

Encuentro Educativo

ISSN 1315-4079 ~ Depósito legal pp 19940220141

Vol. 16(2) Mayo - Agosto 2009: 217 - 230

Autoeficacia general percibida en un grupo de empleados de LUZ

Mireya Herrera

Licenciada en Educación, Mención Ciencias Pedagógicas Área Orientación. Mg. en Orientación. Profesor Ordinario Titular Dedicación Exclusiva de la Facultad de Humanidades y Educación de LUZ. Investigador Activo del Centro de Orientación. E-mail: Mireya125@hotmail.com

Maigualda Zamora

Licenciada en Educación. Maestría en Orientación, Doctorado en Ciencias Humanas. Profesor Titular. Miembro del Programa de Promoción de Investigador Nivel I. Profesora.

Ivonne Busot

Psicólogo, Mg. Psicología del Aprendizaje. Dra. en Ciencias Humanas. Profesor Ordinario Titular. Dedicación Exclusiva de la Facultad de Humanidades y Educación de LUZ. Investigador Activo del Centro de Orientación. E-mail: ivonnebu@yahoo.com

Resumen

La presente investigación es un estudio de tipo descriptivo-correlacional que persiguió como objetivo: analizar la autoeficacia general percibida para hacer frente a las dificultades, en empleados que laboran en distintas dependencias de la Universidad del Zulia. La misma se sustentó en la Teoría de la Autoeficacia de Albert Bandura (1987, 1997). Se utilizó la Escala de Autoeficacia General por Matthias Jerusalén y Ralf Schwarzer (1981), versión en español (Bäbler, Judith, Schwarzer, R. y Jerusalem, M., 1993), adaptada por la investigadora y una ficha de datos personales. Se aplicó un diseño no experimental del tipo: transeccional o transversal (Hernández R., Fernández, C. y Baptista, P. (1991). Para el análisis de los datos se emplearon estadísticas descriptivas y la prueba de Chi Cuadrado, utilizándose el programa estadístico SPSS. Se hallaron los siguientes resultados: predominó un nivel alto de autoeficacia general percibida para hacer frente a las dificultades en el grupo de empleados de la

Recibido: 24/11-2006 ~ Aceptado: 27/02-2008

Universidad del Zulia. La autoeficacia general percibida correlaciono significativamente con la variable sexo, con el nivel de instruccion de los sujetos de estudio y con los años de experiencia laboral, no hallándose relación significativa entre la autoeficacia general y la edad de los mismos.

Palabras clave: Autoeficacia, orientación empleados, universidad.

General Self-efficacy perceived in groups of employees at the University of Zulia

Abstract

This is a descriptive, correlational study whose objective is to analyze the perceived general self-efficacy for facing difficulties in employees who work in different clerical positions at the University of Zulia. It is based on the Self-Efficacy Theory (Bandura A, 1987, 1997). The General Self-Efficacy Scale (Jerusalem, M. & Schwarzer, R, 1981) was administered in its Spanish version (Bäbler, Judith et al, 1993), and adapted by the researcher, including a personal information form. The research corresponds to a transversal or trans-sectional non-experimental design (Hernandez R. et al., 1991). Descriptive statistical analysis and the chi-square model were used for data processing performed with SPSS software program. A high level of perceived general self-efficacy for facing difficulties was found in the selected sample. Perceived general self-efficacy was significantly associated with gender, instructional level, and years of experience. No relationship was found between general self-efficacy and age.

Key words: Self-efficacy, employee guidance, university.

Marco Teórico

La investigación se ha abordado a partir de la Teoría de la Autoeficacia Percibida propuesta por Albert Bandura (1987, 1997), sobre la cual se hace referencia a sus aspectos básicos, a los procesos principales por medio de los cuales ejerce su influencia, a las fuentes

de información y dimensiones de la autoeficacia.

