacan el desempeño de la tarea, el comportamiento de la ciudadanía organizacional en orientación a la empresa y a los colaboradores, el comportamiento laboral contraproducente hacia la organización y los individuos (Choi et al., 2019). Otra autora describe al desempeño laboral como la caracterización del nivel de implementación de una programación o técnica para la ejecución satisfactoria de las metas, el cumplimiento de la misión y visión de una organización (Rita et al., 2018).

Los investigadores del comportamiento organizacional han prestado singular atención en el estudio del constructo del desempeño laboral, ello probablemente porque éste se encuentra particularmente vinculado con la productividad de las organizaciones (Gabini, 2018).

Robbins y Coulter señalan que el desempeño laboral de los individuos de una organización permite la determinación del nivel de éxito de la misma, pues constituye un constructo multidimensional que se caracteriza por ser relevante para conseguir las metas establecidas y depende particularmente del individuo, motivo por el cual atribuye resultados positivos o adversos a la entidad donde se desenvuelve profesionalmente. Los autores mencionados sintetizan sus ideas en que el desempeño laboral es la cualidad de los empleados para el cumplimiento de las metas establecidas en los organismos en donde ejecutan actividades constantes o periódicamente, la suma

del esfuerzo de un conjunto de colaboradores impacta de forma positiva a la organización (Gabini y Salessi, 2016; Robbins y Coulter, 2010).

Modelo teórico de desempeño laboral de Koopmans.

Koopmans sustenta que el desempeño cumple un papel importante en los esfuerzos que cada persona ejerce; en ese sentido es importante señalar que este modelo se realizó basándose en estudios estadísticos descriptivos, de correlación y exploración; en base a lo antes expuesto se observa que el constructo forma parte de una estructura tridimensional. El mismo autor define al desempeño laboral como el elemento dependiente y fundamental en relación al área de recursos humanos, donde el constructo en estudio cuenta con un enfoque establecido por criterios sistémicos, motivo por el cual es traducido en un sentido más competente en el ámbito laboral, favoreciendo el incremento de la autoexigencia, lo que sin duda evidencia el nivel del compromiso de los trabajadores hacia la organización en un periodo establecido; en base a ello el trabajador pone en manifiesto al entorno social y laboral las cualidades y competencias que lo convierten en un elemento humano con características únicas y difíciles de reemplazar. Por lo tanto, el desempeño laboral constituye el conjunto de comportamientos y actitudes propios de los trabajadores que intervienen con el cumplimiento de los objetivos establecidos por las organizaciones (Ticahuanca y Mamani, 2021).

Cuestionario de Desempeño Laboral Individual (IWPQ, por sus siglas en inglés) y sus dimensiones.

La medición del rendimiento laboral individual ha mostrado desafíos por los numerosos y diversos comportamientos, acciones o resultados que se aplican como indicadores del mismo, por

lo tanto, se estableció el empleo del IWPQ que consta de tres dimensiones (desempeño de la tarea, desempeño contextual y comportamiento laboral contraproducente). En el área de la salud ocupacional, se han establecido diversos cuestionarios de autoinforme que permiten medir las pérdidas en el desempeño laboral. En el caso del IWPQ, éste se encuentra destinado en principio a personas con algún tipo de problema de salud. Sean descritos otros cuestionarios frecuentemente empleados, tales como el HPQ7, el cuestionario de limitaciones laborales o el deterioro de la actividad. En ese sentido, la psicología laboral y organizacional han desarrollado numerosas escalas de autoinforme para medir el desempeño de tareas, el desempeño contextual o el comportamiento laboral contraproducente, las mismas que son empleadas principalmente para reconocer los determinantes de IWPQ (Koopmans, Bernaards, et al., 2014).

Para medir el desempeño laboral, la presente investigación empleará el test diseñado por Koopmans et al. (2013), el cual fue adaptado posteriormente por Gabini y Salessi en el año 2016. Dentro del cuestionario se encuentran tres dimensiones importantes, las cuales permiten la agrupación de los comportamientos de trabajo con el fin específico de identificar el desempeño de los colaboradores. Con relación a la dimensión desempeño en la tarea, Gabini (2018) menciona a los comportamientos empleados para conseguir la producción de servicios o bienes. La culminación de la tarea guarda relación con la especificidad de la misma y el puesto que las describen, de ese modo se asocian con ciertas capacidades, conocimientos y habilidades que son incluidas en los puestos de trabajo, en donde las características técnicas del trabajador son fundamentales para el desarrollo de sus funciones en cuanto al desempeño de la tarea, esto demuestra la capacidad con la que cuenta el empleado para la realización de la tarea que tiene como fin aportar al desempeño de la compañía. El mismo autor identificó cinco indicadores

centrales de este tipo de desempeño: orientación a resultados, planificación, priorización del trabajo, organización del trabajo y desempeño laboral (Gabini, 2018).

Con relación a la dimensión desempeño en el contexto, hace mención a las actividades no relacionadas a las tareas que debe cumplir el trabajador en su puesto de trabajo, así como también a los comportamientos laborales, los cuales cumplen un rol especial en el desempeño dentro de la organización. En síntesis, hace referencia al beneficio mismo de la empresa con un horizonte que sobrepasa las expectativas existentes de un rol determinado, ya sea complementario o activo (Gabini, 2018). Para finalizar, la última dimensión es la que agrupa los comportamientos contraproducentes, las cuales constituyen las conductas negativas en relación al desempeño en la organización, en síntesis, son conductas antisociales (Gabini, 2018).

III. MÉTODO

3.1 Tipo de investigación

Este fue un estudio de tipo descriptivo correlacional (Hernández, 2018) y debido a que los datos se recolectaron en un único momento, el cual fue transversal (Hernández, 2014).

3.2 Ámbito temporal y espacial

Ámbito temporal

El presente estudio se llevó a cabo en el periodo de octubre-noviembre del 2024.

Ámbito espacial

El estudio se realizó en dos instituciones educativas, las cuales fueron:

Colegio 1174 Virgen del Carmen de San Juan de Lurigancho, el cual se encuentra ubicado en el Jirón Los Amautas 248, San Juan de Lurigancho, Lima.

Colegio 0071 Nuestras Señora de la Merced, el cual se encuentra ubicado en la Av. Canto Grande S/N, San Juan de Lurigancho, Lima.

Delimitación

El estudio se llevó a cabo en dos instituciones educativas ubicadas en Lima Metropolitana (Colegio 1174 Virgen del Carmen de San Juan de Lurigancho y Colegio 0071 Nuestras Señora de la Merced), limitando los resultados a este entorno urbano específico. Asimismo, la muestra estuvo compuesta por los trabajadores de las dos instituciones educativas seleccionadas, incluyendo al personal docente, directivo y administrativo.

El estudio se enfocó en la relación entre la autoeficacia percibida por los trabajadores y su desempeño laboral, evaluando cómo estos factores interactúan en el contexto educativo.

Estas delimitaciones garantizan que la investigación sea manejable y específica, considerando las variables y el contexto particular de las instituciones seleccionadas.

3.3 Variables

- Autoeficacia laboral
- Desempeño laboral

3.4 Población y muestra

Población

La población la conformaron trabajadores (docentes, directivos, administrativos) que laboraron en el Colegio 1147 Virgen del Carmen de San Juan de Lurigancho y Colegio 0071 Nuestras Señora de la Merced, los cuales fueron evaluados en el periodo de octubre-noviembre del 2024.

A continuación, se detalla la cantidad de trabajadores según el cargo laboral que tienen en cada institución educativa:

Tabla 1*Cantidad de trabajadores en las instituciones educativas*

Institución educativa	Cargo laboral	Cantidad de trabajadores	Cantidad total
Colegio 1147 Virgen del Carmen de San Juan de Lurigancho	Director	1	89
	Sub director	2	
	Docentes	34	
	Auxiliares	72	
	Administrativos	15	
Colegio 0071 Nuestras Señora de la Merced	Director	1	54
	Sub director	2	
	Docentes	45	
	Auxiliar	3	
	Administrativos	3	
Total de trabajadores			143

Nota: Cantidad de trabajadores (docentes, directivos, administrativos) de dos instituciones educativas de Lima Metropolitana, evaluados en el periodo de octubre-noviembre del 2024.

Unidad de estudio

Trabajadores que laboraron en dos instituciones educativas de Lima Metropolitana, evaluados en el periodo de octubre-noviembre del 2024.

Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

- Trabajadores de ambos sexos mayores de edad.
- Trabajadores docentes, directivos y administrativos.
- Trabajadores laborando en la institución por más de 3 meses.
- Trabajadores con contrato vigente en el año 2024.
- Trabajadores que acepten participar en el estudio previa firma del consentimiento.

Criterios de exclusión

- Trabajadores que no acepten participar en el estudio previa firma del consentimiento.

Muestra de estudio o tamaño muestral

Para el tamaño de la muestra se aplicó la fórmula de población finita, considerando un nivel de confianza del 95% y error de precisión del 5%, tal como se indica a continuación

$$n = \frac{N \times Z_{\alpha}^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_{\alpha}^2 \times p \times q}$$

Dónde:

Tamaño de Población: N=143

Nivel de Confianza (95%): $Z_{\alpha}=1.96$

Prevalencia de la enfermedad: $p=0.5$

Prevalencia sin enfermedad: $q=0.5$

Error de precisión: $d=0.05$

Tamaño de la Muestra $n = 104$

Tipo y técnica de muestreo

El tipo fue no probabilístico y la selección por conveniencia.

