

Tipo de contribución: Artículo empírico

**Revista Digital Internacional de Psicología y Ciencia Social  
International Digital Journal of Psychology & Social Science**

**Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU-10) en  
jóvenes mexicanos que estudian y trabajan.**

Persona responsable del envío: Andrés Valdez Estrella

Correo electrónico: [dasein511@gmail.com](mailto:dasein511@gmail.com)

Tipo de contribución: Artículo Empírico

Fecha de Envío: jueves, 10 de diciembre de 2015

**Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU-10) en jóvenes mexicanos que estudian y trabajan.**

**Andrés Valdez Estrella, Edgar Jimenez Hernandez, Fabiola Itzel Villa George**

**Facultad de Estudios Superiores Zaragoza, UNAM**

**Nota del Autor**

**Andrés Valdez Estrella: Estudiante de la Carrera de Psicología, FES Zaragoza, UNAM**

**Edgar Jimenez Hernandez: Estudiante de la Carrera de Psicología, FES Zaragoza, UNAM**

**Fabiola Itzel Villa George: Profesora de la Carrera de Psicología, FES Zaragoza, UNAM**

**Agradecimientos: Se agradece el apoyo brindado por la Dra. Fabiola Itzel Villa George para la elaboración y culminación de la presente investigación.**

**Andrés Valdez Estrella: [dasein511@gmail.com](mailto:dasein511@gmail.com)**

**Edgar Jimenez Hernandez: [yo\\_gared15@comunidad.unam.mx](mailto:yo_gared15@comunidad.unam.mx)**

**Fabiola Itzel Villa George: [villageorge@gmail.com](mailto:villageorge@gmail.com)**

**Contribución de los autores**

**Tipo de contribución en la realización del trabajo del autor 1**

**Redactor del marco teórico y realizó análisis estadístico.**

**Tipo de contribución en la realización del trabajo del autor 2**

**Realizó análisis estadístico y redacción de resultados.**

**Tipo de contribución en la realización del trabajo del autor 3**

**Revisó redacción, Procedimientos estadísticos y correcciones.**

**Extracto curricular del autor principal (máximo 250 palabras)**

**Actualmente cursando el 7mo semestre de la carrera de Psicología en la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza, he participado como organizador del 1er Foro de Psicología del Trabajo y las Organizaciones, como organizador en el Primer Foro de Multidisciplina en Ciencias de la Salud, como asistente en el 1er Encuentro de Modelos Cognitivos, como ponente en el 2º Congreso Nacional y 1er Internacional de Psicología “Avances y desafíos de la Psicología Contemporánea” y como ponente en el 1er Foro de Psicología del Trabajo y las Organizaciones.**

**Imagen del autor principal (100pix X 100pix formato jpg, png, gif)**



**Extracto curricular del autor secundario (máximo 250 palabras)**

**Actualmente cursando el 7mo semestre de la carrera de Psicología en la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza, ha sido parte de diversos comités organizadores en congresos y foros de psicología, algunos de estos son: 3er, 4to y 5to Congreso Estudiantil de Investigación en Psicología de la FES Zaragoza; 1er y 2do Encuentro de Modelos Cognitivos de la FES Zaragoza; XXII Congreso Mexicano de Psicología de la Sociedad Mexicana de Psicología, 1er foro de Multidisciplina en ciencias de la Salud y 1er Foro de Psicología del Trabajo y las Organizaciones de la FES Zaragoza. Es miembro del programa de investigación de prevención psicológica de la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza, UNAM desde 2013. Ha presentado ponencias en diferentes eventos como son: 3er Congreso Internacional de Psicología del Desarrollo (Aguascalientes), 4to y 5to Congreso Estudiantil de Investigación en Psicología de la FES Zaragoza, XXII Congreso Mexicano de Psicología (Boca del rio, Veracruz) y XXIII Congreso Mexicano de Psicología (Cancún), XXIV Foro de Psicología Educativa de la FES Zaragoza, II Congreso Nacional y I Internacional de Psicología CICS-IPN, 7ª y 8ª Exposición de Carteles de investigación en el CICS Santo Tomas (IPN) y el 1er Foro de Psicología del trabajo y las Organizaciones de la FES Zaragoza.**

