Construcción y validación de una escala de autoeficacia en el trabajo

María L. Campos-Carreño*, Camila B. Velasco, Javiera P. Araya y Carolina E. Gaete

Facultad de Humanidades, Departamento de Psicología, Universidad de La Serena, La Serena-Chile.
(Correo-e: mcampos@userena.cl; cvelasco@userena.cl; javiera.araya@userena.cl; cgaete@userena.cl)

Recibido Oct. 21, 2020; Aceptado Dic. 16, 2020; Versión final Ene. 29, 2021, Publicado Jun. 2021

Resumen

El objetivo de este estudio fue construir y validar una escala de autoeficacia en el trabajo aplicable a contextos laborales transversales. La muestra estuvo compuesta por 332 trabajadores chilenos divididos aleatoriamente en dos submuestras. El proceso de investigación se realizó en 4 etapas: 1) Diseño de instrumento, 2) validación de contenido, 3) análisis factorial exploratorio (submuestra A) y 4) análisis factorial confirmatorio (submuestra B). Los resultados para la escala total muestran indicadores de ajuste adecuados (CFI = 0.97; TLI = 0.97; RMSEA = 0.05; alfa de Cronbach = 0.948). La escala quedó constituida por 5 dimensiones: autogestión, transferencia, metacognición, meta-aprendizaje y autocuidado. Las alfas de Cronbach (0.858; 0.869; 0.808; 0.826 y 0.854 respectivamente) certifican adecuada consistencia interna. Se concluye que la escala de autoeficacia en el trabajo generada presenta características psicométricas adecuadas para su uso, tanto a nivel de escala total como en cada una de sus dimensiones.

Palabras clave: autoeficacia; escala Likert; contexto laboral; psicología; trabajo; organizaciones

Construction and validation of a self-efficacy scale at work

Abstract

The main objective of this study was to construct and validate a scale of self-efficacy at work that is applicable to transversal work contexts. The sample consisted of 332 Chilean workers randomly divided into two subsamples. The study was conducted in four phases: 1) instrument design, 2) content validation, 3) exploratory factor analysis (subsample A), and 4) confirmatory factor analysis (subsample B). The results for the full scale showed adequate adjustment indicators (CFI = 0.97; TLI = 0.97; RMSEA = 0.05; Cronbach's alpha = 0.948). The scale was conformed into five dimensions: self-management, transfer, metacognition, meta-learning, and self-care. Their respective Cronbach's alphas (0.858; 0.869; 0.808; 0.826 and 0.854) certified adequate internal consistency. In conclusion, the self-efficacy at work scale generated here showed adequate psychometric characteristics for its use, both at the level of the entire scale and at level of each of its dimensions.

Keywords: self-efficacy; Likert scale; workplace; work; organizational psychology

INTRODUCCIÓN

La autoeficacia constituye uno de los constructos de mayor relevancia para responder a las demandas de bienestar, calidad, innovación y productividad de las organizaciones debido a su efecto directo en el comportamiento-desempeño laboral y a causa del impacto indirecto en los niveles de motivación, metas y aspiraciones, satisfacción laboral, tendencias afectivas y expectativas de resultados (Pepe et al., 2010; Calderón et al., 2017). La autoeficacia tiene sus orígenes en la Teoría Social Cognitiva y es definida como “las creencias en las propias capacidades para organizar y ejecutar los cursos de acción necesarios para la producción de determinados logros o resultados” (Bandura, 1997). Las creencias de autoeficacia son específicas a ciertos dominios y se desarrollan dependiendo de la actividad que se realice: escolar, social y profesional (Pepe et al., 2010). En consecuencia, el estudio de la autoeficacia en el trabajo resulta adecuado como contexto situado (Pepe et al., 2010).

El presente estudio define autoeficacia en el trabajo como las creencias que tiene cada trabajador respecto al conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que le permiten concretar sus metas laborales, utilizando de manera óptima los recursos personales y contextuales disponibles en pos de desempeñar con calidad las tareas definidas. La versatilidad del concepto responde a las diversas dimensiones que lo estructuran destacando entre ellas: 1) la transferencia de los logros alcanzados (Criollo, Romero y Fontaines, 2017); 2) el autocuidado que permite mantener un bienestar biopsicoemocional lo que favorece la autoconfianza, esperanza en el futuro y confianza en el trabajo (Park, Song y Kim, 2020); 3) la autogestión que determina las decisiones que las personas realizan, el esfuerzo que despliegan y la perseverancia que sostienen frente a los desafíos (Bandura, 1997); 4) la metacognición que se relaciona con el proceso de análisis, planificación, acción de tareas y conciencia de metas (Colthorpe et al., 2019) y 5) el meta-aprendizaje que implica la capacidad de utilizar estrategias efectivas de aprendizaje lo que potencia la autorregulación de pensamientos, sentimientos y acciones favoreciendo la conquista de objetivos (Colthorpe et al., 2019).