Uno de los aspectos básicos que según Bandura, A. (1987: 416) es de vital importancia considerar a la hora de hacer referencia al desempeño de las personas, es la Autoeficacia Percibida, la cual es definida por dicho autor como: "los juicios de cada indivi-

duo sobre sus capacidades en base a los cuales organizará y ejecutará sus actos de modo que le permitan alcanzar el rendimiento deseado". Este concepto contempla las creencias que el individuo tiene en cuanto a sus propias capacidades; es decir, hace referencia a la confianza que las personas tienen sobre sus propias competencias. A partir de las cuales organiza sus habilidades, con el fin de hacer realidad la visión que tiene del futuro y dirigir sus esfuerzos hacia el cumplimiento de sus metas y la obtención de los logros deseados.

**Aspectos Básicos sobre
la Teoría de la Autoeficacia
Percibida
Albert Bandura
(1977, 1987, 1997)**

La Teoría de la Autoeficacia, enmarcada dentro de la Teoría de Aprendizaje Social Cognoscitivo planteada por Albert Bandura constituye el basamento principal del estudio en cuestión. Bandura (1984, 1987), distingue lo que es la adquisición de una conducta de lo que es su ejecución, ya que según él, las personas no hacen todo lo que aprenden; siendo los procesos cognoscitivos los que median el cambio de la conducta. Según el autor, existen dos tipos de expectativas diferentes, las que se refieren a los resultados de la conducta y las que se refieren a la eficacia personal (au-

toeficacia). La expectativa de resultado la define como: "...la estimación, por parte de una persona, de que una determinada conducta producirá unos ciertos resultados"; Bandura (1984:102) y, define la expectativa de eficacia como: "...la convicción de que uno puede efectuar con éxito, la conducta necesaria para producir esos resultados".

Según Bandura (1984), puede suceder que un individuo crea que un cierto curso de acción va a producir unos ciertos resultados, pero duda de poder realizar las acciones correspondientes. El hecho que las personas traten de enfrentarse con situaciones difíciles depende de la fuerza de sus creencias con respecto a su propia eficacia. Las personas temen, evitan, las situaciones amenazantes que creen son incapaces de enfrentar y, por el contrario, se conducen con seguridad cuando se juzgan autónomos de enfrentar con éxito aquellas situaciones que les intimidarían (Bandura, 1984). Se considera entonces, de suma importancia la interpretación y evaluación que los individuos hacen de sus propias experiencias y procesos de pensamiento.

Los determinantes previos a la conducta, tal como el conocimiento, la habilidad o logros anteriores predicen la conducta subsecuente en conjunto con las creencias que las personas sostienen acerca de sus habilidades y en cuanto al resultado de sus esfuerzos. Es decir que, el

conocimiento, la habilidad y los logros previos de las personas, por sí solos, suelen ser pobres indicadores de los logros posteriores, las creencias que los individuos sostienen sobre sus facultades y sobre el resultado de sus esfuerzos influyen poderosamente en las formas en que éstos se comportarán. Aporta Pajares (1998) que el logro personal requiere por lo tanto, no sólo de destrezas, sino también de autocreencias de eficacia para utilizarlas bien.

Según Albert Bandura (1987: 416), se entiende por Autoeficacia "los juicios de cada individuo sobre sus capacidades, en base a los cuales organizará y ejecutará sus actos de modo que le permitan alcanzar el rendimiento deseado". El concepto hace referencia a la propia capacidad del individuo para organizar y ejecutar los cursos de acción requeridos para manejar situaciones futuras. Estas creencias de competencia personal afectan a la conducta de varias maneras. Ellas influyen en las alternativas que los individuos escogen y en los cursos de acción que persiguen. Las personas se dedican a tareas en las cuales se sienten competentes y confiados y, evitan aquellas en las cuales no se sienten seguros. Las creencias de eficacia ayudan a determinar cuánto esfuerzo invertirán las personas en una actividad, por cuánto tiempo perseverarán al afrontar los obstáculos y, cuánta resistencia probarán cuando hagan frente a situaciones adversas. Mien-

tras más elevado sea el sentido de la eficacia personal, mayor será el esfuerzo, la persistencia. Cuanto más fuerte son las expectativas de eficacia, mayor será la probabilidad de que los individuos afronten exitosamente las tareas a las que temen.