**Imagen del autor secundario (100pix X 100pix formato jpg, png, gif)**



**Extracto curricular del tercer autor (máximo 250 palabras)**

**Licenciada en Psicología por la Universidad Nacional Autónoma de México, Maestra en Psicología por la Universidad Nacional Autónoma de México, Doctora en Psicología por la Universidad Autónoma de Madrid, máxima calificación CUM LAUDEN, con mención europea, realizando sus estancias de Investigación en la Escuela de Negocios de la Universidad Erasmus de Rotterdam-Holanda. El tema de tesis: El Desgaste Profesional en trabajadores mexicanos: El papel de las Expectativas laborales y el Significado del trabajo. Un año de Pos Doctorado en la Universidad Complutense de Madrid con el Proyecto de Investigación: El proceso motivacional en el trabajo: Efectos del “liderazgo de servicio” en grupos de trabajadores mexicanos.**

**Un segundo año de Pos Doctorado en la Universidad Nacional Autónoma de México en la Facultad de Psicología, con el proyecto de Investigación: Adicciones a las nuevas tecnologías en adolescentes mexicanos.**

**Da clases en la FES Zaragoza UNAM y en el ITESM CCM y es Investigadora Consultora de IPSO Investigación en Psicología Organizacional S.C.**

**Ha participado como ponente en diversos congresos Nacionales e Internacionales y es autora de capítulos en un par de libros de Psicología Organizacional, así como artículos de divulgación científica.**

**Imagen del tercer autor (100pix X 100pix formato jpg, png, gif)**





### Resumen

El objetivo del presente estudio fue evaluar las propiedades psicométricas del cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU-10) en una población de 210 mexicanos (49% mujeres y 51% hombres) que estudian y trabajan. Se desarrolló un análisis factorial exploratorio, así como un análisis de confiabilidad y de validez convergente. Los resultados mostraron que el cuestionario es confiable ( $\alpha = .95$ ). A partir del análisis factorial exploratorio se comprobó el carácter unidimensional de la escala reportando una varianza explicada de 73.65%. Los resultados de validez convergente con el cuestionario de Autoeficacia General muestran una correlación positiva y significativa ( $r = .839$ ), así como una relación significativa y positiva con las subescalas del Inventario de Desempeño Laboral: Desempeño de Tarea ( $r = .44$ ); Desempeño Contextual ( $r = .50$ ); y Desempeño Organizacional ( $r = .53$ ) y las subescalas del cuestionario de Engagement UWES: Vigor ( $r = .19$ ); Absorción ( $r = .24$ ); y Dedicación ( $r = .18$ ).

*Keywords:* Validez, Autoeficacia Profesional, Confiabilidad, Validez convergente.

### Abstract

The objective of this study was assess the psychometric properties of Professional Self-efficacy questionnaire (AU-10) in a population of 210 Mexican students (49% women and 51% men) who also work with an average age of 22 years old. It was developed a cross-sectional study with a factorial analysis exploratory, besides a reliability analysis and convergent validity. The results show that the scale is reliable ( $\alpha=.95$ ) beginning with exploratory factorial analysis the one-dimensional character of the scale was verified with an explained variance of 73.65%. The results of convergent validity with General Self-Efficacy questionnaire shows a positive and significant correlation ( $r=.839$ ), as well as a positive and significant correlation with Job Performance Inventory subscales: Task Performance ( $r = .44$ ); Contextual Performance ( $r = .50$ ); and Organizational Performance ( $r = .53$ ) and subscales of Engagement UWES: Vigor ( $r = .19$ ); Absorption ( $r = .24$ ); and Dedication ( $r = .18$ ).

*Keywords:* Validity, Professional Self-efficacy, Reliability, Convergent validity

### **Relevancia histórica de la autoeficacia**

La autoeficacia ha sido uno de los conceptos más importantes en la investigación psicológica contemporánea (Judge, Jackson, Shaw, Scott & Rich, 2007). Atendiendo a lo estipulado por la Teoría Social Cognitiva, la autoeficacia se define como los juicios de cada individuo sobre sus capacidades, con base en los cuales organiza y ejecuta sus actos y estos le permiten alcanzar el rendimiento deseado (Quijano y Navarro, 2012).