3.5 Instrumentos

La técnica de recolección fue la encuesta. El instrumento que se empleó en la presente investigación fue el cuestionario. El instrumento estuvo compuesto de 3 secciones:

I. Características generales

- II. Autoeficacia laboral: esta variable se evaluó mediante el Cuestionario de Autoeficacia Laboral (AU-10), el cual cuenta con 10 ítems, que evaluó las creencias que poseen los trabajadores de sus propias capacidades para ejecutar exitosamente actividades asociadas a su profesión. Diferenciando las como muy alto (51 a 60), alto (46 a 50), medio (42 a 45), bajo (41 a menos). Presenta como respuestas una escala Likert de 6 puntos; donde: 0=nunca, 1 pocas veces, 2 algunas veces, 3=cierto, 4=frecuentemente, 5=la mayoría de veces y 6= seguramente.

Este cuestionario fue validado en el estudio de Irigoín (2018), titulado “Nivel de auto eficiencia laboral en profesionales de los establecimientos de salud de la ciudad de Cajamarca” quien demostró la confiabilidad del instrumento con un alfa de Cronbach de ($\alpha = .95$)

- III. Desempeño laboral: este constructo se valoró mediante la escala de desempeño laboral de Koopmans et al. (2013). Esta escala también recibe el nombre de Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ). Este instrumento consta de 3 dimensiones: i) rendimiento en la tarea, ii) comportamiento de trabajo contraproducente; y iii) rendimiento en el contexto. Además de 18 ítems y una escala de calificación de 5 puntos: Muy en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5). El sistema de puntuación es el siguiente:

Tabla 2*Baremo de la variable desempeño laboral*

Categorización	General	Rendimiento de tareas	Rendimiento contextual	Comportamiento de trabajo contraproducente
Bajo	18-36	5-10	8-16	5-10
Regular	37-54	11-15	17-24	11-15
Alto	55-72	16-20	25-32	16-20
Muy alto	73-90	21-25	33-40	21-25

Nota. Alarcón (2019)

Este cuestionario fue validado en diversos países (Koopmans, et al., 2014; Ramos et al., 2019), estudios a nivel nacional, como el realizado por Alarcón (2019), reportó que el instrumento era válido mediante juicio de expertos (tres expertos) quienes expresaron de manera unánime que existió suficiencia. Y la confiabilidad fue calculada utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo 0.914, demostrando de esta manera su alta confiabilidad.

Validez y confiabilidad

La confiabilidad se determinó mediante una prueba piloto, para ello los cuestionarios se aplicaron a 10 trabajadores de la institución educativa, para posteriormente identificar la fiabilidad del instrumento mediante el “coeficiente alfa de Cronbach”. De esta manera, para el presente estudio los instrumentos para evaluar la Autoeficacia laboral tuvieron un valor alfa de Cronbach de 0.815 y el Desempeño laboral de 0.717, siendo ambos confiables con más del 0.70 de aceptación para su uso posterior.

3.6 Procedimientos

Dentro de las tareas para el logro de los resultados se tiene los siguientes aspectos:

- Se presentó el proyecto de investigación a la Universidad Nacional Federico Villa Real y la institución educativa de Lima Metropolitana para la aprobación del estudio.
- Luego de la aprobación se coordinó con el director de la institución educativa de Lima Metropolitana para poder acceder a los trabajadores e invitarlos a participar en el estudio.
- A cada trabajador se les brindó información sobre el estudio para poder aclarar dudas o interrogantes que pudieran tener, para que posteriormente de manera libre y voluntaria puedan aceptar participar, ello mediante la firma de un consentimiento informado (Anexo 4).
- Posteriormente, a cada trabajador se le entregó el instrumento a utilizar (cuestionario, Anexo 3), el cual estuvo codificado para su identificación correspondiente.
- Finalmente, los datos fueron exportados a una base de datos en el programa Excel, para luego ser trasladados al programa SPSS v.25 para su análisis y control de calidad.

3.7 Análisis de datos

Procesamiento de datos

Los datos recopilados en los cuestionarios fueron vaciados al programa SPSS 25, para el control de calidad de los datos. De acuerdo con Guerra (2014) el análisis estadístico, puede ser descriptivo e inferencial.

Análisis descriptivo

Las variables categóricas se expresaron mediante frecuencias relativas y absolutas; en las numéricas se utilizó promedio, mediana, desviación estándar y/o el rango intercuartílico según normalidad de los datos.

Análisis inferencial

Para establecer relación entre variables se realizó el análisis de correlación de Spearman dado que ambas variables presentan naturaleza cualitativa ordinal. El coeficiente Rho de Spearman varía entre -1 y 1; cerca de los extremos, mayor es la fuerza de correlación entre las variables, el signo indicó la dirección u orientación de la correlación, positivo para correlación directa y negativo para correlación inversa.

3.8 Consideraciones éticas

El presente estudio obtuvo la aprobación del Comité de Ética e Investigación de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Federico Villareal y de la Dirección de las dos instituciones educativas para obtener el permiso para la recolección de los datos detallados en este proyecto.

Debido a que se requería de la participación directa de los trabajadores de las instituciones educativas, se solicitó a aquellos que cumplieran con los criterios de inclusión la firma del consentimiento informado, asegurando así su participación voluntaria y su pleno conocimiento de los objetivos y procedimientos de la investigación. Sumado a ello se dio estricto cumplimiento a los principios bioéticos de autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia; todo ello para dar cumplimiento a lo establecido en la Declaración de Helsinki, corregida y aumentada en la 64^a Asamblea General realizada en el 2013 en Fortaleza-Brasil.

Respecto a la confidencialidad, todos los documentos y registros que contengan los datos, valoraciones e informaciones de cualquier índole serán empleados para su análisis y no serán

divulgados, sumado a ello la investigadora evitó registrar los nombres y apellidos en el cuestionario (ver anexos), para así mantener la confidencialidad. Solo el equipo de investigación tiene acceso a los datos y se utilizaron medidas de seguridad adecuadas para proteger la información, cumpliendo con las regulaciones y directrices éticas establecidas.

Por último, la información recopilada se utilizará únicamente para fines de investigación y se mantendrá de forma confidencial durante el período necesario, posteriormente, se procederá a su eliminación de manera adecuada y segura.

IV. RESULTADOS

Tabla 3

Características generales de los trabajadores que laboran en dos instituciones educativas de Lima Metropolitana, 2024

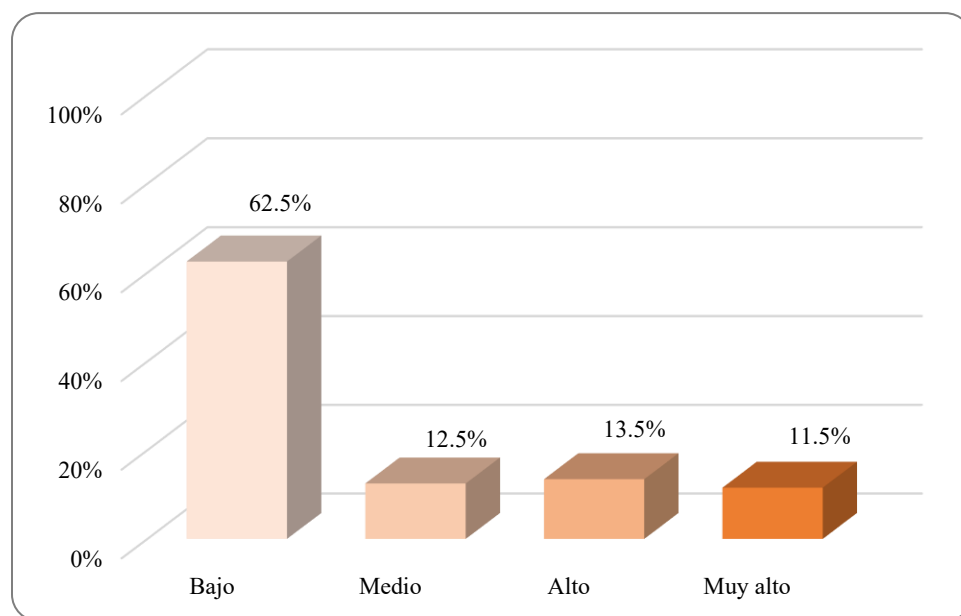
Características generales	n	%
Edad (Me; RI)	48; [18]	
Tiempo laboral (Me; RI)	18; [18]	
Sexo		
Masculino	32	30.8%
Femenino	72	69.2%
Cargo que ocupa		
Docente	79	76.0%
Directivo	5	4.8%
Administrativo	20	19.2%
Total	104	100.0%

Me: Mediana | RI: Rango intercuartílico

La tabla 3 muestra que al menos el 50% de trabajadores tuvieron 48 años y tenían un tiempo laboral de hasta 18 años. El 69.2% fueron varones y el 76% eran docentes de las instituciones educativas de Lima Metropolitana.

Figura 1.