Updegraff (2004) plantea la relevancia de dos conceptos en la autoeficacia: 1) la autoconciencia conceptualizada como el conocimiento de sí en cuanto a las capacidades y motivaciones que benefician tanto a sí mismo como a la organización en su conjunto y 2) la autodirección entendida como la conciencia del valor estratégico de la planificación, dando sentido a lo que se está haciendo en el aquí y ahora en función a metas específicas, medibles, alcanzables, realistas y oportunas.

El estudio de la autoeficacia es relevante por cuanto a mayor percepción de ésta mayor capacidad para hacer frente a las crisis y superar los fracasos favoreciendo la elección de tareas más complejas, compromisos con metas más altas, manejo efectivo de situaciones estresantes y recursos, mayor motivación, menos reacciones emocionales adversas, menores niveles de estrés, mayor bienestar laboral y afrontamiento activo de los problemas, mientras que una baja autoeficacia se asocia a depresión, ansiedad y desamparo (Bandura, 1997; Pepe et al., 2010; Calderón et al., 2017; Bargsted et al., 2019). Se destaca su rol mediador entre calidad laboral y salud (Bargsted et al., 2019) y entre competencias y rendimiento (Vera et al., 2011). Un alto nivel de autoeficacia predispone al trabajador a interpretar las exigencias del entorno como retos y no como sucesos incontrolables, ya que considera contar con las capacidades y habilidades suficientes para afrontar las demandas laborales manteniendo el foco en la tarea, siendo la autoeficacia un amortiguador de las exigencias ambientales lo que aporta al bienestar del individuo (Pepe et al., 2010; Bargsted et al., 2019).

Respecto a instrumentos de evaluación de autoeficacia, en Chile se encuentra la Escala de Autoeficacia General (EAG), desarrollada por Schwarzer y Jerusalem el año 1979, validada por Cid, Orellana y Barriga (2010), que mide el constructo a nivel general. A ella se suma una variedad de instrumentos orientados a medir la autoeficacia en el ámbito escolar/académico entre la que podemos mencionar a Ramos-Villagrasa et al. (2018) quienes adaptaron al español “Self-Efficacy for Writing Scale” (SEWS). Considerando la relevancia de disponer de instrumentos de medición de autoeficacia referidos al trabajo, la presente investigación tiene por objetivo construir y validar una escala de Autoeficacia en el Trabajo aplicable a contextos laborales transversales.

MÉTODO

La investigación corresponde a un diseño de tipo instrumental transversal (Montero y León, 2007), y se presenta en dos subsecciones: i) participantes; y ii) procedimiento y análisis de datos

Participantes

La muestra fue de tipo no probabilística y compuesta por 332 sujetos de la Región de Coquimbo, Chile pertenecientes a los siguientes sectores laborales: minería (supervisores y operadores), educación (directivos y docentes), salud (profesionales y técnicos), servicios administrativos y contables (profesionales y técnicos) y seguridad (guardias). Todos trabajadores activos con jornada laboral completa y contrato vigente al

momento de realizar el estudio. La muestra fue aleatoriamente dividida en dos submuestras utilizando el programa SPSS v. 22. La primera de ellas (submuestra A) se compone de 173 sujetos con una edad media de 44.02 años (DT=9.8), de los cuales 33.5% eran hombres (n=58) y 66.5% mujeres (n=115). La muestra para la evaluación final de la escala (submuestra B) quedó conformada por 159 sujetos con edad media de 44.18 años (DT=6.2), siendo 66.7% hombres (n=106) y 33.3% mujeres (n=53).

Procedimiento y análisis de datos

El estudio comprendió las siguientes fases: 1) Diseño de instrumento; 2) Validación de contenido; 3) Análisis factorial exploratorio y 4) Análisis factorial confirmatorio.

