

VALIDEZ DE CONTENIDO Y CONSISTENCIA INTERNA DE UNA ESCALA DE AUTO-EFICACIA PARA EL TRABAJO EN EQUIPO DENTRO DE ENTORNOS LABORALES EN FUTUROS EGRESADOS

CONTENT VALIDITY AND INTERNAL CONSISTENCY OF A SELF-EFFICACY SCALE FOR TEAM-WORK WITHIN WORK ENVIRONMENTS IN FUTURE GRADUATES

José Manuel Sánchez Sordo*, **Brenda del Río Manjarrez***,
José Alberto Uriostegui Álvarez*, **Karen Nayelli Flores Islas***
Universidad Nacional Autónoma de México, México.*
Correspondencia: jose.sordo@iztacala.unam.mx

RESUMEN

El mercado laboral solicita trabajadores que posean niveles adecuados de competencias transversales para el trabajo como lo es el trabajo en equipo (González y Wagenaar, 2003). En este sentido la categoría de auto-eficacia acuñada por Bandura (1977) se torna relevante, pues constituye un factor decisivo en el logro de metas y tareas de un individuo, por lo cual es necesario evaluarla en futuros egresados, más para ello se requiere de escalas válidas y confiables. En el presente trabajo se diseñó, validó y confiabilizó una escala para medir los niveles de auto-eficacia para el Trabajo en Equipo dentro de entornos laborales en futuros egresados. Se contó con una muestra de 102 estudiantes de psicología y para la validez de contenido se utilizó el método CVI de Lawshe (1975), para la obtención de la consistencia interna se aplicó el método *split-half* de Spearman-Brown así como el coeficiente de Alfa de Cronbach. Se obtuvieron como resultados niveles altos de validez de contenido (CVI=.94) así como de consistencia interna (R=.92 y .91). Concluyendo de este modo que el instrumento propuesto es válido y confiable para medir los niveles de auto-eficacia para el trabajo en equipo dentro de entornos laborales en futuros egresados.

Palabras clave: Auto-eficacia, Trabajo en Equipo, Competencias Transversales, Validez y Confiabilidad, Inserción laboral.

ABSTRACT

The current job market asks for workers who have adequate levels of transversal skills for work such as teamwork (González and Wagenaar, 2003). In this sense, the category of self-efficacy coined by Bandura (1977) becomes relevant, since this constitutes a decisive factor in the achievement of goals and tasks of an individual, so it is necessary to evaluate the perceived efficacy in future graduates in these competences for work, using valid and reliable scales. To this end, in this work, a scale for measure the levels of self-efficacy for Teamwork within work environments in future graduates was designed, validated and it's reliability was calculated. To obtain the validity of content, the CVI method of Lawshe (1975) was used, and to obtain internal consistency, the Spearman-Brown method was applied as well as the Cronbach's alpha coefficient. As results show, high levels of content validity (CVI = .94) as well as internal consistency ($R = .92$ and $\alpha = .91$) were obtained. Concluding in this way that the instrument proposed here is valid and reliable to measure the levels of self-efficacy for teamwork within work environments in future graduates.

Key words: self-efficacy, Team work, Transversal skills, validity and reliability, employability.

INTRODUCCIÓN

Las características del mercado laboral actual exigen de los futuros trabajadores no sólo un nivel elevado de capacitación profesional, sino también una gran capacidad de adaptación en un entorno que cambia con mucha rapidez. En este sentido, González y Wagenaar (2003) han destacado en sus investigaciones la importancia del desarrollo de competencias transversales en el proceso de inserción laboral.

Por competencias transversales o genéricas, nos referimos a aquellas relacionadas con el desarrollo personal y que no dependen de un ámbito disciplinario específico, sino que abarcan todos los dominios de la actuación profesional y académica. En un estudio que aborda las demandas del mercado laboral a los titulados universitarios, Valero (2012), plantea como algunas de las competencias transversales para el trabajo las siguientes: Resolución de problemas; Toma de decisiones; Capacidad de gestión de la información; Comunicación oral y escrita; Capacidad de análisis y síntesis; Trabajo en equipo; Habilidades en las relaciones interpersonales; Aprendizaje autónomo y Liderazgo; entre otras. Siendo tales competencias genéricas, comunes y necesarias para la inserción laboral de las personas en las distintas profesiones y en la búsqueda activa de empleo como lo menciona Lucas (2006).