La autoeficacia percibida tiene que ver, no con el número de habilidades que uno posee, sino con lo que la persona cree que puede hacer con las mismas bajo una serie de circunstancias. Por ello, distintas personas con habilidades similares frecuentemente se desempeñan de manera muy diferente; y, la misma persona puede desempeñarse pobremente o extraordinariamente dependiendo de las fluctuaciones de sus creencias acerca de su eficacia personal.

Enfocando desde la Motivación

Varios teóricos han explicado la motivación en términos del modelo de expectativa - valencia (Atkinson, 1964; Fishbein, 1967; Rotter, 1954; Vroom, 1964; citados por Bandura, (1987); quienes postulan que la intensidad de la motivación está en función de la creencia sobre los resultados específicos de una acción particular y del valor que se le adjudica a dichos resultados. Según Bandura (1987), los autores difieren entre sí en los tipos de determinantes adicionales que combinan con la expectativa y con el valor. Atkin-

son añade un motivo de logro, Fishbein agrega las presiones sociales percibidas para ejecutar la conducta y la tendencia a la obediencia y, Vroom añade la creencia de que la conducta es alcanzable con el esfuerzo. La teoría de la expectativa - valor, en su versión original, predice que cuanto más elevada es la expectativa de resultados percibida y mayor valor se otorga a los resultados, mayor es también la motivación para realizar la actividad.

Los hallazgos de numerosas investigaciones practicadas por los autores antes mencionados, demuestran que las expectativas de resultados obtenidas agregando o multiplicando estos factores son capaces de predecir la ejecución. Generalmente, las personas actúan tanto sobre la base de sus juicios respecto a sus propias capacidades como en sus creencias relacionadas con los efectos probables de las distintas acciones. Hay muchas actividades que ejecutadas correctamente garantizan los resultados deseados, no siendo desarrolladas, sin embargo, por aquellos individuos que dudan de poseer los requisitos necesarios para realizarlas con éxito Bandura (1987, 1997).

La autoineficacia percibida puede anular las expectativas de resultados más atractivas y, un fuerte sentido de eficacia personal puede aumentar y mantener los esfuerzos desarrollados en presencia de unos resultados inciertos. En las activida-

des que se requieren determinadas competencias, la autoeficacia percibida media sobre el tipo de influencia que las expectativas de resultados ejercerá sobre las decisiones personales y el empleo de esfuerzo Bandura (1987). Las teorías de las expectativas generalmente señalan al esfuerzo como el determinante exclusivo de los logros de ejecución y esto se debe a que, con frecuencia, estas teorías han considerado el nivel de ejecución en las actividades rutinarias. Por tanto, el aspecto de la autoeficacia que se hace más relevante en las actividades rutinarias es la capacidad de perseverancia percibida por el individuo, es decir, si éste se considera o no capaz de desarrollar el esfuerzo suficiente para alcanzar determinados niveles de productividad. Según Bandura (1997), para obtener los resultados deseados que requieren de un esfuerzo prolongado, el individuo, para mantener dicho esfuerzo, necesita algo más que la mera imagen de unas recompensas apreciadas.

Procesos principales a través de los cuales la autoeficacia percibida ejerce su influencia

Bandura (1993) hace referencia a cuatro procesos principales a través de los cuales las creencias de autoeficacia ejercen su efecto: cognitivo, afectivo, motivacional y de selección. Estos procesos operan comúnmente en conjunto,

- a) Proceso Cognitivo, gran parte de la conducta humana está regulada por la preconcepción de metas personales percibidas; es decir, los cursos de acción son inicialmente formulados en la mente, lo que sirve como guías para la acción. La conducta está influenciada por la autovaloración de las capacidades. En este sentido, mientras más fuerte es la percepción de autoeficacia, más alto es el reto de las metas que la gente se formula. Por otro lado, las creencias de las personas en cuanto a su propia eficacia tienen efecto en los tipos de escenarios que las personas construyen en su mente; aquellos con un alto sentido de eficacia se imaginan escenarios exitosos, en cambio, aquellos con un bajo sentido de eficacia, visualizan escenarios en los que fracasan.
- b) Proceso Afectivo las creencias de autoeficacia afectan la naturaleza y la intensidad de las experiencias emocionales a través del pensamiento, de la acción y del afecto. A través del pensamiento se determina cómo se construyen los eventos desde el punto de vista emocional y, a qué se le da atención. A través de la acción en la mente, se regulan estados emocionales, visualizando cursos de acción efectivos. Además de, ejercer un control personal afectivo, a través de la autoeficacia percibida para mejorar el es-