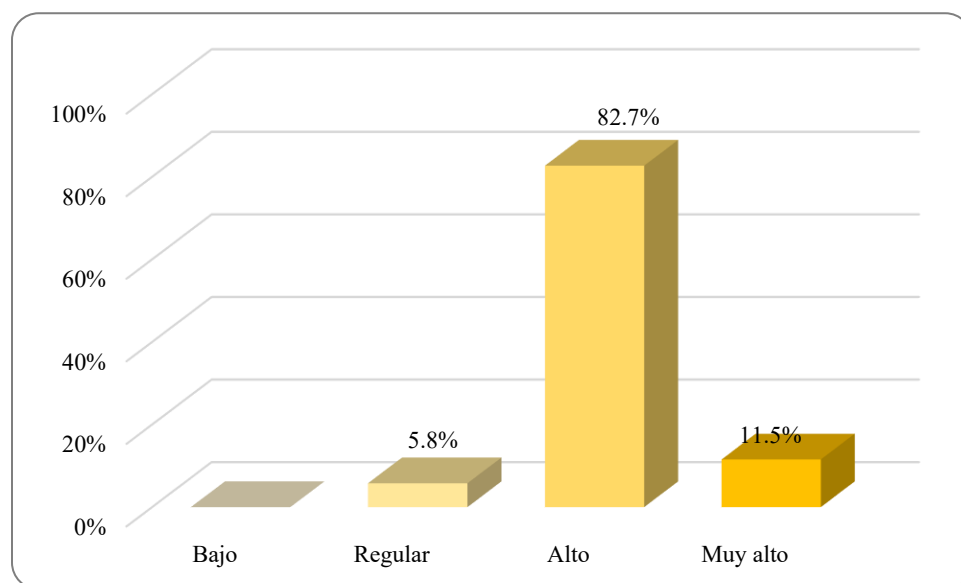
Nivel de autoeficacia laboral en trabajadores que laboran en dos instituciones educativas de Lima Metropolitana, 2024



La figura 1 muestra que el 62.5% de trabajadores evidenció un bajo nivel de autoeficacia laboral, el 12.5% mostró media autoeficacia, el 13.5% un alto nivel y el 11.5% muy alto nivel en esta variable.

Figura 2.

Nivel de desempeño laboral en trabajadores que laboran en dos instituciones educativas de Lima Metropolitana, 2024



La figura 1 muestra que el 5.8% de trabajadores evidenció un regular nivel de desempeño laboral, el 82.7% mostró alto desempeño, y el 11.5% muy alto nivel en esta variable.

Tabla 4

Dimensiones de desempeño laboral en los trabajadores que laboran en dos instituciones educativas de Lima Metropolitana, 2024

Dimensiones	Rendimiento de tareas		Rendimiento contextual		Comportamiento de trabajo contraproducente	
	N	%	N	%	N	%
Bajo	0	0.0%	0	0.0%	24	23.1%
Regular	7	6.7%	5	4.8%	54	51.9%
Alto	66	63.5%	64	61.5%	23	22.1%
Muy alto	31	29.8%	35	33.7%	3	2.9%
Total	104	100%	104	100%	104	100%

La tabla 4 muestra que más del 50% de trabajadores evidenció un alto nivel en las dimensiones rendimiento de tareas (63.5%) y rendimiento contextual (61.5%), mientras que se mostró un regular nivel en el comportamiento de trabajo contraproducente (51.9%).

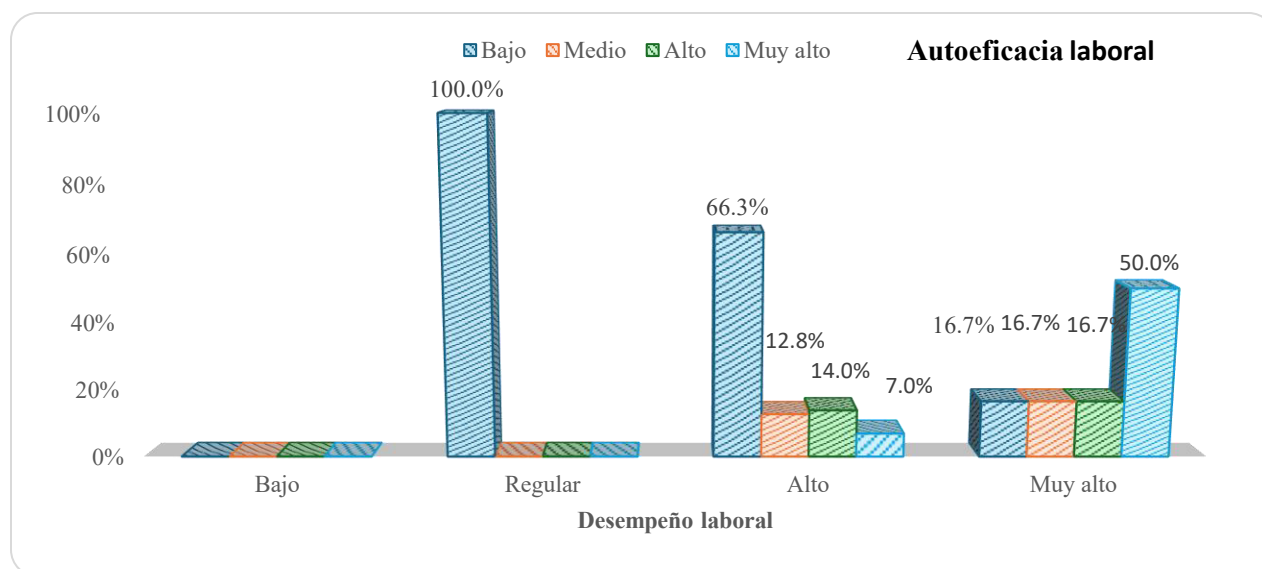
Tabla 5

Autoeficacia y desempeño laboral en los trabajadores que laboran en dos instituciones educativas de Lima Metropolitana, 2024

Autoeficacia laboral	Desempeño laboral							
	Bajo		Regular		Alto		Muy alto	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	0	0.0%	6	100.0%	57	66.3%	2	16.7%
Medio	0	0.0%	0	0.0%	11	12.8%	2	16.7%
Alto	0	0.0%	0	0.0%	12	14.0%	2	16.7%
Muy alto	0	0.0%	0	0.0%	6	7.0%	6	50.0%
Total	0	0%	6	100%	86	100%	12	100%

Figura 3

Autoeficacia y desempeño laboral



La tabla 5 y figura 3 muestran que el 100% de trabajadores con regular desempeño laboral, evidenciaron baja autoeficacia laboral, mientras que el 50% de los que mostraron muy alto desempeño laboral, también mostraron muy alta autoeficacia laboral.

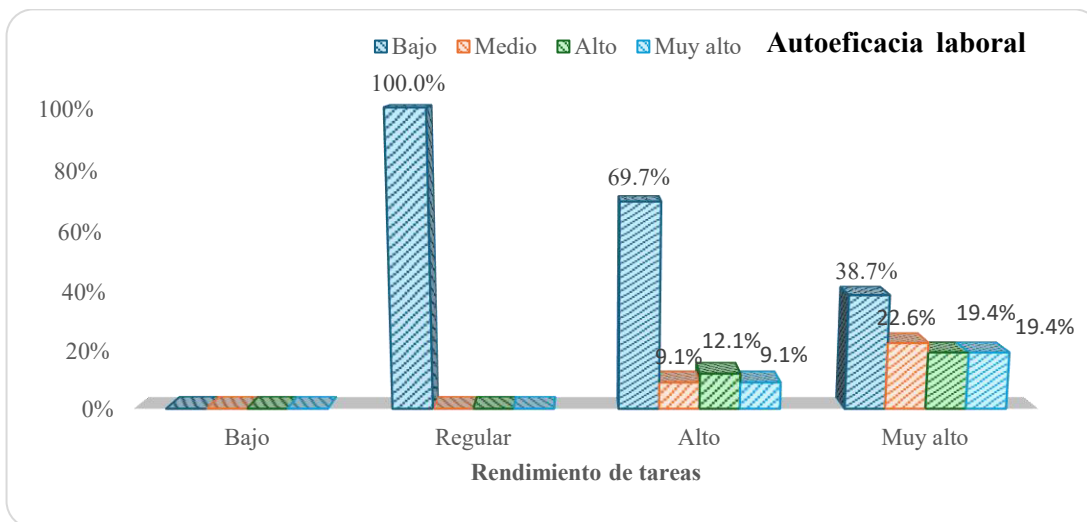
Tabla 6

Autoeficacia laboral y rendimiento de tareas en los trabajadores que laboran en dos instituciones educativas de Lima Metropolitana, 2024

Autoeficacia laboral	Rendimiento de tareas							
	Bajo		Regular		Alto		Muy alto	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	0	0.0%	7	100.0%	46	69.7%	12	38.7%
Medio	0	0.0%	0	0.0%	6	9.1%	7	22.6%
Alto	0	0.0%	0	0.0%	8	12.1%	6	19.4%
Muy alto	0	0.0%	0	0.0%	6	9.1%	6	19.4%
Total	0	0%	7	100%	66	100%	31	100%

Figura 4.

Autoeficacia laboral y rendimiento de tareas



La tabla 6 y figura 4 muestran que el 100% de trabajadores con regular rendimiento de tareas, evidenciaron baja autoeficacia laboral, mientras que el 19.4% de los que mostraron muy alto rendimiento de tareas, también mostraron muy alta autoeficacia laboral.