Por lo cual centrarse en evaluar las competencias transversales de manera sistemática se considera importante, dado que los futuros egresados han sido formados de manera indirecta en tales competencias más posiblemente desconocen la importancia de éstas para su futura inmersión en el mundo laboral o se sienten incapaces de cumplir las demandas personales, sociales y psicológicas que el trabajo conlleva. En este sentido, la categoría de auto-eficacia acuñada por Bandura (1977) se torna relevante pues se define como las expectativas y creencias que un individuo posee de sus propias capacidades para hacer frente de manera adecuada a cualquier obstáculo que se le presente. Ya que como Bandura (1997) expresa las creencias de auto-eficacia constituyen un factor decisivo en el logro de metas y tareas de un individuo. Si las personas creen que no tienen poder para producir resultados, no harán el intento para hacer que esto suceda.

Dicho lo anterior, podemos plantear que una de las competencias genéricas que mayor impacto tendrá en la vida laboral de los futuros egresados es el Trabajo en Equipo, pues ésta como evidencia Valero (2012), es una de las competencias transversales más valoradas por los empleadores. Por lo cual evaluar y medir los niveles de auto-eficacia con relación al trabajo en equipo como competencia genérica para el trabajo se torna relevante, pues ésta es una habilidad personal que independientemente de la profesión a la que las personas se dediquen deben poseer para desarrollarse de manera exitosa en el mundo laboral según menciona González y cols (2003).

En este sentido Torrelles et al. (2011) definen al trabajo en equipo como: La colaboración y cooperación de diversos miembros, estimulando la participación y comunicación entre ellos para generar mejoras e incrementar la calidad del trabajo realizado. Asimismo, el trabajo en equipo como mencionan Cardona y Wilkinson (2006), es la colaboración, planificación, organización y desarrollo de un trabajo en conjunto, el trabajo en equipo requiere tener una meta en común, proponer ideas y aceptar las de otros, saber escuchar a los demás, así como colaborar y gestionar los tiempos de trabajo. Así pues, el trabajo en equipo es la interdependencia de actitudes entre los miembros de un grupo y no sólo es el resultado de la suma de tareas individuales.

Por otro lado, Winter (2000), menciona que el trabajo en equipo requiere de una metodología de trabajo, en la cual en un primer momento se necesita identificar problemas ante situaciones que lo requieran para así planificar una solución que posteriormente pueda ser aplicada. En un segundo momento el autor plantea la resolución de conflictos y el saber comunicarse asertivamente como de suma importancia para el trabajo, así como el escuchar y aceptar las

ideas de los demás miembros del equipo, por último, se requiere ser responsable cumpliendo en tiempo y forma con los trabajos solicitados.

Dadas las definiciones anteriores, para la presente investigación se define al Trabajo en Equipo dentro de entornos laborales como: “La capacidad para colaborar coordinadamente con otros miembros de un equipo de personas para la consecución de objetivos comunes de los cuales son responsables”, por lo cual podemos decir que el trabajo en equipo, es una competencia genérica para la vida laboral que involucra conductas y habilidades relacionadas con: comunicación interpersonal, solución de conflictos en el trabajo, planificación del trabajo, objetivos en común y colaboración con otras personas.

Como se ha planteado hasta ahora, las competencias transversales para el trabajo y las creencias de eficacia que tienen las personas sobre sí mismas (en el caso de este estudio futuros egresados), son de suma importancia para la correcta inserción al mundo laboral, por lo cual el conocer el estado de destreza que las personas poseen se torna necesario, y en este sentido como plantea Aragón (2015), podemos decir que la evaluación psicológica, es un proceso complejo y completo que comprende varias fases que van desde el desarrollo, la selección y aplicación de los instrumentos de medición, hasta la puesta en marcha de intervenciones de tipo psicológico. Por lo cual, la teoría social-cognitiva representada por Bandura se propone para este trabajo como un modelo útil que traza métodos claros y sistemáticos para evaluar el comportamiento efectivo de los individuos con relación al trabajo en equipo en entornos laborales a través de los mecanismos cognitivos (creencias), desde los cuales se accionan cambios en su conducta y motivación (Abaitua y Ruíz, 1990).

