

**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**

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

Edgar Jimenez Hernandez: yo_gared15@comunidad.unam.mx

Fabiola Itzel Villa George: 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, ha participado como organizador del 1er Foro de Psicología del Trabajo y las Organizaciones, y en el Primer Foro de Multidisciplina en Ciencias de la Salud; asistente en el 1er Encuentro de Modelos Cognitivos; ponente en el 2º Congreso Nacional y 1er Internacional de Psicología “Avances y desafíos de la Psicología Contemporánea”, y 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 concurrente. Los resultados mostraron que el cuestionario es confiable ($\alpha = .95$). A partir de AFE se comprobó el carácter unidimensional de la escala reportando una varianza explicada de 73.65%. Los resultados de validez concurrente con el cuestionario de Autoeficacia General muestran una correlación positiva significativa ($r = .839$), así como una relación significativa 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 ($r = .18$).

Palabras Clave: Autoeficacia Profesional, Validez, Confiabilidad, Validez concurrente, Propiedades psicométricas

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 concurrent 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 concurrent 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: Professional Self-efficacy, Validity, Reliability, Concurrent validity,

Psychometric properties

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 & Navarro, 2012).

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 & Schaufeli, 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 & Medrano, 2012).

La investigación empírica ha demostrado que la autoeficacia se relaciona significativamente con diversas variables en el contexto laboral, 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 et al., 2005; Stajkovic & Luthans, 1998;). Estas relaciones señalan a la autoeficacia como un antecedente de la motivación y el comportamiento (Bandura, 1982; Ramis, Manassero, Ferrer & García-Buades, 2007). Con lo anterior, podemos considerar a la autoeficacia como un constructo relevante para el desempeño (Blanco, 2010; Lindley, 2006).

En diversas investigaciones se diseñan instrumentos que tienen la finalidad de medir la autoeficacia que experimentan las personas al llevar a cabo tareas específicas, algunos

investigadores que diseñan estas escalas persiguen el objetivo de encontrar correlaciones entre las creencias de autoeficacia y el desempeño, la satisfacción y otros fenómenos psicológicos de índole social, educativa o laboral (Earley, 1994; Gist, Schwoerer & Rosen, 1989; Locke, Frederick, Lee & Bobko, 1984). En este caso nos centramos en evaluar la autoeficacia en el ámbito laboral midiendo este constructo desde una perspectiva contextual.

La Autoeficacia Profesional forma parte del núcleo de la Psicología Organizacional Positiva y es uno de los recursos que permiten generar bienestar ocupacional e índices de desempeño óptimos (Moreno-Jiménez, Garrosa, Corso, Boada & Rodríguez-Carvajal, 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) desarrollado por Salanova (2004), basado en los ítems del cuestionario de Autoeficacia General de Schwarzer y Jerusalem (1995), 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; sin embargo, el cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU-10) es una escala de dominio específico contextual centrada en el trabajo desempeñado por una persona, sin especificar cuáles son las tareas específicas incluidas en el puesto de trabajo. La bondad de este instrumento es que se adecua a medir las evaluaciones de autoeficacia laboral que se encuentran presentes dentro de una muestra de trabajadores heterogénea.

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 & Martínez, 2005).

El cuestionario de Autoeficacia Profesional se clasifica como una escala 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 donde se evalúan las propiedades psicométricas del cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU-10) en una población de trabajadores argentinos, encontrando indicadores adecuados de validez y confiabilidad. Mediante un análisis factorial exploratorio corroboraron su estructura unidimensional que explica el 53% de la varianza de la prueba, su confiabilidad en este estudio fue: $\alpha = .88$, y a través del análisis factorial confirmatorio que realizaron con una modificación en su modelo inicial encontraron los siguientes índices de ajuste: $\chi^2 = 135.92$; $p < 0.00$; GFI = .92; CFI = .92; RMSEA=.09 (Maffei et al., 2012).

En el presente estudio se analizan las propiedades psicométricas del cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU-10) en mexicanos que estudian y trabajan. Esta disertación empírica tiene el objetivo de aclarar 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 cuanto a la evaluación de la autoeficacia laboral con una población del área metropolitana de México. Para ello, estudiamos su estructura factorial, analizamos su consistencia interna y evaluamos su validez concurrente a través del estudio de su asociación con otras variables con las que esperamos que estuviera relacionada con base en la evidencia empírica previa.