La investigación empírica ha demostrado que la autoeficacia se relaciona significativamente con diversas variables en el contexto laboral, como por ejemplo: la adaptabilidad a la tecnología avanzada, generación de ideas de gestión, desempeño de gestión, el engagement, el bienestar afectivo relacionado al trabajo, el desempeño, la adquisición de habilidades y el ajuste del recién llegado al entorno organizacional (Lubbers, Loughlin & Zweig, 2005; Salanova, Bresó y Schaufeli, 2005; Stajkovic & Luthans, 1998;). Estas relaciones señalan a la autoeficacia como un antecedente de la motivación y el comportamiento (Bandura, 1982; Ramis, Manassero, Ferrer y García-Buades, 2007). Con lo anterior, podemos considerar a la autoeficacia como un constructo relevante para el desempeño (Blanco, 2010; Lindley, 2006).

Desde la Teoría Social Cognitiva se proponen cuatro fuentes principales para fortalecer las creencias de autoeficacia: (a) las experiencias de éxito o dominio, el éxito aumenta las evaluaciones positivas de autoeficacia influyendo en el éxito futuro, (b) la experiencia obtenida mediante el aprendizaje vicario, observando los aciertos y fracasos de terceros a través del modelamiento, (c) la persuasión social, conformada por las críticas y evaluaciones de terceros, así como la asignación de tareas que garanticen altas probabilidades para conseguir el éxito, y (d) los estados fisiológicos o activación emocional, entendida como las consecuencias estresoras percibidas causadas por el esfuerzo invertido al realizar cierta tarea, mientras se presente mayor estrés es más probable que los juicios de autoeficacia disminuyan (Bandura, 1982; Salanova, Bresó et al., 2005).

Siguiendo los planteamientos de la teoría Social Cognitiva referidos por Olaz (2001) las evaluaciones de autoeficacia tienen consecuencias en el comportamiento humano de cuatro formas distintas, (a) influye en la elección de actividades y conductas, (b) establece la cantidad de esfuerzo que se invierte en una actividad determinada, (c) afecta el comportamiento modificando los pensamientos y las reacciones emocionales, e (d) interviene en los planteamientos de proyecciones futuras del sujeto, dándonos la oportunidad de decidir y enfocar el comportamiento en cierta tarea, es decir, estableciendo las metas y retos guía de nuestro proceder, alentándonos a participar en nuevas experiencias y percibiendo menos estrés si los índices de autoeficacia son altos.

Específicamente desde la Psicología Organizacional, se ha utilizado el término de Autoeficacia profesional que puede definirse como el conjunto de creencias que poseen los trabajadores de sus propias capacidades para llevar a cabo, de manera exitosa actividades asociadas a su profesión (Maffei, Spontón, Spontón, Castellano y Medrano, 2012).

Por otra parte, se considera de suma importancia contar con instrumentos con propiedades psicométricas adecuadas que nos permitan determinar el papel que juega la Autoeficacia Profesional en trabajadores mexicanos y la relación de esta variable con otros constructos sustanciales abordados por la Psicología Organizacional.

El cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU-10) se asocia de manera directa con los planteamientos expresados por Bandura, (Stajkovic & Luthans, 1998) quien remarca la importancia de mantener una relación cercana de evaluación entre la eficacia y el contexto en que se desempeña la tarea, así como el nivel de demanda que implica la conducta.

Se sigue esta línea de estudio ya que el poder modulador de la autoeficacia tiene que ver con el nivel de especificidad con el cual se mide el constructo, debido a la tendencia de las personas a cambiar sus puntuaciones de autoeficacia dependiendo del dominio concreto que evalúen. Por estas razones se considera la necesidad de crear y emplear medidas específicas de autoeficacia relacionadas con dominios concretos (Salanova, Grau y Martínez, 2005).

El cuestionario de Autoeficacia Profesional es considerado, de dominio específico, y está compuesto por 10 ítems. Las pruebas utilizadas se consideran de dominio específico por cumplir con las siguientes características: (a) cuenta con pocos ítems (menos de 30), (b) puede ser contestado con rapidez, menos de 15 minutos necesarios para completarlo, y (c) su campo de aplicación se delimita exclusivamente a entornos laborales (Barraza, 2010).