Fase 1: Diseño de instrumento

A partir de 4 grupos focales realizados con trabajadores de comercio, turismo, fruticultura y minería de la región de Coquimbo y expertos en psicología del trabajo y las organizaciones, se desarrolló el proceso de construcción de reactivos de tipo diferencial semántico en torno al constructo de autoeficacia en el trabajo. Se generaron 52 reactivos en base a un formato correspondiente a Escala Likert.

Fase 2: Validación de contenido

Los 52 ítems, establecidos por los grupos focales, fueron analizados por un grupo de expertos compuesto por miembros del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Cámara de Comercio de Chile, Cámara Regional de Turismo, Corporación Regional de Desarrollo Productivo y psicólogos expertos en el área Organizacional-Laboral, quienes establecieron las siguientes dimensiones en torno a las cuales organizaron los ítems: 1) Autogestión, entendida como la autovaloración de las capacidades de actuar por iniciativa propia, logrando desenvolverse estratégicamente en contexto para alcanzar metas, priorizando tareas y optimizando el uso del tiempo y los diversos recursos disponibles en la organización (Cerdeira, López, Osses y Saiz, 2015); 2) Transferencia, conceptualizada como la autovaloración de la capacidad de desplegar saberes adquiridos en diferentes contextos y aplicarlos en el ámbito laboral en torno al logro de un resultado (Gonczy, 2001); 3) Meta-cognición, comprendida como la autovaloración de la capacidad reflexiva que permite descifrar y reconocer elementos relevantes, anteponerse a eventos, construir hipótesis pertinentes, gestionar la variedad de tareas y tomar conciencia de fortalezas y debilidades al momento de realizar una tarea logrando la meta propuesta (McCluskey et al., 2013); 4) Meta-aprendizaje, definida como la autovaloración de la capacidad de tomar conciencia e identificar y desarrollar estrategias para lograr un aprendizaje efectivo, ejerciendo control sobre el proceso de avanzar en la zona de desarrollo próximo (Bandura, 1989) y 5) Autocuidado, entendida como la autovaloración de la capacidad de identificar y regular factores que afectan su bienestar personal, autorregulándose, accionando estrategias y recursos personales en pos de su bienestar y desempeño laboral (Cancio-Bello et al., 2020).

Los 52 ítems, distribuidos en las cinco dimensiones, fueron validados a nivel de contenido por tres jueces expertos en recursos humanos y lingüística. Estos jueces evaluaron los reactivos por medio de un formulario acorde a los siguientes criterios: correspondencia a la dimensión que pertenece cada ítem, ajuste a la intencionalidad semántica de cada reactivo, comprensión, redacción y habitualidad. El trabajo de estos jueces permitió establecer la escala inicial de Autoeficacia en el Trabajo constituida por 41 ítems.

Fase 3: Análisis factorial exploratorio

La versión de 41 ítems fue aplicada a la submuestra A por psicólogos previamente capacitados, quienes entregaron las instrucciones de manera oral. La aplicación se realizó grupalmente dentro de la jornada laboral de los participantes, con una duración de 20 minutos aproximadamente. Cada actor social respondió vía lápiz y papel de manera autónoma. Todos los participantes accedieron a ser parte de la investigación de forma voluntaria, lo cual fue corroborado mediante consentimientos informados individuales (i.e. participación voluntaria, consecuencias de la aplicación, garantías de resguardo de la identidad, acceso y fines de la información).

Por otra parte, cada organización firmó los consentimientos correspondientes a nivel institucional. Posterior a la aplicación, se ejecutó una depuración en base a un análisis factorial exploratorio con el programa IBM SPSS Statistics v.22, mediante mínimos cuadrados generalizados. Para establecer la validez de constructo de la escala se utilizó Análisis de Componentes Principales y Rotación Normalización Varimax. La consistencia interna y fiabilidad de la escala se estableció a través de alfa de Cronbach cuyos parámetros interpretativos consideraron valores entre 0,70 y 0.95 como aceptables (Terwee et al., 2007).

Fase 4: Análisis factorial confirmatorio

Se aplicó la versión de 41 ítems a la submuestra B con el propósito de confirmar el modelo de medida establecido considerando en este proceso los mismos resguardos éticos explicitados en la Fase 3. Posterior a la aplicación, se ejecutó un análisis factorial confirmatorio con el método de estimación mínimos cuadrados ponderados multivariantes a través del programa MPLUS v. 7.4. Las estimaciones de fiabilidad se establecieron en base al alfa de Cronbach. Para la interpretación de los datos se utilizaron los siguientes parámetros: Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) valores inferiores a 0.06 se consideran con ajuste óptimo y valores de 0.061 a 0.08 aceptables (Hu y Bentler, 1999). Para Comparative Fit Index (CFI) e Index Tucker-Lewis (TLI), valores entre 0.90 y 0.95 indican buen ajuste (Marsh et al., 2009).

RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de la fase 3 y 4 de la investigación, separados en resultados del análisis factorial exploratorio y resultados del análisis factorial confirmatorio

Análisis Factorial Exploratorio

Se realiza un examen inicial que arroja datos adecuados para las técnicas de análisis factorial exploratorio (KMO = 0.78). El Análisis de Componentes Principales (Tabla 1), consolida las 5 dimensiones establecidas para los 41 ítems depurados.

Tabla 1: Análisis de Componentes Principales de la Escala de Autoeficacia en el Trabajo

Reactivo	Factor				
	Autogestión	Transferencia	Meta-cognición	Meta-aprendizaje	Autocuidado
11. Para hacer bien algo, primero hay que planificarlo.	0.786				
13. Siento que es importante planificar bien mi tiempo en el trabajo.	0.716				
16. Utilizo estrategias que me permitan actuar asertivamente.	0.668				
21. Elaborar estrategias que me permitan cumplir con las metas en mi trabajo.	0.648				
25. Expreso mis emociones asertivamente.	0.617				
29. Me agrada planificar mi labor.	0.569				
32. Si controlo el desarrollo de mis labores, podré mejorar mi trabajo.	0.527				
34. Uso herramientas que me permiten ser más autónomo.	0.521				
36. Realizo actividades que fomenten mi autocuidado.	0.495				
39. Autorregulo mis emociones.	0.480				
41. Es importante actuar asertivamente en el contexto laboral.	0.318				
1. Considero valioso para mi persona llevar a la acción un conocimiento adquirido.		0.652			
5. Me agrada aprender a transferir aprendizajes.		0.600			
10. Ocupo estrategias que permiten mejorar mi trabajo.		0.561			
12. Utilizo estrategias que me ayudan a adaptarme a las exigencias formales en mi trabajo.		0.510			
17. Me agrada realizar un buen trabajo.		0.482			
19. Siento que soy capaz de aprender a conocerme mejor.		0.433			
20. Conozco mis fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas en mi trabajo.		0.394			
23. Conozco perfectamente el rol que desempeño en mi lugar de trabajo.		0.384			
26. Cuando adquiero nuevos conocimientos los comparto con mis compañeros.		0.380			

Tabla 1: continuación.

<i>Reactivo</i>	<i>Autogestión</i>	<i>Transferencia</i>	<i>Meta-cognición</i>	<i>Meta-aprendizaje</i>	<i>Autocuidado</i>
3. Planifico las tareas de mi trabajo adecuadamente.			0.741		
6. Realizo un buen trabajo gracias a que monitoreo mi forma de trabajar.			0.632		
9. Creo que es importante respetar normas en el trabajo.			0.578		
15. Mantengo una convivencia agradable con mis compañeros de trabajo.			0.516		
18. Siempre realizo un seguimiento de mi trabajo			0.441		
22. Presto atención a los errores que cometo para no volver a repetirlos.			0.420		
24. Reconozco las emociones que perjudican mi desarrollo laboral.			0.379		
28. Algunas dificultades que surgen en el trabajo las supero gracias a mi autoconocimiento.			0.375		
30. Me desagrada saber que en mi trabajo no se ocupan eficazmente los recursos.			0.313		
2. Me alegra saber que puedo conocer mi propia manera de aprender.				0.920	
7. Pongo atención cuando me hablan sobre cómo mejorar mi aprendizaje.				0.801	
14. Siento que si conozco como aprendo, podré aprovechar mejor la información.				0.717	
37. Siento que soy capaz de aprender cosas nuevas.				0.625	
40. Me intereso en conocer y mejorar mi propio estilo de aprendizaje.				0.471	
4. El autocontrol es necesario para las relaciones interpersonales.					0.789
8. Soy feliz cuando todo sale como lo planeo.					0.703
27. Estoy seguro(a) que puedo mejorar mi capacidad de aplicar nuevos conocimientos.					0.491
31. Me preocupo por mi higiene y apariencia personal.					0.484
33. Trato de mejorar mi forma de hablar.					0.456
35. Conocerme me sirve para trabajar de manera más eficaz					0.398
38. Para mí es importante cuidarme en el trabajo.					0.389
Porcentaje varianza total explicada	13.2%	12.88%	9.42%	8.78%	7.91%

El total de varianza explicada por los 5 componentes principales de la Escala de Autoeficacia en el Trabajo es de 52.1%. En la Tabla 2 se encuentran los alfas de Cronbach de cada una de las dimensiones. El análisis factorial exploratorio arroja un valor de alfa de Cronbach para la escala total de 0.931 lo que revela un adecuado índice de consistencia interna.