Al respecto Bandura (2006) propone una guía para la construcción de escalas de medición de la auto-eficacia, en la cual menciona que ésta debe de referir y centrarse a un dominio conductual específico y nunca evaluarse de manera general, de igual modo el mismo autor menciona que la auto-eficacia no debe confundirse con constructos relacionados como son la autoestima o la expectativa de resultados, por lo cual para esta investigación se propuso la construcción de una escala de auto-eficacia basada en los puntos indicados por Bandura en la citada guía (2006), para de este modo medir los niveles de auto-eficacia en dicha competencia genérica de trabajo en equipo en entornos laborales con escalas válidas y confiables que permitan conocer qué tan eficaces se creen de llevar a cabo ciertas tareas relacionadas con dicha competencia los futuros egresados.

MÉTODO

Objetivo

Diseñar y obtener la validez de contenido, así como la consistencia interna de una escala para medir los niveles de auto-eficacia para el Trabajo en Equipo dentro de entornos laborales en futuros egresados.

Muestra

Para la obtención de la validez de contenido se requirió del apoyo de 7 jueces expertos en la temática, todos docentes de la carrera de Psicología de la FES Iztacala de la UNAM. En el caso de la consistencia interna, se contó con una muestra no probabilística de 102 estudiantes de psicología de quinto y séptimo semestre quienes habiendo aceptado el consentimiento informado y de manera anónima respondieron a la escala.

Procedimiento

Acorde al objetivo de este estudio, se diseñó una escala de auto-eficacia percibida para el Trabajo en Equipo en entornos laborales de la siguiente forma: de manera inicial y con base en la literatura se definió la variable de trabajo en equipo como “La capacidad para colaborar coordinadamente con otros miembros de un equipo de personas para la consecución de objetivos comunes de los cuales son responsables”. Posteriormente se realizó un banco de reactivos haciendo uso de la guía para la Construcción de escalas de Auto-eficacia propuesta por Bandura (2006) en la que señala que los reactivos deben de poseer opciones de respuesta de 0 a 10 ya que se busca que la respuesta marcada en el instrumento refleje de forma más precisa la realidad que viven los participantes, para ello Bandura (2006) sugiere utilizar escalas con mayor número de opciones de respuesta (del 10 al 100 o del 0 al 10) que la escala Likert tradicional de 5 puntos, donde 0 es nula auto-eficacia y 10 auto-eficacia muy elevada. En cuanto a los reactivos se refiere, éstos deben reflejar los componentes de la variable a medir de manera clara y haciendo alusión a una dimensión de capacidad y no de expectativa de resultado. De igual modo los reactivos deben de incluir cierto grado de desafío o impedimento para un rendimiento exitoso, ya que las evaluaciones de autoeficacia dan cuenta del nivel de eficacia que creen poseer los individuos para superar dificultades, si no hay obstáculos para superar la actividad se realiza fácilmente y por ende todos los sujetos pueden puntuar con auto-eficacia alta en dicha actividad. Una vez definida la variable y

tomados en cuenta los puntos mencionados en la guía de Bandura (2006), se desarrollaron y seleccionaron los siguientes 20 reactivos como posibles para componer la escala:

Me siento capaz de:

1. Tener buenas relaciones sociales con los compañeros de equipo, aunque tengan formas de pensar diferentes a las mías.
2. Comprometerme con la entrega final del trabajo del equipo en el tiempo estimado.
3. Escuchar con atención las sugerencias de los demás miembros del equipo para planear el trabajo.
4. Colaborar en equipo con personas de otras áreas o profesiones, aunque no sea mi área de conocimiento.
5. Respetar las propuestas de otros compañeros, aunque sean diferentes a las mías
6. Realizar de manera minuciosa y detallada el trabajo, aunque tenga mucha carga laboral.
7. Trabajar con equipos a distancia mediante herramientas de cómputo sin que me distraiga en las redes sociales.
8. Escuchar respetuosamente las opiniones de los demás compañeros de equipo, aunque no esté totalmente de acuerdo.
9. Comunicar a mis compañeros inconformidades con las funciones que estoy desempeñando dentro del equipo.
10. Colaborar con mis compañeros para realizar un trabajo solicitado de manera urgente.
11. Trabajar con personas de edad o experiencias diferentes a las mías.
12. Trabajar con equipos a distancia mediante herramientas de cómputo o tecnológicos gestionando mis propios tiempos.
13. Mostrar apertura para la resolución de los conflictos interpersonales que puedan surgir entre los integrantes del equipo.