De acuerdo a la revisión bibliográfica realizada, se encontró un estudio dónde se evalúan las propiedades psicométricas de esta escala en población de trabajadores argentinos, encontrando indicadores adecuados de validez y confiabilidad (Maffei et al. 2012)

Este estudio se suma a las investigaciones que aclaran el papel que juega la autoeficacia profesional en distintos trabajos y poblaciones (Lindley, 2006) tomando en cuenta las diferencias interculturales que pueden llegar a presentarse.

En el presente estudio se analizan las propiedades psicométricas del cuestionario de Autoeficacia Profesional AU-10, en mexicanos que estudian y trabajan. Para ello, estudiamos su estructura factorial, analizamos su consistencia interna y evaluamos su validez convergente a través del estudio de su asociación con otras variables con las que esperamos que estuviera relacionada con base en la evidencia empírica previa.

**Ejemplo tipográfico y de ubicación de un título de sección nivel 2 (Encabezado alineado a la izquierda en negritas con mayúsculas y minúsculas)**

[Insertar aquí el cuerpo del texto de la introducción de nivel 2]

**Ejemplo tipográfico y de ubicación de un título de sección nivel 3. (Encabezado de párrafo con sangría, negritas, minúscula y punto final)**

[Insertar aquí el cuerpo del texto de la introducción de nivel 3]

*Ejemplo tipográfico y de ubicación de un título de sección nivel 4. (Encabezado de párrafo con sangría, negritas, cursiva, minúscula y punto final)* En caso de necesitar un título de sección de nivel 4, el APA establece que se debe colocar el título al comienzo del párrafo, con una oración en ***negritas y cursiva***, como se muestra en la frase anterior del ejemplo tipográfico, e inmediatamente después el cuerpo del texto.

*Ejemplo tipográfico y de ubicación de un título de sección nivel 5. (Encabezado de párrafo con sangría, cursiva, minúscula y punto final)* En caso de necesitar un título de sección de nivel 5, el APA establece que se debe colocar el título al comienzo del párrafo, con una oración en *cursiva*, como se muestra en la frase anterior del ejemplo tipográfico solamente, e inmediatamente después el cuerpo del texto.

## Método

### Participantes

La muestra empleada de este estudio estuvo compuesta por 210 participantes, con una edad media de 22.1 (DS= 2.79; rango=15-30). El 49% son mujeres (103) y el 51% hombres (107). El grado educativo actual fue de 1.4% en secundaria, 8.1% preparatoria, 89% licenciatura y 1.4% maestría. El sistema de estudios que cursaban era de 89.5% en modalidad escolarizada, 9% en sistema abierto y 1.4% a distancia.

Los puestos de trabajo en los que laboran se conforman por un 64.8% de operativos, 26.2% en el cargo administrativo, 6.7% ejecutivo y directivo 2.4%. La antigüedad en el puesto se constituía de 54.8% con menos de un año de contratación, 33.8% tenían una antigüedad de 1 a 5 años de mantenerse laborando y el 11.4% restante tenía más de 5 años laborando.

### Materiales

[Insertar el texto en donde se describen los materiales utilizados en el estudio]

### Procedimiento

Se realizó una batería de pruebas digital (Formularios de google) que contenía los cuestionarios de Autoeficacia Profesional (AU-10), Autoeficacia General, el Inventario de Desempeño Laboral y el Cuestionario de Engagement UWES presentando los instrumentos en formularios de internet para su posterior aplicación. El muestreo que utilizamos para recaudar participantes fue no probabilístico por conveniencia, el criterio de inclusión de los participantes fue que estudiaran y trabajaran. A cada participante se le asignó una clave conformada por sus iniciales y año de nacimiento. El tiempo aproximado para responder la batería de pruebas era de 25 minutos. La participación fue anónima y voluntaria

### Mediciones

1. **Cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU-10).** (Maffei et al., 2012). Examina las creencias que poseen los trabajadores de sus propias capacidades para llevar a cabo, de manera exitosa actividades asociadas a su profesión, consta de 10 ítems y es unidimensional ( $\alpha = .95$ ). (“Seré capaz de encontrar lo que quiero en mi trabajo aunque alguien se me oponga”), diseñado en una escala tipo Likert donde 1 es “nunca o ninguna vez” y 7 “siempre o todos los días”.