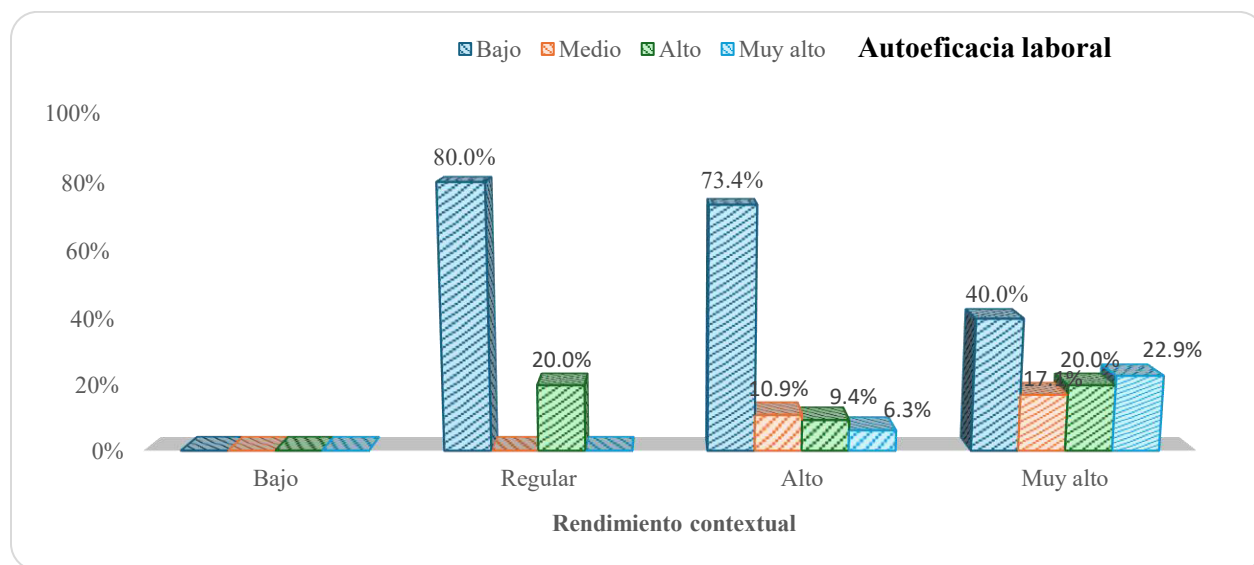
Tabla 7

Autoeficacia laboral y rendimiento contextual en los trabajadores que laboran en dos instituciones educativas de Lima Metropolitana, 2024

Autoeficacia laboral	Rendimiento contextual							
	Bajo		Regular		Alto		Muy alto	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	0	0.0%	4	80.0%	47	73.4%	14	40.0%
Medio	0	0.0%	0	0.0%	7	10.9%	6	17.1%
Alto	0	0.0%	1	20.0%	6	9.4%	7	20.0%
Muy alto	0	0.0%	0	0.0%	4	6.3%	8	22.9%
Total	0	0%	5	100%	64	100%	35	100%

Figura 5.

Autoeficacia laboral y rendimiento contextual



La tabla 7 y figura 5 muestran que el 80% de trabajadores con regular rendimiento contextual, evidenciaron baja autoeficacia laboral, mientras que el 22.9% de los que mostraron muy alto rendimiento contextual, también mostraron muy alta autoeficacia laboral.

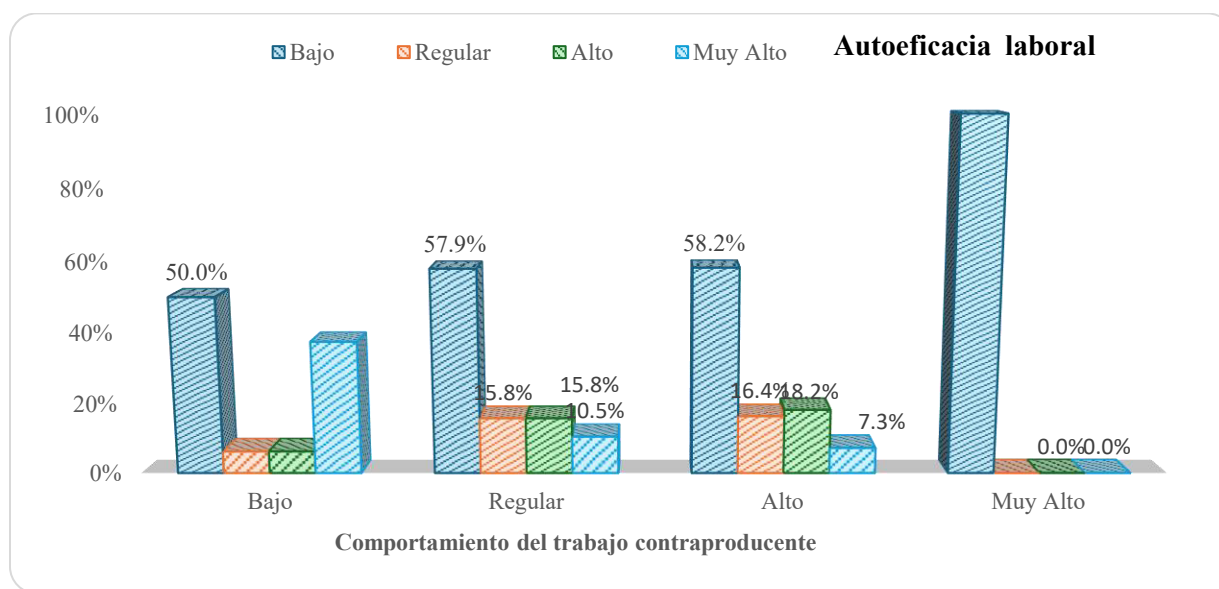
Tabla 8

Autoeficacia laboral y comportamiento de trabajo contraproducente en los trabajadores que laboran en dos instituciones educativas de Lima Metropolitana, 2024

Autoeficacia laboral	Comportamiento de trabajo contraproducente							
	Bajo		Regular		Alto		Muy alto	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	8	50.0%	11	57.9%	32	58.2%	14	100.0%
Medio	1	6.3%	3	15.8%	9	16.4%	0	0.0%
Alto	1	6.3%	3	15.8%	10	18.2%	0	0.0%
Muy alto	6	37.4%	2	10.5%	4	7.3%	0	0.0%
Total	16	100%	19	100%	55	100%	14	100%

Figura 6.

Autoeficacia laboral y comportamiento de trabajo contraproducente



La tabla 8 y figura 6 muestran que el 100% de trabajadores con muy alto comportamiento de trabajo contraproducente, evidenciaron baja autoeficacia laboral, mientras que el 37.5% de los que mostraron bajo comportamiento de trabajo contraproducente, mostraron muy alta autoeficacia laboral.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa y directa entre el la autoeficacia y desempeño laboral en trabajadores de dos instituciones educativas de Lima Metropolitana 2024.

H0: No existe relación significativa y directa entre el la autoeficacia y desempeño laboral en trabajadores de dos instituciones educativas de Lima Metropolitana 2024.

Tabla 9

Correlación de Spearman entre la autoeficacia y desempeño laboral

Correlación de Spearman		Autoeficacia laboral	Desempeño laboral
Autoeficacia laboral	Coefficiente de correlación	1,000	0.415
	Sig. (bilateral)	-	0.000
	N	104	104
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0.415	1,000
	Sig. (bilateral)	0.000	-
	N	104	104

La tabla 9 muestra que existe relación significativa directa débil entre las variables ($p=0.000$, $Rho=0.415$), es decir, podemos afirmar que existe relación entre el la autoeficacia y desempeño laboral, mostrándose que, a mayor autoeficacia laboral, mayor será el desempeño laboral y viceversa.

Hipótesis específica 1

H1: Existe relación significativa y directa entre el la autoeficacia laboral y la dimensión rendimiento de tareas en trabajadores de dos instituciones educativas de Lima Metropolitana 2024.

H0: No existe relación significativa y directa entre el la autoeficacia laboral y la dimensión rendimiento de tareas en trabajadores de dos instituciones educativas de Lima Metropolitana 2024.

Tabla 10

Correlación de Spearman entre la autoeficacia laboral y rendimiento de tareas

Correlación de Spearman		Autoeficacia laboral	Rendimiento de tareas
Autoeficacia laboral	Coeficiente de correlación	1,000	0.338
	Sig. (bilateral)	-	0.000
	N	104	104
Rendimiento de tareas	Coeficiente de correlación	0.338	1,000
	Sig. (bilateral)	0.000	-
	N	104	104

La tabla 10 muestra que existe relación significativa directa débil entre las variables ($p=0.000$, $Rho=0.338$), es decir, podemos afirmar que existe relación entre el la autoeficacia laboral y rendimiento de tareas, mostrándose que, a mayor autoeficacia laboral, mayor será el rendimiento de tareas y viceversa.

Hipótesis específica 2

H2: Existe relación significativa y directa entre el la autoeficacia laboral y la dimensión rendimiento contextual en trabajadores de dos instituciones educativas de Lima Metropolitana 2024.

H0: No existe relación significativa y directa entre el la autoeficacia laboral y la dimensión rendimiento contextual en trabajadores de dos instituciones educativas de Lima Metropolitana 2024.

Tabla 11

Correlación de Spearman entre la autoeficacia laboral y rendimiento contextual

Correlación de Spearman		Autoeficacia laboral	Rendimiento contextual
Autoeficacia laboral	Coefficiente de correlación	1,000	0.339
	Sig. (bilateral)	-	0.000
	N	104	104
Rendimiento contextual	Coefficiente de correlación	0.339	1,000
	Sig. (bilateral)	0.000	-
	N	104	104

La tabla 11 muestra que existe relación significativa directa débil entre las variables ($p=0.000$, $Rho=0.339$), es decir, podemos afirmar que existe relación entre el la autoeficacia laboral y rendimiento contextual, mostrándose que, a mayor autoeficacia laboral, mayor será el rendimiento contextual y viceversa.