Tabla 2: Consistencia Interna Escala de Autoeficacia en el Trabajo

<i>Dimensiones</i>	<i>N° de ítems</i>	<i>alfa de Cronbach</i>
Autogestión	11	0.878
Transferencia	9	0.819
Metacognición	9	0.875
Meta-Aprendizaje	5	0.759
Autocuidado	7	0.780

Análisis Factorial Confirmatorio

Con el propósito de confirmar el modelo de medida obtenido se aplicó la escala de autoeficacia en el trabajo a la submuestra B con el objetivo de ejecutar un análisis factorial confirmatorio (AFC). Los indicadores de ajuste del modelo (Tabla 3) arrojan niveles aceptables a partir de los parámetros señalados en la literatura especializada, lo cual demuestra que la escala cuenta con estabilidad y mantiene su estructura factorial.

Tabla 3: Indicadores de Ajuste Escala de Autoeficacia en el Trabajo

Índice de Ajuste	Modelo Autoeficacia en el trabajo
CFI	0.97 (buen ajuste)
TLI	0.97 (buen ajuste)
RMSEA	0.05 (ajuste óptimo)

La Figura 1 y Figura 2 dan cuenta de las estimaciones de saturaciones factoriales a partir del modelo extraído. Los 41 reactivos finales arrojan representaciones aceptables ($\lambda \geq 0.50$) o excelentes ($\lambda \geq 0.70$) de las variables latentes (Hair et al., 2014). Se certifican las 5 dimensiones establecidas previamente: autocuidado (7 ítems), meta-aprendizaje (5 ítems), meta-cognición (9 ítems), transferencia (9 ítems) y autogestión (11 ítems).

Fig. 1. Estructura Factorial Escala de Autoeficacia en el Trabajo

Fig. 2. Estructura Factorial Escala de Autoeficacia en el Trabajo

El análisis factorial confirmatorio arroja un alfa de Cronbach de 0.948 para la escala total de autoeficacia en el trabajo, lo que demuestra una adecuada consistencia interna al igual que cada una de sus dimensiones por separado (Tabla 4). La escala de 41 ítems construida en formato Likert cuenta con 4 categorías de respuesta (totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo), calificados de 1 (totalmente en desacuerdo) a 4 (totalmente de acuerdo). La puntuación total indica el nivel de autoeficacia en el trabajo en base a un sistema de clasificación cuya suma por dimensiones permite obtener un registro ordinal.

Tabla 4: Coeficientes de Fiabilidad

	<i>Dimensión</i>				
<i>Estadístico</i>	<i>Autogestión</i>	<i>Transferencia</i>	<i>Meta-cognición</i>	<i>Meta-aprendizaje</i>	<i>Autocuidado</i>
alfa de Cronbach	0.858	0.869	0.808	0.826	0.854

Para establecer los puntajes de la escala se utilizaron las puntuaciones típicas o estándar lineales directas, las que señalan la distancia, en términos de desviaciones típicas, a que se encuentra un puntaje original con respecto a la media de su distribución de puntajes originales. En la submuestra B la media corresponde a ($X=146.06$) y desviación Estándar ($\sigma=12.95$). En esta muestra los trabajadores que alcanzan puntajes inferiores a 133,11 poseen baja autoeficacia en el trabajo; entre 159.01 y 133.11 corresponden a autoeficacia media y puntajes superiores a 159.01 califican alta autoeficacia en el trabajo.

DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede afirmar que la Escala de Autoeficacia en el Trabajo (EAT) compuesta por 41 reactivos de tipo diferencial semántico distribuidos en cinco dimensiones: autocuidado, meta-aprendizaje, metacognición, transferencia y autogestión, cuenta con las características psicométricas requeridas para medir el constructo en estudio, aportando una herramienta de calidad a organizaciones, trabajadores e investigadores, por cuanto contribuye a los procesos de diagnóstico y evaluación (Tabla 5).