2. **Cuestionario de Autoeficacia General.** (Schwarzer & Jerusalem, 1995). Dirigida a evaluar el sentimiento estable de competencia personal para manejar de forma eficaz una gran variedad de situaciones estresantes. Consta de 10 ítems y es unidimensional ( $\alpha=.94$ ). (“Puedo encontrar la manera de obtener lo que quiero aunque alguien se me oponga”) diseñado en una escala tipo Likert donde 1 es “nunca o ninguna vez” y 7 “siempre o todos los días”.
3. **Inventario de Desempeño Laboral.** (Salgado y Cabal, 2011). Compuesto por tres subescalas: (a) Desempeño de tarea ( $\alpha=.80$ ) (“Me tomo un tiempo para organizar mis actividades en el trabajo”); (b) Desempeño Contextual ( $\alpha=.83$ ) (“Me siento comprometido con la organización para la cual trabajo”) y (c) Desempeño Organizacional ( $\alpha=.81$ ) (“Utilizo de manera adecuada los materiales que me proporcionan para realizar mi trabajo”). Consta de 15 ítems con una gradación tipo Likert donde 1 es “nunca” y 6 “siempre”.
4. **Cuestionario de Engagement UWES:** Se compone por tres subescalas de 5 ítems cada una: (a) Vigor ( $\alpha=.85$ ) (“Mi trabajo es retador”); (b) Absorción ( $\alpha=.84$ ) (“Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo”); (c) Dedicación ( $\alpha=.80$ ) (Soy muy persistente en mi trabajo). Consta de 15 ítems con un anclaje tipo Likert donde 1 es “nunca” y 6 “cada día”.
5. **Hoja de variables sociodemográficas.** Está compuesta por preguntas cerradas sobre edad, sexo, nivel y sistema de estudios; por otra parte contenía algunas preguntas relacionadas con las condiciones laborales como puesto y antigüedad.

### **Análisis estadísticos**

[Insertar el texto **en donde se describen cuáles fueron los análisis estadísticos utilizados** y porqué se eligieron esos.]

## Resultados

### Análisis Factorial Exploratorio

Mediante el método de análisis factorial con rotación ortogonal varimax (técnica: componentes principales) se corroboró la estructura unifactorial del cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU-10). Las cargas factoriales de los ítems oscilan entre .758 hasta .908. El total de la varianza explicada es de 73.65%.

### Validez Convergente

La validez convergente fue evaluada analizando las relaciones entre la Autoeficacia Profesional y las puntuaciones obtenidas en otras variables con las que esperábamos que estuviera relacionada. Los resultados se presentan en la tabla 2.

Existe una correlación positiva y significativa entre el cuestionario de Autoeficacia Profesional y el cuestionario de Autoeficacia General ( $r=.839$   $p<.01$ ).

En el ámbito de desempeño también se encuentra una correlación significativa y positiva entre el cuestionario de Autoeficacia Profesional y las tres subescalas del Inventario de Desempeño, en el apartado de Desempeño de Tarea ( $r = .441$ ), Desempeño Contextual ( $r = .507$ ) y Desempeño Organizacional ( $r = .537$ ); con una significancia de 0.01.

Las correlaciones obtenidas entre el cuestionario de Engagement y el cuestionario de Autoeficacia Profesional son positivas y significativas con un nivel de 0.01, para las subescalas de Vigor ( $r = .199$ ), Absorción ( $r = .24$ ) y Dedicación ( $r = .189$ ).

### Consistencia interna

Las correlaciones inter-ítem abarcan valores comprendidos entre  $r=.55$  hasta  $r=.82$

El coeficiente de alfa de Cronbach obtenido del cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU-10) es .958, se considera como una prueba de confiabilidad muy buena según la clasificación de Cohen y Swerdlik (2006).