tado emocional cuando es aver-sivo, una vez que éste se incrementa. Las creencias de las personas en cuanto a su propia eficacia tienen efecto en qué tanto estrés, ansiedad, depresión experimentan en situaciones amenazantes o difíciles. Las personas que consideran que pueden aplicar control sobre las amenazas, no se formulan patrones de pensamientos perturbadores; en cambio, aquellas personas que creen que no pueden manejar experiencias amenazantes, experimentan una alta ansiedad, ya que ven muchos aspectos de su ambiente llenos de peligro, magnifican la gravedad de las amenazas, se centran en sus deficiencias de enfrentamiento, entre otros. Las personas que tienden a creer que ellos pueden ejercer control ante estímulos dolorosos, muestran un bajo punto de excitación autonómico y menos dificultad en el desempeño. El incremento de la eficacia va más allá de lo que se logra con la relajación y con sedantes en el mejoramiento de la autoestimación de la ansiedad, así como también, de la agitación conductual en el consultorio. Por otra parte, el ejercicio eficaz de control disminuye la ansiedad, reduciendo o previniendo experiencias dolorosas. Por ejm., los bebés se atemorizan con un móvil ruidoso cuando está fuera de su alcance, pero éste

se vuelve divertido cuando ellos pueden moverlos. Se tiene entonces que, en general, los estados afectivos son regulados a través de pensamientos de eficacia de control. Desde el momento en que las personas tienen la capacidad de manejar sus propios procesos de pensamiento, ellos pueden ejercer influencia sobre su manera de sentir y comportarse. Por lo tanto, la autorregulación de los pensamientos de control juega un papel significativo en el mantenimiento de un buen estado emocional.

- c) **Proceso Motivacional**, según Bandura (1999), gran parte de la motivación humana es generada cognitivamente. La gente se motiva a sí misma y guían sus acciones a partir de la premeditación. La imaginación de los estados futuros, los cuales son representados cognitivamente en el presente, se convierte en motivación actual y en regulador del comportamiento.
- d) **Proceso de Selección**, las creencias de eficacia personal le dan forma al curso que toma la vida debido a la influencia que ejerce la escogencia de las actividades y ambientes. Las personas evitan las situaciones consideradas que sobrepasan sus capacidades de hacerle frente; en cambio, seleccionan actividades y situaciones en las que se juzgan a sí mismos capaces de manejar. Se tiene entonces que, cualquier factor que

influya en la escogencia conductual puede profundamente afectar la dirección del desarrollo personal (Bandura, 1993).

Fuentes de información de la autoeficacia

El sentido de percibirse eficaz, proviene según Bandura (1977, 1987, 1997), de cuatro fuentes principales de información: logros de ejecución, experiencia vicaria, persuasión verbal y, estado fisiológico.

- a) **Los Logros de Ejecución**, las ejecuciones o logros de la acción constituyen la fuente más fidedigna para el aprendizaje o la modificación de la eficacia personal percibida ya que, dan lugar a experiencias nuevas confirmatorias de la capacidad. Se ha comprobado que los éxitos alcanzados incrementan las expectativas de eficacia personal y los fracasos repetidos disminuyen dichas expectativas. Si se han desarrollado expectativas de eficacia fuertes, por medio de éxitos repetidos, el impacto negativo de errores cometidos ocasionalmente tiende a reducirse. A pesar que, el éxito generalmente incrementa las creencias de eficacia y, repetidos fracasos, usualmente las disminuyen el impacto de los logros del desempeño, sobre las creencias de eficacia, esto depende de lo realizado en esos desempeños. La amplitud con que la gente al-

tera sus pensamientos de eficacia, a partir de las experiencias del desempeño, depende de: la preconcepción de capacidad, la percepción de la dificultad de la tarea, el esfuerzo invertido, la cantidad de ayuda externa ofrecida, las circunstancias en las que tiene lugar el desempeño, los patrones temporales de éxitos y fracasos y, la manera en que las experiencias son ideadas y reconstruidas en la memoria.