Hipótesis específica 3

H3: Existe relación significativa y directa entre el la autoeficacia laboral y la dimensión comportamiento de trabajo contraproducente en trabajadores de dos instituciones educativas de Lima Metropolitana 2024.

H0: No existe relación significativa y directa entre el la autoeficacia laboral y la dimensión comportamiento de trabajo contraproducente en trabajadores de dos instituciones educativas de Lima Metropolitana 2024.

Tabla 12

Correlación de Spearman entre la autoeficacia laboral y comportamiento de trabajo contraproducente

Correlación de Spearman		Autoeficacia laboral	Comportamiento de trabajo contraproducente
Autoeficacia laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-0.270
	Sig. (bilateral)	-	0.006
	N	104	104
Comportamiento de trabajo contraproducente	Coefficiente de correlación	-0.270	1,000
	Sig. (bilateral)	0.006	-
	N	104	104

La tabla 12 muestra que existe relación significativa indirecta débil entre las variables ($p=0.006$, $Rho=-0.270$), es decir, podemos afirmar que existe relación entre el la autoeficacia laboral y comportamiento de trabajo contraproducente, mostrándose que, a mayor autoeficacia laboral, menor será el comportamiento de trabajo contraproducente y viceversa.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El presente estudio aborda la relación entre la autoeficacia y el desempeño laboral en trabajadores de dos instituciones educativas de Lima Metropolitana, pues aún existen discrepancias en la evidencia científica y limitaciones en la generalización de resultados, por el análisis de las variables en el contexto laboral, pero no educativo (Goulart et al., 2022), lo que eleva la relevancia de este trabajo.

La muestra estuvo conformada por 143 docentes, directivos y administrativos que laboran en el Colegio 1147 Virgen del Carmen de San Juan de Lurigancho y Colegio 0071 Nuestra Señora de la Merced, entre ellos el 69.2% pertenecieron al sexo femenino y el 76.0% ejercieron la docencia, con una edad media de 48 años y un tiempo laboral medio de 18 años. La condición biológica probablemente se asocia a los estereotipos de género, pues históricamente la docencia ha sido vista como una profesión femenina, posicionando a la maestra como una segunda madre y contribuyendo con la atracción de las mujeres hacia la profesión (Dueñas y Román, 2021). La hegemonía de los docentes tampoco es extraña, pues ambos colegios presentan una cantidad significativa de secciones, dos turnos (mañana y tarde) y enseñanza primaria y secundaria; además la Encuesta Nacional Docente del Ministerio de Educación (2020) reporta una proporción importante de maestros con 40 años o más y amplia experiencia laboral, tal vez porque las plazas son fijas y el tiempo de jubilación extenso (edad legal 65 años).

Ortan et al. (2021) concordaron parcialmente con lo descrito en el acápite anterior, ya que el perfil de los docentes del noroeste de Rumania implicó a sujetos con edad mayor o igual a 40 años (65.3%) y un tiempo de experiencia laboral superior a 20 años (48.9%); sin embargo, la

mayoría correspondió al sexo masculino (89.75%). Tupuna (2023) encontró resultados similares, pues el 86.8% de los docentes de una Institución Nacional de Mejía-Ecuador manifestó estar en la cuarta década de la vida y 55.3% fueron varones, quizás por la inherente necesidad de introducir modelos masculinos en las escuelas de Quito (reducción de las brechas de género, desarrollo social y emocional del alumno, preparación del alumno para el mundo real y fomento de la inclusión en la profesión). En cambio, Lamaro y Okello (2024) discreparon totalmente, ya que predominó el rango de edad 20 a 25 años (36.9%) y el tiempo laboral menor a 2 años (40.8%), lo que se puede atribuir al sistema educativo de Uganda, donde los maestros se enfrentan a salarios muy bajos, que motivan el abandono de las plazas y la búsqueda de trabajos mejores remunerados.

En lo que respecta al nivel de autoeficacia, el 62.5% de trabajadores reportó un nivel bajo, por tanto, la capacidad de esta cohorte para inspirar a los estudiantes a aprender o adaptar sus estrategias a las necesidades de la comunidad educativa es ínfima (Ortan et al., 2021). Esto se puede explicar en la escasa preparación de los trabajadores (conocimientos y habilidades), falta de apoyo institucional (capacitaciones) y carencia de recursos materiales. Yong (2022) avaló los hallazgos, ya que informó un nivel de autoeficacia bajo en profesores de instituciones educativas de Chimbote (38.1%); mientras que Idrogo (2020), en Lima, encontró un nivel de autoeficacia medio (42.1%), pues los docentes demostraron poseer una gran cantidad de información, pero pocos niveles de confianza en lo que se hace, sin convicción de que se tienen los elementos necesarios para llevar a cabo la tarea de enseñar. Por su parte, Calla (2019) notificó una autoeficacia pedagógica alta (78.8%), pues cada uno de los docentes de una institución educativa secundaria de Juliaca, manifestaron ser capaces de influir positivamente en sus alumnos, de

generar alternativas eficientes que impacten en el aprovechamiento académico y de preservar el orden de la clase o disciplina.

Contrariamente, el nivel de desempeño laboral fue alto (82.7%), dado que cada uno de los trabajadores demostraron eficacia y eficiencia durante la ejecución de sus tareas, contribuyendo con la construcción de un entorno positivo, que facilite las labores en equipo y el alcance de los objetivos. Calla (2019) coincidió, ya que el desempeño laboral de un grupo de docentes de Juliaca alcanzó el nivel de logro esperado (51.5%); a diferencia de Idrogo (2020) y Yong (2022), quienes reportaron un nivel medio (46.2%) y medio-bajo, que se imputó a las dificultades de los docentes para cumplir con su rol de facilitador o conductor en el proceso de enseñanza, para manejar los contenidos disciplinares o implementar procesos pedagógicos y didácticos coherentes.

Respondiendo al objetivo general, se encontró una relación entre la autoeficacia y el desempeño laboral en los trabajadores de dos instituciones educativas. Ello demuestra que, a mayor autoeficacia laboral, mayor será el desempeño laboral y viceversa. Este resultado guarda concordancia con el estudio de Yong (2022), quien reportó una relación directa y significativa entre la autoeficacia docente y el desempeño docente ($Rho=0.646$; $p=0.002$). Por su parte, Calla (2019) también demuestra que existe una relación alta significativa entre la autoeficacia pedagógica y el desempeño laboral en los docentes. De manera similar, Idrogo (2020) expone la existencia de una vinculación positiva entre la autoeficacia docente y el desempeño laboral ($Rho=0.54$; $p<0.05$). La concordancia de estos estudios con los resultados del presente trabajo refuerza la validez de la autoeficacia como un factor importante en el desempeño laboral, no solo en el ámbito educativo sino potencialmente en otros contextos laborales. Lo obtenido es

consistente con la teoría de la autoeficacia de Bandura, la cual postula que las personas con alta autoeficacia son más propensas a establecer metas ambiciosas, persistir frente a los obstáculos y desempeñarse de manera más efectiva con su propio conjunto de habilidades. Es así que la autoeficacia tiene una influencia directa en la conducta. Por otro lado, aquellos con baja autoeficacia pueden experimentar dudas sobre sus capacidades, lo que limita su motivación y afecta negativamente su desempeño (Pekkala y van Zoonen, 2022). En el contexto del presente estudio, lo hallado respalda la idea de que los docentes con alta autoeficacia tienden a involucrarse más en sus tareas, a establecer metas más desafiantes y a persistir frente a dificultades, lo que se traduce en un desempeño laboral superior.

En torno al primer objetivo específico, se evidenció relación entre la autoeficacia y la dimensión rendimiento de tareas del desempeño laboral en los trabajadores de dos instituciones educativas. En la literatura revisada, no se encontraron estudios que hayan evaluado la relación entre la autoeficacia y la dimensión “rendimiento de tareas” dentro de la variable desempeño laboral en docentes. No obstante, se encontró un estudio realizado en trabajadores del sector bancario (Kappagoda, 2018), donde demostraron la existencia de correlación entre la autoeficacia y el rendimiento de las tareas ($p < 0.01$).

Por otra parte, el estudio de Velásquez (2018), identificó una relación entre las dimensiones de la autoeficacia con las dimensiones del desempeño laboral, destacando una correlación con la dimensión “profesionalismo docente” ($p < 0.05$). Si bien en el estudio mencionado el desempeño laboral no se dimensionó de la misma forma que en el presente estudio, la dimensión “profesionalismo docente” presenta similitudes con la dimensión “rendimiento de tareas”, ya que

ambas evalúan aspectos como la responsabilidad en el cumplimiento del horario de trabajo, la planificación del proceso de enseñanza y aprendizaje y el compromiso del docente con la comunidad educativa para favorecer el desarrollo y aprendizaje de los niños y niñas.