### Discusión

A través de estos resultados podemos corroborar que el cuestionario de Autoeficacia Profesional AU-10 tiene un índice apropiado de confiabilidad ( $\alpha = .958$ ) y presenta una estructura unifactorial, con una varianza explicada del 73.65%. Esto corrobora lo encontrado por Maffei et al. (2012) donde la escala permanece con un índice de confiabilidad adecuado ( $\alpha = .88$ ) y mantiene la estructura de un solo factor, aunque el porcentaje de varianza explicada que obtuvieron fue menor (53%).

La validez convergente se probó por medio de la correlación positiva y significativa entre el cuestionario de Autoeficacia Profesional y el cuestionario de Autoeficacia General ( $r = .839$ ) lo cual nos indica una estrecha relación entre los constructos abordados, la diferencia entre estas dos escalas consiste en que el cuestionario de Autoeficacia Profesional atiende los postulados de Bandura (2001), quien recomienda elaborar medidas de autoeficacia para ámbitos de funcionamiento específico.

Por otra parte, Blanco (2010) encontró correlaciones positivas y significativas entre la Autoeficacia Académica y la Autoeficacia Estadística ( $r = .314$ ); y entre la Autoeficacia Estadística y la Autoeficacia General ( $r = .244$ ) argumentando que estos constructos mantienen un vínculo fuerte, pero pueden ser diferenciados. Estos hallazgos pueden replicarse en el ámbito laboral como lo demuestra la correlación encontrada entre Autoeficacia General y Autoeficacia Profesional ( $r = .839$ ).

Según Stajkovic y Luthans (1998) existen estudios que han encontrado una correlación negativa y significativa entre las variables de autoeficacia específica y general definiéndolas como constructos separados de manera conceptual y psicométrica, esto puede deberse a que en algunos estudios (Lubbers et al., 2005; Rapp, Baker, Bachrach, Ogilvie & Skinner Beitelspacher, in press; Salanova, Llorens & Schaufeli, 2011) se han desarrollado cuestionarios de autoeficacia para profesiones específicas, éstos sí podrían llegar a presentar una correlación negativa con la Autoeficacia General, debido a que las evaluaciones de dominios particulares no tienen que corresponder de manera consecuente con dominios globales.

Sumado al análisis de validez convergente del cuestionario se encontraron correlaciones positivas y significativas con las subescalas del Inventario de Desempeño; en las subescalas de Desempeño de Tarea ( $r = .441$ ), Desempeño Contextual ( $r = .507$ ) y Desempeño Organizacional ( $r = .537$ ); con una significancia de 0.01. Esto corrobora lo encontrado en gran cantidad de estudios que relacionan la autoeficacia y el desempeño (Bandura, 1982; Lubbers et al., 2005; Rapp et al., in press; Stajkovic & Luthans, 1998).

De manera consecuente el análisis de validez convergente entre el cuestionario de Engagement y el cuestionario de Autoeficacia Profesional muestra correlaciones positivas y significativas en las subescalas de Vigor ( $r = .199$ ), Absorción ( $r = .24$ ) y Dedicación ( $r = .189$ ); con una significancia de 0.01. Estos resultados corroboran la relación positiva y significativa entre las creencias de eficacia y las subescalas de engagement: (a) Vigor ( $r = .32$ ) y (b) Dedicación ( $r = .42$ ) con un nivel de significancia de .001 encontradas por Salanova, Bresó et al. (2005).

Los hallazgos de este estudio también corroboran lo encontrado por Hirschi y Jaensch (2015) quienes encuentran una correlación positiva y significativa entre la Autoeficacia y el engagement de carrera ( $r = .21$ ) con un nivel de significancia de .001. Al igual que lo encontrado por Walker, Greene y Mansell (2006) donde la Autoeficacia juega un rol predictor del engagement cognitivo mostrando una correlación positiva y significativa entre Autoeficacia y engagement cognitivo ( $r = .44$ ) con una significancia de .01.

### **Conclusiones**

El cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU-10) cuenta con adecuadas propiedades psicométricas de confiabilidad y validez de manera consecuente puede utilizarse en investigaciones relacionadas con el ámbito laboral en población mexicana. Esta prueba puede ser utilizada en el ámbito laboral, independientemente del trabajo que se realice.