- b) *Experiencia Vicaria*, muchas expectativas de eficacia personal se originan de la experiencia obtenida, a través de la observación de otras personas. Según Bandura (1987), cuando una persona observa que otros realizan con éxito actividades difíciles o amenazantes, esto puede dar lugar a que el observador se crea la expectativa de que él también lo logrará. El modelado ejerce su efecto sobre las creencias de eficacia, dependiendo de la comparación social que se hace (similitudes y diferencias con el modelo), del automodelado, de las condiciones bajo las cuales la valoración de autoeficacia es especialmente sensitivo a la información, por observación del desempeño modelado, y del proceso de aprendizaje por observación (procesos de atención, retención, producción y motivacional).
- c) *Persuasión Verbal*, las personas pueden llegar a creer que pue-

den afrontar con éxito situaciones que les han abrumado anteriormente, a través de la sugestión que produce la persuasión verbal. Esta es una forma fácil de influir sobre la conducta humana, sin embargo, las expectativas de eficacia que se generan con este procedimiento tienden a ser débiles y de corta duración. La información de eficacia persuasiva es con frecuencia transmitida a través de la retroalimentación evaluativa proporcionada. Los *feedbacks* evaluativos que resaltan las capacidades personales, que destacan la mejoría por el esfuerzo invertido, incrementan las creencias de eficacia. El hecho de que la persuasión tenga efecto sobre las creencias de autoeficacia depende de quién persuade y de su credibilidad y conocimiento.

- d) *La Excitación Emocional o Estado Fisiológico*, los indicadores somáticos, los indicadores fisiológicos y los estados de ánimo ejercen efecto sobre los pensamientos que la persona se hace en cuanto a su eficacia personal. Se ha encontrado que las personas se sustentan en parte en su estado fisiológico para juzgar su ansiedad y vulnerabilidad a la tensión. El experimentar una alta ansiedad generalmente debilita la ejecución. Las personas son más propensas a crear expectativas de eficacia cuando no están

bloqueadas por un estado fisiológico aversivo. Los estados afectivos pueden tener efectos generalizados sobre la eficacia personal en diversas áreas de funcionamiento. Por lo tanto, en este sentido, habría cuatro maneras de modificar las creencias de eficacia: mejorando el estado de salud, reduciendo los niveles de estrés y la tendencia a experimentar sentimientos negativos, así como también, corrigiendo las interpretaciones erradas de los estados corporales. Lo importante no es tanto la intensidad de las reacciones emocionales y físicas, sino más bien, cómo éstas son percibidas e interpretadas por Bandura (1997).

Según el autor, los juicios de eficacia que provienen de las distintas fuentes antes explicadas, están gobernados por algunos procesos cognitivos comunes. El procesamiento cognitivo de la información de eficacia personal comprende dos funciones diferentes: una, consiste en los tipos de informaciones que las personas atienden y hacen uso como indicadores de eficacia personal y otra, consiste en las combinaciones, reglas o heurística que las personas utilizan para pesar e integrar la información de eficacia que se obtiene de las diferentes fuentes en la formación de las creencias de autoeficacia (Bandura, 1993).

Dimensiones de los juicios de autoeficacia

Las expectativas de eficacia personal varían en diversas dimensiones:

- a) En cuanto al *Nivel*, en este sentido, cuando se ordenan las tareas según un nivel de dificultad, las expectativas de autoeficacia de algunas personas se pueden limitar a las tareas más simples, las de otras pueden extenderse hasta las relativamente difíciles y, habrá otras personas que pueden creer ser eficaces e incluso en las acciones más difíciles.
- b) En cuanto a su *Generalidad*, algunos tipos de experiencias sólo crean expectativas de dominio limitadas, otras dan lugar a un sentido de eficacia más generalizado.
- c) En cuanto a su *Fuerza*, las expectativas de autoeficacia débiles se extinguen o desaparecen con facilidad cuando el individuo tiene experiencias disconfirmatorias; en cambio, las expectativas de eficacia personal fuertes llevan a que la persona persevere en sus esfuerzos a pesar de las experiencias que las disuaden. Cuanto más fuerte son las expectativas de autoeficacia, mayor será la probabilidad de que la persona afronte con éxito las tareas a las que teme Bandura (1997).