14. Propiciar un clima de equipo agradable aun bajo presión.
15. Participar activamente con mis compañeros proponiendo ideas en la planificación del trabajo antes de llevarlo a cabo.
16. Respetar los horarios y los tiempos de trabajo acordados por el equipo.
17. Mantener una buena relación laboral con un integrante del equipo que no sea de mi agrado.
18. Integrarme a un nuevo equipo laboral cuando ya se estableció la forma de trabajo.
19. Confiar en el trabajo de los compañeros del equipo a pesar de no tener mucho tiempo de conocerlos.
20. Integrar las ideas de otros con las mías para cumplir los objetivos del proyecto de trabajo.

Los reactivos arriba enlistados se enviaron para su validación a los 7 expertos vía electrónica. Para realizar la validez de contenido y confiabilidad del instrumento se siguieron los siguientes procedimientos:

Validez de contenido.

Para determinar la validez de contenido se utilizó el método CVI (Content Validity Index) de Lawshe (1975), el cual se basa en la valoración que hace un grupo de expertos de cada uno de los ítems del test. A cada uno de los expertos (jueces) se le proporcionó el conjunto de ítems a analizar para que emitiera su opinión referente a cada reactivo en tres categorías: útil, útil pero no esencial y no útil. El mismo autor (Lawshe, 1975) postula que dichas categorías se encuentren relacionadas con el conocimiento, habilidad o competencia que mide cada ítem y la relación de éste con el constructo a evaluar.

Los valores del CVI oscilan entre -1 y 1, siendo puntuaciones obtenidas cercanas a 0 bajas (ítems no útiles), y puntuaciones cercanas a 1 puntuaciones altas (ítems útiles). Cabe mencionar que a diferencia de otros estadísticos utilizados para obtener la validez de contenido como lo es Kappa, una de las ventajas del CVI de Lawshe es que se centra en medir el grado de acuerdo entre los observadores en la categoría de útil y no el nivel de

desacuerdo entre los mismos, información que puede tornarse relevante, sin embargo para fines prácticos se considera que el grado de acuerdo entre los expertos para los reactivos que califican como útiles, provee de la información necesaria para la selección de los reactivos válidos que deben de conformar las escalas.

$$VCI = \frac{n_e - N/2}{N/2}$$

Para la obtención de este índice de validez se hace uso en primera instancia de la siguiente fórmula:

Donde n_e hace referencia al número de expertos que han otorgado la calificación de útil al reactivo y N refiere al número total de expertos. Es decir, se calcula el número de expertos que consideran útil al reactivo menos el número total de los expertos entre 2 sobre el número total de los expertos sobre 2. El resultado de este procedimiento arrojará el índice de validez de contenido (-1 a +1) del reactivo evaluado, por lo cual debe realizarse con cada uno de los ítems que componen la escala a validar para después obtener la sumatoria de éstos y dividirla entre el número total de ítems aceptados o útiles.

Si bien como ya se ha mencionado el CVI es un índice que arroja la validez de contenido con base en un jueceo de expertos, una de las principales problemáticas a la que los investigadores se enfrentan al obtener la validez de contenido de los ítems, es el hecho de que desde el modelo de Lawshe, se requiere de grandes cantidades de expertos (Tristán, 2008), por lo cual en situaciones realistas donde no se cuenta con un gran número de jueces expertos, es posible utilizar la adecuación al modelo de Lawshe (1975) realizada por Tristán (2008), en la cual se obtiene la validez de las pruebas objetivas requiriendo el apoyo de pocos panelistas expertos para validar los reactivos haciendo uso de la siguiente expresión:

$$CVR' = \frac{CVR + 1}{2}$$

Donde CVR es la razón de validez de contenido para cada ítem (CVI). Es decir, se toma el valor obtenido para cada ítem con la fórmula propuesta por Lawshe (1975) y se le suma 1 y posteriormente se divide entre 2. De este modo obtenemos valores ajustados de CVI con pocos expertos. En el caso de contar con 7 expertos como fue el caso de este trabajo el valor

de acuerdo mínimo obtenido entre los expertos en la categoría de útil debe ser de 0.43 para cada ítem, lo cual equivale a un acuerdo entre 5 expertos, valores menores a .43 indican que el ítem debe ser rechazado.