Recomendamos replicar el estudio de propiedades psicométricas del cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU-10) con una muestra mayor y de características laborales heterogéneas con la finalidad de corroborar la sensibilidad del instrumento ante distintas ocupaciones, así como considerar ocupar una muestra de diferentes estados, para verificar y confirmar las propiedades psicométricas del cuestionario.

Por otra parte, los resultados aquí presentados no pueden generalizarse en otras poblaciones, lo cual va relacionado con el punto mencionado anteriormente; se debe tener cautela pues no todas las variables psicológicas se comportan igual en distintas muestras.

Las correlaciones realizadas con la variable desempeño fueron medidas con cuestionarios de autoinforme lo que puede causar una disminución en el valor predictivo de la autoeficacia según lo señalado por Judge et al. (2007). En posteriores correlaciones de desempeño sería viable utilizar medidas objetivas en el desarrollo de las tareas laborales.

El corte del estudio es transversal, por tal motivo es prudente realizar investigaciones posteriores con un diseño longitudinal.

### Referencias

- Bandura, A. (1982). Self-Efficacy Mechanism in Human Agency. *American Psychologist*, 37 (2), 122-147.
- Bandura, A. (2001). Guía para la construcción de escalas de autoeficacia. *Psychological Bulletin*, 124, 240-261.
- Barraza, A. (2010). Validación del inventario de expectativas de autoeficacia académica en tres muestras secuenciales e independientes. *CPU-e, Revista de Investigación Educativa*, (10), 1-30.
- Blanco, A. (2010). Creencias de autoeficacia de estudiantes universitarios: un estudio empírico sobre la especificidad del constructo. *Relieve*, 16 (1), 1-28.
- Cohen, R. J. y Swerdlik, M. E. (2006). *Pruebas y evaluación psicológicas. Introducción a las pruebas y a la medición (6ª Ed.)*. México, D.F.: McGraw Hill.
- Hirschi, A. & Jaensch, V. K. (2015). Narcissism and career success: Occupational self-efficacy and career engagement as mediators. *Personality and Individual Differences*, 77, 205-208.
- Judge, T. A., Jackson, C. L., Shaw, J. C., Scott, B. A. & Rich, B. L. (2007). Self-Efficacy and Work-Related Performance: The Integral Role of Individual Differences. *Journal of Applied Psychology*, 92 (1), 107-127.
- Lindley, L. D. (2006). The Paradox of Self-Efficacy: Research With Diverse Populations. *Journal of Career Assessment*, 14 (1), 143-160.
- Lubbers, R., Loughlin, C. & Zweig, D. (2005). Young workers' job self-efficacy and affect: Pathways to health and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 199-214.
- Maffei, L., Spontón, C., Spontón, M., Castellano, E. y Medrano, L. A. (2012). Adaptación del Cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU-10) a la población de trabajadores cordobeses. *Pensamiento Psicológico*, 10 (1), 51-62.
- Olaz, F. (2001). *La Teoría Social Cognitiva de la Autoeficacia. Contribuciones a la Explicación del Comportamiento Vocacional*. Tesis de licenciatura, Facultad de Psicología, Universidad Nacional de Córdoba.
- Quijano, S. y Navarro, J. (2012). La autoeficacia y la motivación en el trabajo. *Apuntes de Psicología*, 30 (1-3), 337-349.
- Ramis, M. C., Manassero, M. A., Ferrer, V. A. y García-Buades, E. (2007). ¡No es fácil ser un buen jefe/a! Influencia de las habilidades comunicativas de la dirección sobre la motivación, la autoeficacia y la satisfacción de sus equipos de trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 23 (2), 161-181.

Rapp, A., Baker, T. L., Bachrach, D. G., Ogilvie, J. & Skinner Beitelspacher, L. (in press). Perceived customer showrooming behavior and the effect on retail salesperson self-efficacy and performance. *Journal of Retailing*, xxx (xxx, 2015), xxx-xxx.

Salanova, M., Bresó, E. y Schaufeli, W. B. (2005). Hacia un modelo espiral de las creencias de eficacia en el estudio del burnout y del engagement. *Ansiedad y Estrés*, 11 (2-3), 215-231.