Por lo general, los investigadores evalúan las creencias de autoeficacia pidiéndoles a los individuos

que reporten el nivel, la generalidad y la fuerza de su confianza para conseguir una tarea o alcanzar el éxito en cualquier situación Bandura (1987).

Marco Metodológico

Se desarrolló la investigación del tipo descriptivo-correlacional Hernández, Fernández y Baptista (1991), se pretende por una parte, describir el nivel de autoeficacia general percibida para hacer frente a las dificultades y, por otra, hallar la relación entre el nivel de autoeficacia, la edad, los años de experiencia laboral y el nivel de instrucción de los sujetos que conforman la muestra. Según Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (1998), se aplicó un diseño no experimental del tipo transeccional o transversal correlacional que consiste en recolectar "datos en un solo momento, en un tiempo único" para "describir variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado."

Según Padrón (1992), desde el punto de vista de la producción científica, el presente trabajo se fundamenta en el enfoque epistemológico: empirista-inductivo. El cual reúne las siguientes características: (a) El sujeto existe independientemente del objeto; (b) el conocimiento es una representación del mundo objetivo a partir de un dato evidente, observable, medible; (c) la orientación contextual está re-

ferida a la estructura de las cosas; y, (d) el método de hallazgo utilizado es la inducción.

La población está conformada por el personal administrativo activo que labora en las siguientes dependencias: Facultad de Arquitectura, de Ingeniería, de Ciencias Económicas y Sociales, de Humanidades y Educación, de Agronomía, de Medicina, de Ciencias Jurídicas y Políticas, Centro de Computación, DIDSE y Dirección Docente de la Universidad del Zulia. La cual hace un total de 963 empleados (Centro de Computación de LUZ., Enero 2000). La muestra quedó constituida por 157 empleados de las dependencias antes mencionadas que voluntariamente accedieron a responder el instrumento. En consecuencia, el muestreo fue de tipo accidental. Como características de la muestra se tiene que, de los 157 sujetos, 116 son del sexo femenino y 41 del sexo masculino, en edades comprendidas entre los 20 y 59 años de edad. A continuación se presenta la población y la muestra de estudio de cada una de las dependencias de la Universidad del Zulia que formaron parte de la investigación.

Técnicas e Instrumentos

Con la finalidad de obtener los datos necesarios de esta investigación se seleccionó la técnica de la observación mediante encuesta, la

cual es definida por Sierra (1998), como una técnica de interrogación aplicada a los sujetos objeto de estudio, a través de cuestionarios escritos, entrevistas, escalas actitudinales o sociométricas, entre otras, con el fin de examinar, recaudar y registrar los datos pertinentes de la investigación.

Sobre la base de lo expuesto, se escogió como instrumento de recolección de los datos, La Escala de Autoeficacia General de Jerusalem, M., y Schwarzer, R. (1981-2005). esta es una escala psicométrica compuesta por 10 ítems creados para uso transcultural. La Escala está conformada por 10 afirmaciones y se estableció el siguiente baremo; 4 puntos la respuesta que indica una alta autoeficacia, con 3 la que indica de media a alta autoeficacia, con 2 que de media a baja autoeficacia y, 1 la respuesta que indica baja autoeficacia.

La escala posee validez de contenido, ya que hace referencia a creencias circunscritas a las expectativas de eficacia personal a las que hace mención Bandura, A. (1987) en su teoría sobre la Autoeficacia.

A través de un análisis factorial se encontró que la escala fue unidimensional en todas las submuestras. Las normas que están expresadas en puntajes T están basadas en una muestra de 1.660 adultos alemanes. El manual internacional describe coeficientes de confiabilidad tipo test-retest por períodos de

uno y dos años y con diferentes tipos de validez, tales como: experimental, de criterio y predictiva. Los resultados obtenidos han mostrado propiedades psicométricas deseables. La naturaleza unidimensional de la escala ha sido replicada en todas las muestras, aplicándose análisis de confiabilidad, así como también, análisis factorial Schwarzer, R., (1998-2005).