Método

Participantes

La muestra empleada en este estudio estuvo compuesta por 210 participantes, los cuales fueron seleccionados de manera no probabilística por conveniencia, el criterio de inclusión de los participantes fue que estudiaran y trabajaran. La media de edad fue de 22.1 (DE 2.79; rango=15-30), 103 son mujeres (49%) y 107 son hombres (51%).

Materiales

Cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU-10) (Salanova, 2004). 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”, un puntaje alto en el cuestionario indica una mejor autoeficacia profesional percibida.

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”, un puntaje alto en la prueba indica una mejor autoeficacia general percibida.

Inventario de Desempeño Laboral (Salgado & 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”.

Cuestionario de Engagement UWES (Demerouti, Bakker, de Jonge, Janssen & Schaufeli, 2001). Se compone por tres subescalas de 5 ítems cada una: (a) Vigor ($\alpha = .86$) (“Mi trabajo es retador”); (b) Absorción ($\alpha = .80$) (“Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo”); (c) Dedicación ($\alpha = .90$) (“Soy muy persistente en mi trabajo”). Consta de 15 ítems con un anclaje tipo Likert donde 1 es “nunca” y 6 “cada día”.

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, este cuestionario se realizó expofeso para esta investigación.

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, el Cuestionario de Engagement UWES y la hoja de variables sociodemográficas para su posterior aplicación vía Internet. Esta batería de pruebas se realizó con el único fin de servir a la investigación por lo cual se eliminó al finalizar la etapa de recolección de datos. Se hizo una convocatoria por redes sociales con el fin de que la gente se interesara en participar, la batería de pruebas se puso al alcance de la población que cumpliera con los criterios de inclusión mencionados anteriormente; al participante que aceptaba responder se le asignó una clave conformada por sus iniciales y año de nacimiento, además, se le explicó que los datos serían confidenciales y servirían para fines estadísticos. La aplicación de las pruebas empezó el 8 de marzo del 2015 y finalizó el 17 de abril del 2015. El tiempo aproximado para responder la batería de pruebas era de 25 minutos. Al término de la recolección de datos, se consiguieron 218 respuestas; sin embargo, se eliminaron 8 de la base de datos por no cumplir con los criterios de inclusión establecidos. Posteriormente se utilizó el paquete de datos SPSS V.22 con el fin de hacer los análisis estadísticos correspondientes a la investigación.

Resultados

El grado educativo actual de nuestra muestra 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.

Análisis Factorial Exploratorio

Antes de realizar el análisis factorial exploratorio utilizamos la prueba Kaiser-Meyer-Olkin (Kaiser, 1970) y la prueba de esfericidad de Bartlett (1950) para comprobar la adecuación psicométrica de los ítems. La prueba Kaiser-Meyer-Olkin fue de .947 indicando un valor superior al mínimo de .5. La prueba de Esfericidad de Bartlett (1950) fue significativa (chi cuadrado aproximado = 2060.808, $gl = 45$, $p < .000$). Las variables presentan una distribución normal por tal motivo una estructura factorial estable puede encontrarse en los datos analizados.

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 (tabla 1). El total de la varianza explicada es de 73.65%.

Consistencia interna

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

Validez Concurrente

La validez del constructo fue evaluada analizando las correlaciones entre la Autoeficacia Profesional y las puntuaciones obtenidas en otras variables relacionadas teóricamente con el constructo de Autoeficacia Profesional como el engagement y el desempeño (Salanova, Llorens & Schaufeli, 2011; Stajkovic & Luthans, 1998). Mientras que la validez concurrente se analizó a partir de la correlación entre la Autoeficacia Profesional y el Cuestionario de Autoeficacia General. 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 ($r = .189$).