Las dimensiones que componen la escala de autoeficacia en el trabajo coinciden con las investigaciones realizadas por diversos autores. En el caso de autogestión se encuentra lo planteado por Minjire et al. (2020) quienes encontraron una correlación positiva de fuerza moderada entre autogestión y autoeficacia, lo que destaca la relevancia de ejercitar el control o agencia personal sobre el propio funcionamiento (Bandura, 1989; Sora et al., 2019).

Respecto a la dimensión de autocuidado coincide con los resultados obtenidos por Kind et al., (2020) los cuales demuestran una correlación alta positiva entre autocuidado y autoeficacia, lo que realza la importancia de esta dimensión para alcanzar la salud psicológica, emocional y física aumentando la capacidad de resiliencia de los sujetos frente a los eventos que afectan su vida y desempeño laboral (Kwong y Kwan, 2007; Park et al., 2020). Por otra parte, Na-Nan y Sanamthong (2019) plantean a partir de sus resultados que la transferencia de motivación, entrenamiento, conocimiento y habilidades constituye una variable mediadora de la autoeficacia.

Por su parte, Lyons y Bandura (2019) demuestran que las variables de autoeficacia y metacognición están altamente relacionadas entre sí e impactan en el desempeño en el trabajo, lo que devela la relevancia de los niveles de conciencia del sujeto acerca de sus debilidades y fortalezas para enfrentar los desafíos en el contexto laboral (Siriphat y Wedchayanon, 2017). Finalmente, Colthorpe et al. (2019) establecen la relación positiva entre metacognición, meta-aprendizaje y autoeficacia, entre otras variables y concluyen que la metacognición y el meta-aprendizaje favorecen el involucramiento del sujeto con estrategias más diversas de aprendizaje, principalmente aquellas relacionadas a las fases de previsión y autorreflexión aumentando sus niveles de conciencia (Colthorpe et al., 2019). Asimismo, Olaniyi (2020) confirma la relación positiva entre meta aprendizaje y autoeficacia lo que significa que las mejoras en el proceso de meta-aprendizaje se relacionan con mejoras en los niveles de autoeficacia.

La escala de Autoeficacia en el Trabajo permite diseñar intervenciones focalizadas que potencien el desempeño laboral exitoso y trabajadores con mayor bienestar (Brown et al., 2008; Sora et al., 2019). Quienes confían en sus propias capacidades tienden a percibir las dificultades laborales como menos amenazantes y más como desafíos, por lo cual experimentan resultados menos perjudiciales en el logro de sus metas que aquellos que presentan baja autoeficacia en el trabajo (Sora et al., 2019).

Tabla 5: Escala de Autoeficacia en el Trabajo

EAT				
Código de Identificación		Edad		
Género		Ocupación		
Nivel Educativo		Años de Experiencia		
Instrucciones: En esta escala debe marcar con una "X" el ítem que más lo/a represente.				
Ítems	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
Ejemplo: Pienso que mis características personales influyen al momento de relacionarme con mis compañeros de trabajo.				
1. Considero valioso para mi persona llevar a la acción un conocimiento adquirido.				
2. Me alegra saber que puedo conocer mi propia manera de aprender.				
3. Planifico las tareas de mi trabajo adecuadamente.				
4. El autocontrol es necesario para las relaciones interpersonales.				
5. Me agrada aprender a transferir aprendizajes.				
6. Realizo un buen trabajo gracias a que monitoreo mi forma de trabajar.				
7. Pongo atención cuando me hablan sobre cómo mejorar mi aprendizaje.				
8. Soy feliz cuando todo sale como lo planeo.				
9. Creo que es importante respetar normas en el trabajo.				
10. Ocupo estrategias que permiten mejorar mi trabajo.				
11. Para hacer bien algo, primero hay que planificarlo.				
12. Utilizo estrategias que me ayudan a adaptarme a las exigencias formales en mi trabajo.				
13. Siento que es importante planificar bien mi tiempo en el trabajo.				
14. Siento que si conozco como aprendo, podré aprovechar mejor la información.				
15. Mantengo una convivencia agradable con mis compañeros de trabajo.				
16. Utilizo estrategias que me permitan actuar asertivamente.				
17. Me agrada realizar un buen trabajo.				
18. Siempre realizo un seguimiento de mi trabajo				
19. Siento que soy capaz de aprender a conocerme mejor.				
20. Conozco mis fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas en mi trabajo.				
21. Elaborar estrategias que me permitan cumplir con las metas en mi trabajo.				
22. Presto atención a los errores que cometo para no volver a repetirlos.				
23. Conozco perfectamente el rol que desempeño en mi lugar de trabajo.				
24. Reconozco las emociones que perjudican mi desarrollo laboral.				
25. Expreso mis emociones asertivamente.				
26. Cuando adquiero nuevos conocimientos los comparto con mis compañeros.				
27. Estoy seguro(a) que puedo mejorar mi capacidad de aplicar nuevos conocimientos.				
28. Algunas dificultades que surgen en el trabajo las supero gracias a mi autoconocimiento.				
29. Me agrada planificar mi labor.				
30. Me desagrada saber que en mi trabajo no se ocupan eficazmente los recursos.				
31. Me preocupa por mi higiene y apariencia personal.				
32. Si controlo el desarrollo de mis labores, podré mejorar mi trabajo.				
33. Trato de mejorar mi forma de hablar.				
34. Uso herramientas que me permiten ser más autónomo.				
35. Conocerme me sirve para trabajar de manera más eficaz				
36. Realizo actividades que fomenten mi autocuidado.				
37. Siento que soy capaz de aprender cosas nuevas.				
38. Para mí es importante cuidarme en el trabajo.				
39. Autorregulo mis emociones.				
40. Me intereso en conocer y mejorar mi propio estilo de aprendizaje.				
41. Es importante actuar asertivamente en el contexto laboral.				