En esta investigación, se obtuvo un coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach de 0.7778, lo cual evidencia una vez más un alto grado de consistencia interna en la medición realizada.

Análisis e Interpretación de los Resultados

Se llevó a cabo un análisis estadístico descriptivo para descubrir las tendencias de la autoeficacia general percibida en los sujetos de estudio y se realizó un análisis de asociación de variables para hallar la relación entre el nivel de autoeficacia, la edad, los años de experiencia laboral y el nivel de instrucción de los sujetos de estudio. Para el procesamiento de los datos se utilizó el paquete estadístico SPSS. La información sobre la composición y características de la muestra se organizó a través de Tablas de Distribución de Frecuencias. Se realizó además un análisis estadístico inferencial en el que se aplicó la Prueba Chi-cuadrado (χ^2) para muestras in-

dependientes, con el fin de establecer el grado de correlación entre la autoeficacia y algunos de los datos personales de los sujetos.

Dado que la mediana obtenida con la escala de autoeficacia general percibida fue de 34 puntos, sobre un puntaje máximo de 40, se puede inferir que los sujetos de estudio tienen una autoeficacia alta.

Relación entre los niveles de autoeficacia y los datos personales de los sujetos:

Sexo, Edad, Nivel de Instrucción y Años de Experiencia Laboral

Relación entre la autoeficacia y el sexo

$$H_1: \chi^2 \neq 0$$

$$H_0: \chi^2 = 0$$

Se halló, que sí existe una asociación significativa entre el nivel de autoeficacia y el sexo del grupo de sujetos, a nivel de una $p \leq 0.07$ (aplicando y sin aplicar la corrección de Yates). Del total de mujeres que respondieron la escala, el 55.17% reflejó una autoeficacia baja, en contraste con el sexo masculino, de los cuales un 63.41% del total de hombres, reflejó una autoeficacia alta.

Según Bandura (1987), la autoeficacia se puede ver afectada en su desarrollo por la diversidad de fuentes que interactúan y ejercen su influencia sobre ella, como es el caso de las diferencias en la autoeficacia debidas al sexo. Es común encontrar

que las mujeres se consideren menos eficaces que los hombres en aquellas actividades intelectuales que de forma estereotipada se relacionan con el sexo masculino. Dichas diferencias surgen como producto de múltiples influencias recibidas durante el desarrollo del sujeto y que tienden a favorecer la subestimación de las capacidades del sexo femenino, sobre todo de aquellas relacionadas con las operaciones lógicas-matemáticas y las actividades físicas.

Se han calculado los valores de χ^2 sin corrección y con la corrección de Yates. Esta decisión es recomendable cuando Chi-cuadrado sólo cuenta con 1 gl. De esta forma pueden compararse ambos resultados, y tomar una decisión más segura sobre la aceptación o el rechazo de la hipótesis nula.

Relación entre la autoeficacia y la edad

En cuanto a la edad de los sujetos, no se encontró relación significativa con la autoeficacia general percibida para hacer frente a las dificultades

Relación entre la autoeficacia y el nivel de instrucción

Respecto a las variables de autoeficacia y nivel de instrucción, se encontró una relación significativa entre ambas a un nivel ≤ 0.07 . Las mayores frecuencias de respuestas encontradas, representativas de una autoeficacia alta en los sujetos de estudio, se ubicaron en los renglones: Educación Media Comple-

ta (28) y Educación Universitaria Completa (21). El 34.64% del total de sujetos estudiados, realizó estudios de bachillerato completo, de los cuales, el 52.83% obtuvo una autoeficacia alta y el 47.17% una autoeficacia baja. Así mismo, el 24.84% del total de sujetos estudiados, realizó estudios universitarios completos, de los cuales, el 55.26% obtuvo una autoeficacia alta y el 44.74%, una autoeficacia baja. Lo cual contrasta con aquéllos que han hecho estudios universitarios incompletos, de los cuales el 22.22% posee una autoeficacia alta y el 77.78% una autoeficacia baja. Por otra parte, si sumamos los sujetos con más instrucción (EUC - EUI - ETC - EMC), alcanzan una cifra del 92%, en tanto que los sujetos con menos instrucción (EII - EMI), sólo alcanzan un 8%.