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 concurrente 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. Stajkovic y Luthans (1998) refieren que 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 algunas investigaciones (Lubbers et al., 2005; Rapp, Baker, Bachrach, Ogilvie & Skinner Beitelspacher, in press; Salanova et al., 2011) se han desarrollado cuestionarios de autoeficacia para profesiones específicas; sin embargo, en este estudio no se presentó una correlación negativa con la Autoeficacia General, la correlación positiva entre la Autoeficacia Profesional y la Autoeficacia General obedece al parecido en la redacción entre las dos pruebas, la correlación positiva sustenta su validez concurrente, esto puede indicar que en esta población los cuestionarios de Autoeficacia Profesional y General podrían ser utilizados de manera indistinta.

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 no pudieron replicarse de manera similar en este estudio como lo demuestra la alta correlación encontrada entre la Autoeficacia General y la Autoeficacia Profesional ($r = .839$); sin embargo, esto puede atribuirse al desarrollo de ítems llevado a cabo por (Salanova, 2004) que manifiesta una estructura sintáctica similar a la Escala de Autoeficacia General de Schwarzer y Jerusalem (1995).

Sumado al análisis de validez concurrente 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).

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.

Limitaciones

Recomendamos replicar el estudio de propiedades psicométricas del cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU-10) con una muestra de características laborales homogéneas 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.

Como sugerencia para nuevas líneas de investigación se propone realizar estudios de diseño longitudinal que permitan aclarar los efectos de la Autoeficacia Profesional en trabajadores mexicanos en diferentes contextos laborales y la relación de este constructo con otras variables psicológicas relevantes en la psicología organizacional.

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.
- Bartlett, M. S. (1950). Periodogram analysis and continuous spectra. *Biometrika*, 37 (1-2), 1-16.
- 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. & Swerdlik, M. E. (2006). *Pruebas y evaluación psicológicas. Introducción a las pruebas y a la medición* (6ª ed.). México, D.F.: McGraw Hill.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., de Jonge, J., Janssen, P. P. & Schaufeli, W. B. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 27 (4), 279-286.
- Earley, P. C. (1994). Self or group? Cultural effects of training on self-efficacy and performance. *Administrative Science Quarterly*, 39 (1), 89-117.
- Gist, M. E., Schwoerer, C. & Rosen, B. (1989). Effects of alternative training methods on self-efficacy and performance in computer software training. *Journal of applied psychology*, 74 (6), 884-891.
- 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.
- Kaiser, H. F. (1970). A second generation little jiffy. *Psychometrika*, 35 (4), 401-416.
- Lindley, L. D. (2006). The Paradox of Self-Efficacy: Research With Diverse Populations. *Journal of Career Assessment*, 14 (1), 143-160.
- Locke, E. A., Frederick, E., Lee, C. & Bobko, P. (1984). Effect of self-efficacy, goals, and task strategies on task performance. *Journal of applied psychology*, 69 (2), 241-251.
- 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. & Medrano, L. A. (2012). Adaptación del Cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU-10) a la población de trabajadores cordobeses. *Pensamiento Psicológico*, 10 (1), 51-62.

- Moreno-Jiménez, B., Garrosa, E., Corso, S., Boada, M. & Rodríguez-Carvajal, R. (2012). Personalidad resistente y capital psicológico: las variables personales positivas y los procesos de agotamiento y vigor. *Psicothema*, 24 (1), 79-86.
- 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. & 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. & 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. (2004). Una escala de medida de la autoeficacia en el trabajo. En A. Osca (Ed.), *Prácticas de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Madrid: Sanz y Torres.
- Salanova, M., Bresó, E. & 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. & 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. & 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.

Apéndices

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)

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

Tabla 2

Matriz de correlaciones

| | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII | μ | ST | α |
|------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|------|-------|------|----------|
| I | | | | | | | | | 5.56 | 1.00 | .94 |
| II | .839** | | | | | | | | 5.59 | .997 | .95 |
| III | .423** | .441** | | | | | | | 4.70 | .844 | .80 |
| IV | .476** | .507** | .657** | | | | | | 4.80 | .840 | .83 |
| V | .443** | .537** | .595** | .799** | | | | | 5.05 | .788 | .81 |
| VI | .149* | .199** | .003 | .065 | .141* | | | | 4.18 | 1.12 | .85 |
| VII | .189** | .24** | .041 | .095 | .135 | .878** | | | 4.34 | 1.08 | .84 |
| VIII | .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]**