El desempeño laboral puede definirse de diversas maneras según los objetivos que se persigan, abarcando desde descripciones amplias de comportamientos (por ejemplo, esfuerzo, laboriosidad y adaptabilidad) hasta enfoques más específicos (como habilidades de comunicación, asistencia y cumplimiento de normas). Esta variedad obliga a los investigadores a concentrarse en contextos particulares y aumenta la cantidad de medidas de desempeño, lo que a su vez complica la generalización de sus resultados (Ramos et al. 2019). Lo descrito sugiere que, aunque los términos y enfoques pueden variar, la esencia de la relación entre autoeficacia y desempeño laboral permanece constante. Los docentes que se sienten competentes y seguros en sus habilidades son más propensos a gestionar eficazmente su tiempo y recursos, lo que se traduce en un mejor rendimiento en sus tareas. Esta actitud proactiva no solo mejora la calidad de su trabajo, sino que también fomenta sentimientos y experiencias positivas en el trabajo, generando una mayor satisfacción y motivación en su labor diaria (Orgambidez et al., 2020).

En relación al segundo objetivo específico, se identificó que la autoeficacia influye en la dimensión rendimiento contextual del desempeño laboral en trabajadores de dos instituciones educativas. Esto guarda concordancia con lo encontrado previamente por Kappagoda (2018) quien halló que la autoeficacia explicó significativamente el 22.7% de la varianza en el desempeño contextual. Lo obtenido sugiere que la confianza en las propias habilidades no solo afecta la ejecución de tareas específicas, sino también cómo los empleados se adaptan y responden a su entorno laboral

El rendimiento contextual, también conocido como comportamiento ciudadano organizacional, se define como un comportamiento que apoya los objetivos de la organización, abarca acciones y comportamientos que van más allá de las funciones específicas del rol, incluyendo iniciativa, proactividad y cooperación. La principal diferencia con el desempeño de tareas radica en que estos comportamientos no están incluidos en la descripción formal del rol, sino que están orientados a fomentar el funcionamiento eficaz de la organización, impactando de manera directa en la productividad de los empleados de forma indirecta (Platania et al., 2024). En este sentido, una mayor autoeficacia puede llevar a un mayor compromiso en actividades que no están estrictamente definidas en las descripciones de trabajo, pero que contribuyen al clima laboral y al desarrollo organizacional en general (Abdullah y Wider, 2022).

Considerando el tercer objetivo específico, se afirma la existencia de una asociación inversa entre la autoeficacia y la dimensión comportamiento de trabajo contraproducente del desempeño laboral en trabajadores de dos instituciones educativas. No fue posible contrastar este hallazgo, pues no se encontraron estudios que evaluarán la relación entre la autoeficacia con la dimensión mencionada. No obstante, se menciona el estudio de Cruzado y Alomia (2020), quienes identificaron que el 60% de los trabajadores presentaba un nivel moderado de comportamientos contraproducentes. Por otra parte, Calapuja (2023), encontró relación entre las competencias socioemocionales de los docentes con la autoeficacia ($p=0.00$). Aunque el estudio mencionado no evaluó directamente la dimensión “comportamiento contraproducente”, nos indica que a medida que aumentan competencias como el optimismo, asertividad, expresión y conciencia emocional, la empatía, regulación emocional, prosocialidad y autonomía emocional, también se incrementa la confianza de los docentes en su capacidad para llevar a cabo su labor educativa con eficacia. Lo

cual podría coincidir con los hallazgos del presente estudio, que muestra que una mayor autoeficacia se asocia con un menor comportamiento contraproducente.

El comportamiento laboral contraproducente se define como un comportamiento voluntario que perjudica el bienestar de la organización. Estos comportamientos tienen un impacto negativo para la organización en general, ya que se oponen a sus objetivos y disminuyen su eficacia. Entre los comportamientos contraproducentes se encuentran quejas, desviaciones de tareas, presentismo, abuso de privilegios, uso inadecuado de información, tiempo y recursos, conductas inseguras, y baja calidad del trabajo (Platania et al., 2024).

La asociación encontrada entre la autoeficacia y la dimensión de comportamiento de trabajo contraproducente del desempeño laboral sugiere una relación compleja. Considerando que lo encontrado está respaldado por lo expuesto en la evidencia científica, que menciona que los docentes con mayor autoeficacia experimentan mayor satisfacción laboral, menos agotamiento emocional y son más efectivos en la gestión del comportamiento estudiantil y la colaboración con colegas para alcanzar objetivos educativos comunes (Heng y Chu, 2023).

Finalmente, el presente estudio evidencia una relación significativa directa, aunque débil, entre la autoeficacia y el desempeño laboral. Específicamente, se observó que los trabajadores con mayores niveles de autoeficacia tienden a presentar un mejor desempeño en sus tareas laborales, un mayor rendimiento contextual y una mayor incidencia de comportamientos contraproducentes. En tal línea, los resultados de este estudio aportan evidencia relevante para el campo de la

psicología organizacional y la gestión educativa, destacando la importancia de fortalecer la autoeficacia como una estrategia para mejorar el desempeño laboral.

El presente estudio cuenta con fortalezas al abordar un tema relevante en el ámbito educativo. La utilización de cuestionarios validados de autoeficacia y desempeño laboral añade rigor y confiabilidad a los datos, permitiendo comparaciones con otros estudios. Además, el uso de la correlación de Spearman facilita la identificación de la naturaleza y magnitud de la relación entre estas variables, ofreciendo un análisis estadístico adecuado. Los hallazgos del estudio son valiosos para diseñar intervenciones que fomenten la autoeficacia laboral, como programas de capacitación y apoyo psicológico, los cuales podrían mejorar significativamente el desempeño de los trabajadores

No obstante, es crucial reconocer las limitaciones del estudio, como el diseño correlacional que no permite establecer causalidad y la muestra limitada a dos instituciones, lo que restringe la generalización de los hallazgos. Se recomienda que investigaciones futuras aborden estos aspectos y exploren intervenciones específicas que potencien la autoeficacia y, con ello, optimicen el desempeño de los trabajadores en el contexto educativo. Asimismo, los cuestionarios empleados para medir autoeficacia y desempeño laboral pueden estar sujetos a sesgos de deseabilidad social y autopercepción, afectando la precisión de las respuestas, por lo que sería conveniente complementar con otros métodos de recolección de información que ayuden a minimizar la subjetividad y brinden una evaluación más integral.

VI. CONCLUSIONES

- Existe relación significativa y directa débil entre el la autoeficacia y desempeño laboral en trabajadores de dos instituciones educativas de Lima Metropolitana 2024. Es decir, que a mayor autoeficacia laboral mayor será el desempeño laboral y viceversa.
- Existe relación significativa y directa débil entre el la autoeficacia laboral y rendimiento de tareas en trabajadores de dos instituciones educativas de Lima Metropolitana 2024. Es decir, que a mayor autoeficacia laboral mayor será el rendimiento de tareas y viceversa.
- Existe relación significativa y directa débil entre el la autoeficacia laboral y rendimiento contextual en trabajadores de dos instituciones educativas de Lima Metropolitana 2024. Es decir, que a mayor autoeficacia laboral mayor será el rendimiento contextual y viceversa.
- Existe relación significativa e inversa entre la autoeficacia laboral y comportamiento de trabajo contraproducente en trabajadores de dos instituciones educativas de Lima Metropolitana 2024. Es decir, que a mayor autoeficacia laboral mayor será el comportamiento de trabajo contraproducente y viceversa.

VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda la realización de estudios longitudinales que permitan evaluar cómo la autoeficacia y el desempeño laboral evolucionan a lo largo del tiempo, para identificar mejor las posibles relaciones causales entre estas variables. Además, se podría ampliar el estudio a más instituciones y sectores laborales para evaluar si las relaciones encontradas se replican en otros contextos y poblaciones, mejorando la generalización de los hallazgos.
- Se recomienda implementar talleres y programas de formación orientados a fortalecer el desempeño de los trabajadores, con especial énfasis en estrategias para mejorar su rendimiento y evitar comportamientos contraproducentes. Esto podría incluir coaching, sesiones de retroalimentación positiva y oportunidades de desarrollo profesional continuo.
- Se sugiere crear un ambiente laboral que promueva el reconocimiento y el refuerzo positivo, lo cual puede influir en la autoeficacia. Políticas de apoyo organizacional y liderazgo efectivo pueden incrementar la motivación y percepción de autoeficacia entre los trabajadores.
- Es fundamental implementar estrategias de bienestar y salud mental en las organizaciones que refuercen la autoeficacia y reduzcan comportamientos contraproducentes, promoviendo un ambiente de trabajo positivo y productivo.

VIII. REFERENCIAS

- Abdullah, M. y Wider, W. (2022). The moderating effect of self-efficacy on supervisory support and organizational citizenship behavior. *Frontiers in Psychology*, 13, 961270. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.961270>
- Alarcón, I. (2019). *El ausentismo y el rendimiento laboral en la empresa de mensajería OLVA COURIER S.A.C. Callao, 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46460>
- Bandura, A. (1978). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Advances in Behaviour Research and Therapy*, 1(4), 139-161. [https://doi.org/10.1016/0146-6402\(78\)90002-4](https://doi.org/10.1016/0146-6402(78)90002-4)
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall, Inc.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W H Freeman/Times Books/ Henry Holt & Co.
- Bermúdez, J., Pérez, A. y Sanjuán, P. (2008). *Psicología de la personalidad: Teoría e investigación. Volumen 1*. Universidad Nacional de Educación a Distancia <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=475457>
- Biçer, N. (2023). Evaluation of Self-Efficacy and Job Satisfaction of Teachers Teaching Turkish as a Foreign Language. *SAGE Open*, 13(3), 21582440231196993. <https://doi.org/10.1177/21582440231196993>

Calapuja, P. (2023). *Competencias socioemocionales y la autoeficacia en docentes de educación inicial de la Ugel sur, Arequipa – 2023* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].