Finalmente, ya que se han ajustado todos los CVI con la fórmula de Tristán (CVR') los valores obtenidos deben sumarse y dividirse entre el total de reactivos aceptados para obtener el índice global de validez de contenido de todo el instrumento (Vargas, Máynez, Cavazos y Cervantes, 2016), valores cercanos a 1 indican una mayor validez global de contenido:

$$CVI = \frac{\sum_{i=1}^M CVRi}{M}$$

Consistencia interna.

$$R = \frac{2r}{1+r}$$

En cuanto a la obtención de confiabilidad de la escala de Auto-eficacia para el Trabajo en Equipo en entornos laborales propuesta para este estudio, se utilizaron dos métodos con apoyo del software estadístico SPSS en su versión 25. En primera instancia se llevó a cabo el análisis de los reactivos respondidos por los 102 estudiantes utilizando el método Split-half que consiste en la división de la prueba en reactivos pares y nones y la posterior correlación de ambos utilizando la fórmula propuesta por Spearman-Brown (Silva, 2004):

Donde r, hace referencia al valor de correlación obtenido para las dos mitades. Valores cercanos de R a 1 indican una fuerte consistencia interna del instrumento.

Finalmente se decidió aplicar el Alfa de Cronbach para confirmar los niveles de consistencia interna obtenidos por el método de mitades y de igual modo obtener la matriz de correlaciones entre los reactivos y los valores de Alfa por ítem en caso de suprimirlos, al igual que con el método de Spearman-Brown, valores obtenidos de Alfa cercanos a 1 suponen una alta confiabilidad de las pruebas (Bojorquez, López y Hernández, 2013).

RESULTADOS

En este apartado se muestran las tablas e interpretaciones de los datos obtenidos por los procedimientos llevados a cabo para obtener tanto la validez de contenido de la escala, así como su consistencia interna, cabe mencionar que se obtuvieron valores elevados para ambas propiedades psicométricas.

Tabla 1. Validez de contenido en la escala de Auto-eficacia para el Trabajo en Equipo con base en el juicio de expertos.

Variable	Ítem	Útil	Útil pero no esencial	No útil	CVI	CVR'
Auto-eficacia para el "Trabajo en Equipo"	1	7	0	0	1	1
Auto-eficacia para el "Trabajo en Equipo"	2	7	0	0	1	1
Auto-eficacia para el "Trabajo en Equipo"	3	7	0	0	1	1
Auto-eficacia para el "Trabajo en Equipo"	4	6	1	0	0.71	0.85
Auto-eficacia para el "Trabajo en Equipo"	5	7	0	0	1	1
Auto-eficacia para el "Trabajo en Equipo"	6	6	1	0	0.71	0.85
Auto-eficacia para el "Trabajo en Equipo"	7	7	0	0	1	1
Auto-eficacia para el "Trabajo en Equipo"	8	7	0	0	1	1
Auto-eficacia para el "Trabajo en Equipo"	9	7	0	0	1	1
Auto-eficacia para el "Trabajo en Equipo"	10	7	0	0	1	1
Auto-eficacia para el "Trabajo en Equipo"	11	7	0	0	1	1
Auto-eficacia para el "Trabajo en Equipo"	12	6	1	0	0.71	0.85
Auto-eficacia para el "Trabajo en Equipo"	13	7	0	0	1	1
Auto-eficacia para el "Trabajo en Equipo"	14	7	0	0	1	1
Auto-eficacia para el "Trabajo en Equipo"	15	7	0	0	1	1
Auto-eficacia para el "Trabajo en Equipo"	16	6	0	0	0.71	0.85
Auto-eficacia para el "Trabajo en Equipo"	17	5	2	0	0.42	0.71
Auto-eficacia para el "Trabajo en Equipo"	18	7	0	0	1	1
Auto-eficacia para el "Trabajo en Equipo"	19	6	1	0	0.71	0.85
Auto-eficacia para el "Trabajo en Equipo"	20	6	1	0	0.71	0.85
CVI						0.93
CVR'						0.94