Salanova, M., Grau, R. M. y Martínez, I. M. (2005). Demandas laborales y conductas de afrontamiento: el rol modulador de la autoeficacia profesional. *Psicothema*, 17 (3), 390-395.

Salanova, M., Llorens, S. & Schaufeli, W. B. (2011). "Yes, I Can, I Feel Good, and I Just Do It!" On Gain Cycles and Spirals of Efficacy Beliefs, Affect, and Engagement. *Applied Psychology: an International Review*, 60 (2), 255-285.

Salgado, J. F. y Cabal, A. L. (2011). Evaluación del Desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27 (1), 75-91.

Stajkovic, A. D. & Luthans, F. (1998). Self-Efficacy and Work-Related Performance: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, 124 (2), 240-261.

Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). General self-efficacy scale. En J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston (Eds.), *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control belief* (pp. 35-37). Windsor, Reino Unido: NFER-NELSON.

Walker, C. O., Greene, B. A. & Mansell, R. A. (2006). Identification with academics, intrinsic/extrinsic motivation, and self-efficacy as predictors of cognitive engagement. *Learning and Individual Differences*, 16, 1-12.

Apéndices

**Cuestionario AU-10**

Lee las siguientes oraciones y señala la frecuencia con la cual experimentas los siguientes acontecimientos.

Las puntuaciones corresponden al siguiente orden:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
<b>Nunca o ninguna vez</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>A menudo</b>	<b>Muy frecuentemente</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre o todos los días</b>

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



**Notas de pie de página**

[Insertar las notas de pie de página numeradas conforme fueron citadas en el texto]



**Tablas**

Tabla 1

Carga factorial de los ítems del cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU-10)

<b>Ítems</b>	<b>Componente</b>
	<b>1</b>
<b>AU10-1</b>	.758
<b>AU10-2</b>	.832
<b>AU10-3</b>	.856
<b>AU10-4</b>	.908
<b>AU10-5</b>	.891
<b>AU10-6</b>	.882
<b>AU10-7</b>	.855
<b>AU10-8</b>	.864
<b>AU10-9</b>	.866
<b>AU10-10</b>	.861

Tabla 2

Matriz de correlaciones

<b>Tabla 2. Matriz de correlaciones</b>											
	<b>I</b>	<b>II</b>	<b>III</b>	<b>IV</b>	<b>V</b>	<b>VI</b>	<b>VII</b>	<b>VIII</b>	<b><math>\mu</math></b>	<b>ST</b>	<b><math>\alpha</math></b>
<b>I</b>									5.56	1.00	.94
<b>II</b>	.839**								5.59	.997	.95
<b>III</b>	.423**	.441**							4.70	.844	.80
<b>IV</b>	.476**	.507**	.657**						4.80	.840	.83
<b>V</b>	.443**	.537**	.595**	.799**					5.05	.788	.81
<b>VI</b>	.149*	.199**	.003	.065	.141*				4.18	1.12	.85
<b>VII</b>	.189**	.24**	.041	.095	.135	.878**			4.34	1.08	.84
<b>VIII</b>	.142*	.189**	-.039	.032	.069	.856**	.852**		4.21	1.08	.80

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

\* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

I: Cuestionario de Autoeficacia General; II: Cuestionario de Autoeficacia Profesional; III: Desempeño de Tarea; IV: Desempeño Contextual; V: Desempeño Organizacional; VI: Vigor; VII: Absorción; VIII: Dedicación.

**[Si tiene más de una tabla utilice una página para cada una de ellas siguiendo el formato descrito en la parte superior de esta página]**

**Nota importante:** [En archivo anexo al documento envíe el archivo editable de las tablas de este trabajo de preferencia en Excel, PowerPoint o Number]

## Figuras

Figura [Insertar aquí el número de la figura]

[Insertar aquí el título de la figura]

[Insertar aquí la figura en cualquiera de los siguientes formatos JPG, PNG o GIF]

[Si tiene más **de una figura utilice una página para cada una de ellas siguiendo el formato descrito en la parte superior de esta página]**

**Nota importante:** [En archivo anexo **al documento envíe el archivo editable de las figuras de este trabajo de preferencia en Excel, PowerPoint, Number o PhotosShop]**