Repositorio

Institucional

UCV.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/124556>

Calderón-De la Cruz, G., Domínguez-Lara, S. y Arroyo-Rodríguez, F. (2018). Análisis psicométrico preliminar de una medida breve de autoeficacia profesional en trabajadores peruanos: AU-10*. *Psicogente*, 21(39), 12-24.

<https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/psicogente/article/view/2819>

Calla, G. (2019). *Percepción de autoeficacia pedagógica y su relación con el desempeño docente de profesores del área de educación para el trabajo de la institución educativa secundaria Perú Birf. Juliaca. 2016* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio UNSA. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9773>

Çetin, F. y Aşkun, D. (2018). The effect of occupational self-efficacy on work performance through intrinsic work motivation. *Management Research Review*, 41(2), 186-201. <https://doi.org/10.1108/MRR-03-2017-0062>

Choi, J., Miao, C., Oh, I.-S., Berry, C. y Kim, K. (2019). Relative Importance of Major Job Performance Dimensions in Determining Supervisors' Overall Job Performance Ratings. *Canadian Journal of Administrative Sciences / Revue Canadienne Des Sciences de l'Administration*, 36(3), 377-389. <https://doi.org/10.1002/cjas.1495>.

Covarrubias, C. y Mendoza, M. (2016). Determinantes e impacto de los sentimientos de autoeficacia en los profesores. *Educación y Educadores*, 19(3), 339-354. <https://doi.org/10.5294/edu.2016.19.3.2>

- Cristóbal, A. (2021). *Clima organizacional y rendimiento laboral en el personal del centro de salud La Libertad 2020* [Tesis de Maestría, Universidad Peruana Los Andes]. Repositorio Institucional UPLA. <http://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/3468>
- Cruzado, L. y Alomia, D. (2020). Desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Lince. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 61-72. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1414>
- Dueñas, S. y Román, J. (2021). ¿Por qué somos todas mujeres? Un abordaje exploratorio sobre la incidencia de mandatos de género en la experiencia formativa de estudiantes de un profesorado de educación primaria. *Praxis educativa*, 25(2), 1-14. <https://dx.doi.org/10.19137/praxiseducativa-2021-2502>
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral: Una exploración empírica* [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional de La Plata]. Repositorio Institucional de la UNLP <https://doi.org/10.35537/10915/65394>
- Gabini, S. y Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), Article 1. <https://doi.org/10.35670/1667-4545.v16.n1.15714>
- García, L., Giraldo, D., Aguirre-Loayza, H., Núñez, C. y Quiroz-González, E. (2021). Calidad de vida laboral y autoeficacia profesional en docentes de educación superior. *Praxis*, 17(1), Article 1. <https://doi.org/10.21676/23897856.3539>
- Goulart, E., Weymer, A. y Moreira, V. (2022). The Influence of Self-Efficacy on Training Effectiveness in Cooperative Organizations. *Revista de Administração Da UFSM*, 15(2), 331-353. <https://periodicos.ufsm.br/reaufsm/article/view/67213>

- Heng, Q. y Chu, L. (2023). Self-efficacy, reflection, and resilience as predictors of work engagement among English teachers. *Frontiers in Psychology*, 14(1). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1160681>
- Hernández, R. (2018). *Judo nuevas perspectivas sobre Metodología y Entrenamiento*. Wanceulen Editorial.
- Idrogo, N. (2020). *Autoeficacia docente y desempeño laboral en Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 01* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio UNE. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/5588>
- Irigoin, J. (2018). *Nivel de Autoeficacia laboral en profesionales de los establecimientos de salud de la ciudad de Cajamarca*. [Tesis, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio Institucional UPAGU. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/590>
- Ismayilova, K. y Klassen, R. (2019). Research and teaching self-efficacy of university faculty: Relations with job satisfaction. *International Journal of Educational Research*, 98, 55-66. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2019.08.012>
- Kappagoda, U. (2018). Self-Efficacy, Task Performance and Contextual Performance: A Sri Lankan Experience. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 6(2), Article 2. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2018.62034>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., De Vet, H. y Van der Beek, A. (2014). Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 331-337. <https://doi.org/10.1097/JOM.000000000000113>

- Koopmans, L., Coffeng, J., Bernaards, C., Boot, C., Hildebrandt, V., de Vet, H. C. y van der Beek, A. (2014). Responsiveness of the individual work performance questionnaire. *BMC Public Health*, 14(1), 513. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-14-513>
- Lamaro, G. y Okello, P. (2014). Job Satisfaction and Teachers' Performance in Secondary Schools in Gulu District. *East African Journal of Education Studies* 7(2), 271-290. <https://doi.org/10.37284/eajes.7.2.1929>
- Maffei, L., Spontón, C., Spontón, M., Castellano, E. y Medrano, L. (2012). Adaptación del Cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU-10) a la población de trabajadores cordobeses. *Pensamiento Psicológico*, 10(1), 51-62. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89612012000100004
- Ministerio de Educación. (2020). *Encuesta nacional a docentes de instituciones educativas públicas de educación básica regular*. Lima: Gobierno del Perú. <https://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/pdf/endo-2020-resultados-regionales.pdf>
- Orgambidez, A., Borrego, Y. y Vázquez-Aguado, O. (2020). Linking Self-efficacy to Quality of Working Life: The Role of Work Engagement. *Western Journal of Nursing Research*, 42(10), 821-828. <https://doi.org/10.1177/0193945919897637>
- Ortan, F., Simut, C. y Simut, R. (2021). Self-Efficacy, Job Satisfaction and Teacher Well-Being in the K-12 Educational System. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(23), 12763. <https://doi.org/10.3390/ijerph182312763>
- Pascual, P. (2009). Teorías de Bandura aplicadas al aprendizaje. *Revista Digital, Innovación y Experiencia*. <https://bit.ly/3yBvu4i>

- Pekkala, K. y van Zoonen, W. (2022). Work-related social media use: The mediating role of social media communication self-efficacy. *European Management Journal*, 40(1), 67-76.
<https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.03.004>
- Platania, S., Morando, M., Gruttadauria, S. y Koopmans, L. (2024). The Individual Work Performance Questionnaire: Psychometric Properties of the Italian Version. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 14(1), Article 1.
<https://doi.org/10.3390/ejihpe14010004>
- Portillo, L. (2022). *Influencia de la autoeficacia laboral sobre el involucramiento en el trabajo en trabajadores administrativos del sector privado de Lima Metropolitana* [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional USIL.
<https://hdl.handle.net/20.500.14005/12750>
- Quispe, Y. y Ocsa, R. (2022). *La inteligencia emocional y la autoeficacia laboral como predictores de la empleabilidad de egresados de las universidades de la Región Puno 2021* [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana Unión]. Repositorio Institucional UPEU
<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/5221>
- Ramos-Villagrasa, P, Barrada, J, Fernández-del-Río, E. y Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 195-205.
<https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- Rita, M., Randa Payangan, O., Rante, Y., Tuhumena, R. y Erari, A. (2018). Moderating effect of organizational citizenship behavior on the effect of organizational commitment, transformational leadership and work motivation on employee performance. *International*

Journal of Law and Management, 60(4), 953-964. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2017-0026>

Robbins, S. y Coulter, M. (2010). Administración. *Leadership and Management*.
https://www.academia.edu/43110051/Administracion_10_Robbins_Coulter

Robles, A. (2019). *Autoeficacia y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada de Lima* [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas].
Repositorio Académico UPC.
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/633468>

Song, J, Chai, D., Kim, J. y Bae, S. (2018). Job Performance in the Learning Organization: The Mediating Impacts of Self-Efficacy and Work Engagement. *Performance Improvement Quarterly*, 30(4), 249-271. <https://doi.org/10.1002/piq.21251>

Ticahuanca, F. y Mamani, B. (2021). Un acercamiento teórico del desempeño laboral. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 8(1). <https://doi.org/10.17162/riva.v8i1.1633>

Tupuna, F. (2023). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Instituto Nacional Mejía, de la ciudad de Quito* [Tesis de Maestría, Universidad Central del Ecuador].
Repositorio Digital UCE.
<https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/a7a2ccb9-12dc-4cde-92c3-f0a429b8e9cd/content>

Valdez-Estrella, A., Jiménez-Hernández, E. y Villa-George, F. (2015). Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU-10) en jóvenes mexicanos que estudian y trabajan. *Revista Digital Internacional de Psicología y Ciencia Social*, 1(2).
<https://doi.org/10.22402/j.rdipecs.unam.1.2.2015.22.228-236>

- Vega, M. y Rebolledo, 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. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7817891>
- Velásquez, S. (2018). *Autoeficacia y desempeño docente en la Institución Educativa Inicial N° 015, Santa Teresita, Cajamarca, 2017-2018* [Tesis, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio Institucional UPAGU. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/756>
- Williams, D. y Rhodes, R. (2016). The Confounded Self-Efficacy Construct: Review, Conceptual Analysis, and Recommendations for Future Research. *Health psychology review*, 10(2), 113-128. <https://doi.org/10.1080/17437199.2014.941998>
- Yong, D. (2022). *Autoeficacia y desempeño docente en profesores de las instituciones educativas del nivel inicial, Santa – 2021* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81680>
- Zakariya, Y. (2020). Effects of school climate and teacher self-efficacy on job satisfaction of mostly STEM teachers: A structural multigroup invariance approach. *International Journal of STEM Education*, 7(1), 10. <https://doi.org/10.1186/s40594-020-00209-4>