CONCLUSIONES

El propósito de este estudio fue construir y validar una Escala de Autoeficacia en el Trabajo para contextos laborales transversales. Tanto la escala total como cada una de sus dimensiones: Autogestión, Transferencia, Metacognición, Meta-Aprendizaje y Autocuidado poseen indicadores psicométricos sólidos permitiendo su uso de manera independiente, aplicable a cualquier ámbito laboral. Los resultados obtenidos permiten afirmar que la escala creada (EAT) constituye un significativo aporte a las demandas diagnósticas de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones, tanto a nivel de investigación como de acción/intervención.

REFERENCIAS

- Bargsted, M., Ramírez-Vielma, R., y Yeves, J., Professional self-efficacy and job satisfaction: The mediator role of work design, <https://doi.org/10.5093/jwop2019a18>, Journal of Work and Organizational Psychology, 35, 157-16 (2019)
- Bandura, A., Human agency in social cognitive theory, <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.9.1175>, American Psychologist, 44(9), 1175-1184 (1989)
- Bandura, A., Self-efficacy: The exercise of control, Freeman, New York, USA (1997)
- Brown, S.D., Tramayne, S., y otros cuatro autores, Social cognitive predictors of college students academic performance and persistence: A meta-analytic path analysis, <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.09.003>, Journal of Vocational Behavior, 72(3), 298-308 (2008)
- Calderón, J.L., Laca, F., y Pando, M., La autoeficacia como mediador entre el estrés laboral y el bienestar, <http://dx.doi.org/10.5231/psy.writ.2017.1511>, Psicología y Salud, 27(1), 71-78 (2017)
- Cancio-Bello, C., Lorenzo, A., y Alarcó, G., Autocuidado: Una aproximación teórica al concepto, <http://dx.doi.org/10.18566/infpsic.v20n2a9>, Informes Psicológicos, 20(2), 119-138 (2020)
- Cerda, C., López, O., Osses, S., y Saiz, J.L., Análisis psicométrico de la escala de aprendizaje de autodirigido basada en la teoría de aprendizaje autodirigido de garrison, Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación - e Avaliação Psicológica, 1(39), 46-56 (2015)
- Cid, P., Orellana, A., y Barriga, O., Validación de la escala de autoeficacia general en Chile, <http://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872010000500004>, Revista Médica de Chile, 138(5), 551-557 (2010)
- Colthorpe, K., Ogiji, J., y otros tres autores, Effect of metacognitive prompts on undergraduate pharmacy students' self-regulated learning behavior, DOI:10.5688/ajpe6646, American Journal of Pharmaceutical Education, 83(4), 536-536 (2019)
- Criollo, M., Romero, M., y Fontaines-Ruiz, T., Autoeficacia para el aprendizaje de la investigación en estudiantes universitarios, <https://doi.org/10.1016/j.pse.2016.09.002>, Psicología Educativa, 23, 63-72 (2017)
- Gonczy, A., Análisis de las tendencias internacionales y de los avances en educación y capacitación laboral basadas en normas de competencias, Argüelles, A., y Gonczy, A. Educación y capacitación basadas en normas de competencias, 38-40, Limusa, México (2001)
- Hair, J., Black, W., Babin, B., y Anderson, R., Multivariate data analysis, 7º ed., Pearson Education Limited, England (2014)
- Hu, L. y Bentler, P.M. Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives, DOI: 10.1080/10705519909540118, Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal, 6(1), 1-55 (1999)
- Kind, N., Bürgin, D., Fegert, J.M., y Schmid, M., What protects youth residential caregivers from burning out? a longitudinal analysis of individual resilience, DOI:10.3390/ijerph17072212, International Journal of Environmental Research and Public Health, 17(2212), 1-12 (2020)
- Kwong, E.W., y Kwan, A.Y., Participation in health promoting behaviour: Influences on community-dwelling older chinese people, <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2006.04132.x>, Journal of Advanced Nursing, 57(5), 522-534 (2007)
- Lyons, P.R., y Bandura, R.P., Exploring linkages of performance with metacognition, <http://dx.doi.org/10.1108/JMD-07-2018-0192>, The Journal of Management Development, 38(3), 195-207 (2019)
- Marsh, H.W., Muthén, B., y otros 4 autores, Exploratory structural equation modeling, integrating CFA and EFA: Application to students' evaluations of university teaching, <https://doi.org/10.1080/10705510903008220>, Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal, 16, 439-576 (2009)
- McCluskey, K., Treffinger, D., Baker, P., y Lamoureux, K., The amphitheater model for talent development: recognizing and nurturing the gifts of our lost prizes, International Journal for Talent Development and Creativity, 1(1), 99-112 (2013)
- Montero, I., y León, O., A guide for naming research studies in psychology, International Journal of Clinical and Health Psychology, 7(3), 847-862 (2007)
- Minjire, N., Gachunga, H., y Mwanki, J., Influence of principals' self-management on the organisational commitment of teachers in secondary school in county governments in Kenya, DOI: 10.14807/ijmp.v11i4.1031, Independent journal of management & production, 11(4), 434-1478 (2020)