Relación entre la autoeficacia y los años de experiencia laboral

$$H_1: \chi^2 \neq 0$$

$$H_0: \chi^2 = 0$$

Se halló una asociación significativa entre la autoeficacia y los años de experiencia laboral a un nivel de $p \leq 0.07$; observándose que, del total de casos que están entre los 2 y 12 años de experiencia laboral, el 56.38% presenta una autoeficacia alta y el 43.62%, una autoeficacia baja. Lo cual contrasta con aquellos que están entre los 13 y 23 años de experiencia laboral, de quienes el 40.91% poseen una autoeficacia alta y el 59.09% una

autoeficacia baja. Así mismo, los que están entre 24 y 36 años de experiencia laboral, del total de ellos, el 36.84% tiene una autoeficacia alta y el 63.16% una autoeficacia baja. A partir de lo antes expuesto se observa que, aquellas personas que tienen menos años de experiencia laboral (entre 2 y 12 años) poseen una autoeficacia alta en comparación a aquellos que tienen mayores años de experiencia laboral, en quienes se encontró el predominio de una autoeficacia baja.

Luego del análisis y la discusión de los datos obtenidos en la muestra de estudio y, se llegaron a las siguientes conclusiones:

- Predomina un nivel alto de autoeficacia general percibida para hacer frente a las adversidades en el grupo de empleados de la Universidad del Zulia que fueron sujetos de la investigación.

Se halló una relación significativa entre la autoeficacia general y el sexo de las personas, a un nivel de significación menor o igual a 0.07. Los varones muestran niveles más altos de Autoeficacia General que las mujeres.

- No se encontró asociación significativa entre la autoeficacia general y la edad. Lo cual puede deberse en este momento a una posible estabilidad en el sentido de eficacia en áreas principales de funcionamiento, según lo expresa Bandura (1997), como característica en las per-

- sonas que están en la adultez intermedia.
- Se determinó una relación significativa entre la autoeficacia general para hacer frente a las dificultades y el nivel de instrucción del grupo de empleados estudiado, a un nivel de significación menor o igual a 0.07. Mientras más instrucción mayor nivel de Autoeficacia.
 - Se encontró una relación significativa e inversa entre la autoeficacia y los años de experiencia laboral, a un nivel de significación menor o igual a 0.07. Mientras más años de experiencia laboral, menores niveles de autoeficacia.
 - A la Universidad del Zulia como organización le conviene brindar condiciones donde las personas puedan fortalecer o desarrollar sus creencias en relación a sus propias capacidades. Invertir tiempo, energía y dinero para el desarrollo personal de sus empleados, a fin de crear un entorno que les permita hacer aportaciones de calidad. Es importante tomar la decisión de comenzar a generar los cambios planeados requeridos por la institución, a fin de hacerse eficiente y altamente competitiva. Dichos cambios se hacen posible a partir de los propios empleados, que refie-

ren tener una alta autoeficacia como se expresa en los resultados de esta investigación. Desde las actitudes y las creencias de las personas es posible generar cambios duraderos y profundos que no son más que nuevos y verdaderos aprendizaje, convenientes a toda la institución.

Referencias Bibliográficas

- BANDURA, Albert (1984). *Teoría del Aprendizaje Social*. Edit. Espasa Universitaria, Espasa-Calpe, S.A. 2da. Edición. Madrid.
- BANDURA, Albert (1987). *Pensamiento y Acción: Fundamentos Sociales*. Bibliografía de Psicología, Psiquiatría y Salud. Serie Universidad. Edit. Martínez Roca. Caracas.
- BANDURA, Albert (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. W.H. Freeman and Company. New York.
- BUSOT, J. Aurelio (1991). *Investigación Educativa*. Universidad del Zulia. Facultad de Humanidades y Educación. Editorial de la Universidad del Zulia. Maracaibo-Venezuela.
- CASTEJÓN, Heriberta y ZAMORA, Maigualida (2001). "Modelo para Diseñar Programas y Servicios en Orientación". HERNÁNDEZ S., Roberto, FERNÁNDEZ C., Venezuela.