IX. ANEXOS

Anexo A. Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
¿Cuál es la relación autoeficacia y desempeño laboral en trabajadores de dos instituciones educativas de Lima Metropolitana 2024?	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la autoeficacia y desempeño laboral en trabajadores de dos instituciones educativas de Lima Metropolitana 2024.</p> <p>Objetivos específicos: Describir las características generales de los trabajadores que laboran en dos instituciones educativas de Lima Metropolitana, 2024.</p> <p>Identificar el nivel de autoeficacia y desempeño laboral en trabajadores que laboran en dos instituciones educativas de Lima Metropolitana, 2024.</p> <p>Establecer relación entre la autoeficacia y la dimensión rendimiento de tareas del desempeño laboral en trabajadores de dos instituciones educativas de Lima Metropolitana 2024.</p> <p>Identificar relación entre la autoeficacia y la dimensión rendimiento contextual del desempeño laboral en trabajadores de dos instituciones educativas de Lima Metropolitana 2024.</p> <p>Establecer relación entre la autoeficacia y la dimensión comportamiento de trabajo contraproducente del desempeño laboral en trabajadores de dos instituciones educativas de Lima Metropolitana 2024.</p>	<p>Hipótesis general: Hi: Existe relación significativa y directa entre el la autoeficacia y desempeño laboral en trabajadores de dos instituciones educativas de Lima Metropolitana 2024.</p> <p>H0: No existe relación significativa y directa entre el la autoeficacia y desempeño laboral en trabajadores de dos instituciones educativas de Lima Metropolitana 2024.</p>	<p>Autoeficacia laboral</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>Tipo y diseño de investigación Observacional, correlacional y transversal</p> <p>Población de estudio: La población la conformaron 143 trabajadores (docentes, directivos, administrativos) de dos instituciones educativas de Lima Metropolitana.</p> <p>Tamaño de muestra: 104 trabajadores</p> <p>Técnicas de recolección de datos Encuesta</p> <p>Instrumento de recolección Cuestionario</p> <p>Análisis de resultados Rho Spearman</p>

Anexo B. Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Definición conceptual	Definición operacional	Valores	Tipo de variable	Escala de medición	Instrumento
Características generales	Edad	Tiempo que ha vivido una persona.	Edad del participante en estudio, contando desde su nacimiento hasta el momento que se realiza la encuesta.	Años	Cuantitativo	Razón	Ficha de recolección de datos
	Sexo	Características fisiológicas y sexuales con las que se nacen.	Sexo masculino o femenino del participante en estudio.	Femenino Masculino	Cualitativo	Nominal	
	Tiempo laboral	Tiempo que una persona se encuentra laborando.	Periodo de tiempo durante el cual el participante en estudio realizó sus actividades laborales.	Meses	Cuantitativo	Razón	
	Cargo que ocupa	Cargo u ocupación como el conjunto de funciones y tareas desarrolladas por un trabajador	Posición o responsabilidad específica que el participante en estudio tiene dentro de la institución educativa.	Docente Directivo Administrativo	Cualitativo	Nominal	
Autoeficacia laboral	_____	Alude a las creencias presentadas por las personas sobre sus capacidades para planear y ejecutar ciertos comportamientos dirigidos a lograr objetivos relacionados al trabajo que realizan.	Valoración de autoeficacia laboral en el trabajador en estudio, medido mediante el Cuestionario de Autoeficacia Laboral (AU-10).	Muy alto Alto Medio Bajo	Cualitativo	Ordinal	Cuestionario de Autoeficacia Laboral (AU-10)
Desempeño laboral	Rendimiento en la tarea	Se refiere a la creatividad, desafío, iniciativa y/o capacitación.	Valoración de la dimensión rendimiento en la tarea en el participante en estudio y mediante el cuestionario IPWQ.	Bajo Regular Alto Muy alto	Cualitativo	Ordinal	Individual Performance Work Questionnaire (IPWQ)
	Rendimiento contextual	Se refiere a la planificación, participación y/o actualización.	Valoración de la dimensión rendimiento contextual en el trabajador en estudio y mediante el cuestionario IPWQ.	Bajo Regular Alto Muy alto	Cualitativo	Ordinal	
	Comportamientos contraproducentes	Se refiere a quejas y/o comentarios negativos.	Valoración de la dimensión comportamientos contraproducentes del desempeño laboral en el paciente en estudio mediante el cuestionario IPWQ.	Bajo Regular Alto Muy alto	Cualitativo	Ordinal	

Anexo C. Ficha de recolección de datos

Autoeficacia y desempeño laboral en trabajadores de dos instituciones educativas de Lima Metropolitana, 2024

Fecha: _____

ID: _____

Institución educativa.

() Colegio 1147 Virgen del Carmen de San Juan de Lurigancho

() Colegio 0071 Nuestras Señora de la Merced

1. Características generales

Edad: _____ años

Sexo: Masculino () Femenino ()

Tiempo laboral: _____ () meses () años

Cargo que ocupa: Docente ()

Directivo ()

Administrativo ()

2. Autoeficacia laboral: Cuestionario de Autoeficacia Laboral (AU-10)

A continuación, le presentamos los siguientes enunciados en el cual usted podrá responder de acuerdo con la siguiente escala, donde:

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

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

3. Desempeño laboral: Individual Performance Work Questionnaire (IPWQ)

A continuación, se le presenta otro grupo de enunciados, pero deberá responder teniendo en cuenta los últimos tres meses en el trabajo, donde:

1	Muy en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4	De acuerdo
5	Muy de acuerdo

DESEMPEÑO LABORAL						
Nº	RENDIMIENTO DE TAREAS	5	4	3	2	1
1	Pude planificar mi trabajo para terminarlo en el tiempo esperado.	5	4	3	2	1
2	En el trabajo tenía en mente los resultados que debía lograr.	5	4	3	2	1

3	Pude diferenciar los problemas principales de los problemas secundarios a fin de resolverlos según su importancia	5	4	3	2	1
4	Pude realizar bien mi trabajo con un mínimo de tiempo y esfuerzo.	5	4	3	2	1
5	Planifiqué mi trabajo de manera eficiente sin que representen gastos adicionales a la empresa.	5	4	3	2	1
PUNTAJE DIMENSION 1						
Nº	RENDIMIENTO CONTEXTUAL	5	4	3	2	1
6	Por mi propia iniciativa, comencé nuevas tareas cuando terminé con mis tareas anteriormente asignadas.	5	4	3	2	1
7	Asumí tareas difíciles cuando tenía disponibilidad de poder hacerlos.	5	4	3	2	1
8	Me capacité para mantener actualizado mis conocimientos relacionados con el trabajo	5	4	3	2	1
9	Trabajé lo necesario para mantener actualizadas mis habilidades laborales.	5	4	3	2	1
10	Se me ocurrieron soluciones creativas para resolver los nuevos problemas que se me presentaron	5	4	3	2	1
11	Asumí responsabilidades adicionales.	5	4	3	2	1
12	Busqué continuamente nuevos retos en mi trabajo	5	4	3	2	1
13	Participé activamente en las reuniones y/o capacitaciones realizadas en trabajo.	5	4	3	2	1
PUNTAJE DIMENSION 2						
Nº	COMPORTAMIENTO DE TRABAJO CONTRAPRODUCENTE	5	4	3	2	1
14	Me quejé por cuestiones o asuntos sin importancia en el trabajo.	5	4	3	2	1
15	Hice más grande los problemas del trabajo de lo que en realidad eran.	5	4	3	2	1
16	Me concentré en los aspectos negativos de alguna situación en el trabajo en lugar de enfocarme en los aspectos positivos.	5	4	3	2	1
17	Comente con mis compañeros de otras áreas sobre los aspectos negativos de mi trabajo.	5	4	3	2	1
18	Comenté con personas externas a la empresa sobre los aspectos negativos de mi trabajo.	5	4	3	2	1
PUNTAJE DIMENSION 3						
PUNTAJE TOTAL: DIMENSION 1+ DIMENSION 2+DIMENSION 3						

Anexo D. Consentimiento informado

“Autoeficacia y desempeño laboral en trabajadores de dos instituciones educativa de Lima Metropolitana, 2024”

Propósito del Estudio: Determinar la relación entre la autoeficacia y desempeño laboral en trabajadores de dos instituciones educativas de Lima Metropolitana, 2024.

Procedimientos: Si usted acepta participar en este estudio se procederá a entregarle un cuestionario que contiene preguntas que usted contestará según su expectativa.

Riesgos y Beneficios: No existirá riesgo alguno por su participación. Asimismo, su participación no producirá beneficio, ni remuneración y/o pago de ningún tipo.

Confidencialidad: No se divulgará su identidad en ninguna etapa de la investigación, pues toda la información que Ud. brinde será usada solo con fines estrictos de estudio. En caso este estudio fuese publicado se seguirá salvaguardando su confidencialidad, ya que no se le pedirá en ningún momento sus nombres ni apellidos.

Se pone en conocimiento que Ud. puede decidir retirarse de este estudio en cualquier momento del mismo, sin perjuicio alguno.

Acepto voluntariamente participar en este estudio luego de haber discutido los objetivos y procedimientos de la investigación con el investigador responsable.

Participante

Fecha

Investigador

Fecha

Anexo E. Confiabilidad del instrumento

Autoeficacia laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100.0
	Excluido ^a	0	0
	Total	10	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.815	10

Desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100.0
	Excluido ^a	0	0
	Total	10	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.717	18