- Na-Nan, K., y Sanamthong, E., Self-efficacy and employee job performance, <http://dx.doi.org/10.1108/IJQRM-01-2019-0013>, The International Journal of Quality & Reliability Management, 36(1), 1-17 (2019)
- Olaniyi Nkaepe, E.E., Threshold concepts: designing a format for the flipped classroom as an active learning technique for crossing the threshold, <http://dx.doi.org/10.1186/s41039-020-0122-3>, Research and Practice in Technology Enhanced Learning, 15(2), 1-15 (2020)
- Park, M., Song, S., y Kim, J., The mediating effect of childcare teachers's resilience on the relationship between social support in the workplace and their self-care, DOI:10.3390/ijerph17228513, International Journal of Environmental Research and Public Health, 17(8513), 1-15 (2020)
- Pepe, S.J., Garnese, M.L., Avalone, F., y Vecchioe, M., Work self-efficacy scale and search for work self-efficacy scale: a validation study in spanish and italian cultural contexts, DOI: 10.5093/tr2010v26n3a4, Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 26(3), 201-210 (2010)
- Ramos-Villagrasa, P.J., Sánchez-Iglesias, I., y otros cuatro autores, Spanish version of "self-efficacy for writing scale" (SEWS), <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.34.1.264931>, Annals of Psychology, 53(1), 86-91 (2018)
- Siriphat, P. y Wedchayanon, N., An empirical study of the relationship between job demand-control-support model, self-efficacy, burnout, informal learning, and job performance: a case of employees in the thai banking sector, AU-GSB E-Journal, 10(1),195-203 (2017)
- Sora, B., Höge, T., Caballer, A., y Peiró, J.M., Employment contract, job insecurity and employees' affective well-being: the role of self- and collective efficacy, DOI: 10.1177/0143831X18804659, Economic and Industrial Democracy, 40(2), 193-214 (2019)
- Terweea, C., Bot, S.D.M., y otros 4 autores, Quality criteria were proposed for measurement properties of health status questionnaires, <https://doi.org/10.1016/j.jclinepi.2006.03.012>, Revista de epidemiología clínica, 60(1), 34-42 (2007)
- Updegraff, S., Maximizing human potential: Tips to foster personal effectiveness, DOI: 10.1002/ert.20050, Employment Relations Today, 31(1), 43-50 (2004)
- Vera, M., Salanova, M., y Martín del Río, B., Self-efficacy among university faculty: how to develop an adjusted scale, Anales de Psicología, 27(3), 800-807 (2011)