Como puede observarse en la tabla 1, se obtuvo un valor de **.94** de CVI', lo cual refiere un nivel alto de validez global del contenido de los reactivos que componen la escala de auto-eficacia para el Trabajo en Equipo dentro de entornos laborales, dado que cada uno de los 20 reactivos obtuvo valores superiores a **.70** en cuanto al grado de acuerdo entre los expertos en la categoría de ítem útil se refiere. Lo cual indica que la escala desarrollada es válida en contenido para medir el Trabajo en Equipo, pues ésta refleja en un **94%** las características que interesan medir de la variable (Urrutia, Barrios y Gutiérrez, 2014).

Una vez obtenida la validez de contenido de la escala por el método de juicio de expertos, se procedió a obtener la confiabilidad de la misma por los métodos estadísticos de Spearman-Brown (división por mitades) y Alfa de Cronbach, para ello se muestra a continuación las estadísticas descriptivas obtenidas de la resolución de la escala por la muestra de 102 estudiantes y posteriormente los niveles de confiabilidad obtenidos por los métodos ya citados.

Tabla 2. Resumen de procesamiento de casos

	N		%
	Válido	102	100.0
	Excluido	0	.0
Casos	Total	102	100.0

Cómo puede observarse en la tabla 2, el 100% de las respuestas de los estudiantes (n=102) fueron tomadas en cuenta para la estimación de la consistencia interna de la escala por el software de análisis estadístico SPSS v.25.

Tabla 3. Estadísticas por reactivo que componen la escala.

Reactivo	Media	Desv. Estándar	N
1. Tener buenas relaciones sociales con los compañeros de equipo aunque tengan formas de pensar diferentes a las mías.	8.40	1.649	102
2. Comprometerme con la entrega final del trabajo del equipo en el tiempo estimado.	9.17	1.350	102
3. Escuchar con atención las sugerencias de los demás miembros del equipo para planear el trabajo.	8.97	1.382	102
4. Colaborar en equipo con personas de otras áreas o profesiones aunque no sea mi área de conocimiento.	8.76	1.373	102
5. Respetar las propuestas de otros compañeros, aunque sean diferentes a las mías	8.81	1.398	102
6. Realizar de manera minuciosa y detallada el trabajo aunque tenga mucha carga laboral.	7.77	2.225	102
7. Trabajar con equipos a distancia mediante herramientas de cómputo sin que me distraiga en las redes sociales.	6.91	2.783	102
8. Escuchar respetuosamente las opiniones de los demás compañeros de equipo, aunque no esté totalmente de acuerdo.	9.02	1.400	102
9. Comunicar a mis compañeros inconformidades con las funciones que estoy desempeñando dentro del equipo.	7.88	2.016	102
10. Colaborar con mis compañeros para realizar un trabajo solicitado de manera urgente.	8.96	1.462	102
11. Trabajar con personas de edad o experiencias diferentes a las mías.	8.78	1.405	102
12. Trabajar con equipos a distancia mediante herramientas de cómputo o tecnológicos gestionando mis propios tiempos.	8.60	1.825	102
13. Mostrar apertura para la resolución de los conflictos interpersonales que puedan surgir entre los integrantes del equipo.	8.36	1.839	102
14. Propiciar un clima de equipo agradable aún bajo presión.	8.39	1.678	102
15. Participar activamente con mis compañeros proponiendo ideas en la planificación del trabajo antes de llevarlo a cabo.	8.73	1.690	102
16. Respetar los horarios y los tiempos de trabajo acordados por el equipo.	8.77	1.482	102
17. Mantener una buena relación laboral con un integrante del equipo que no sea de mi agrado.	8.11	1.949	102
18. Integrarme a un nuevo equipo laboral cuando ya se estableció la forma de trabajo.	8.30	1.779	102
19. Confiar en el trabajo de los compañeros del equipo a pesar de no tener mucho tiempo de conocerlos.	7.56	2.223	102
20. Integrar las ideas de otros con las mías para cumplir los objetivos del proyecto de trabajo.	8.82	1.375	102

En la Tabla 3 se muestra que la media de respuesta para la mayoría de los elementos fue de **8**, lo cual indica una respuesta en promedio alta de auto-eficacia para cada uno de los reactivos por parte de los 102 estudiantes que respondieron al cuestionario, dado que los valores de respuesta iban del 0 al 10, donde cero indica nula auto-eficacia y diez auto-eficacia muy alta.

ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD

Como ya se ha mencionado, en cuanto a la Consistencia interna de la escala se refiere, se llevaron a cabo los procedimientos de Spearman-Brown o confiabilidad por mitades, así como el cálculo del Alfa de Cronbach, los resultados de ambos métodos se muestran a continuación y reflejan niveles altos de fiabilidad para la escala.

Tabla 4. Valores de confiabilidad por el método de mitades

Correlación entre mitades		.865
Coefficiente de Spearman-Brown	Longitud igual	.927

Con la aplicación del coeficiente de Spearman-Brown se obtuvo una $R=.927$, lo cual indica niveles altos de fiabilidad para esta escala, mismos que fueron confirmados con el Alfa de Cronbach como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 5. Consistencia interna por Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.917	0.925	20

Como se aprecia en la tabla 5. Se obtuvieron valores **altos** de alfa (**.917**), lo cual indica que el instrumento aquí propuesto presenta niveles elevados de consistencia interna, ya que ésta se determina en un intervalo de 0 a 1, donde valores superiores a 0.7 representan niveles aceptables de confiabilidad (Celina y Campo, 2005), siendo entonces esta escala confiable para medir Trabajo en Equipo dentro de entornos laborales en futuros egresados.

DISCUSIÓN

Como resultado de este trabajo podemos afirmar que se cubrió el objetivo del mismo al obtener una escala válida y confiable para medir la auto-eficacia para el Trabajo en Equipo dentro de entornos laborales en futuros egresados. Si bien la escala fue confiabilizada en una muestra de estudiantes de psicología, esto no debe de representar mayor problema en cuanto a su aplicación en poblaciones pertenecientes a otras profesiones o áreas de conocimiento, ya que el enfoque de competencias transversales o genéricas plantea que las competencias como el trabajo en equipo son necesarias y similares en lo esencial para cualquier persona que trabaje (González, 2003), ya que éstas se centran en aspectos de habilidades personales para el trabajo y no en conocimientos disciplinares específicos, lo cual hace de este estudio algo relevante dado que en la revisión de la literatura no se encontraron escalas para evaluar la auto-eficacia para el trabajo en equipo dentro de entornos laborales desde el enfoque de las competencias transversales, situación que refleja cierto desfase con la realidad laboral actual, pues los empleadores como lo plantea Velásquez (2009), en el marco de la globalización buscan determinar el éxito de sus trabajadores en el contexto laboral con base en las capacidades de eficacia y logro que poseen. En este sentido el presente trabajo buscó combinar la teoría de la autoeficacia propuesta por Bandura (1997) como marco explicativo de la motivación conductual para la superación de obstáculos y la cumplimentación de metas de los individuos con el enfoque de las competencias transversales para el trabajo, dando entonces como resultado una visión conjunta y más robusta de los factores que pueden influir en la inserción laboral de los futuros egresados, pues por un lado se plantea evaluar las creencias de auto-eficacia como fuentes de activación conductual, y por el otro se busca medir el grado o nivel de destreza que la persona percibe en sí misma para llevar a cabo conductas relacionadas con el trabajo en equipo en ambientes laborales como una competencia genérica. Dicho lo anterior, la presente escala puede ser utilizada para conocer los niveles de creencia de auto-eficacia con relación al trabajo en equipo que poseen los futuros egresados universitarios para insertarse al mundo laboral, siendo recomendable en el futuro cercano el desarrollo de escalas similares a la aquí propuesta, pero con relación a otras de las competencias trasversales para el trabajo como pueden ser la comunicación oral y escrita entre otras de las mencionadas por González y cols. (2003).

CONCLUSIONES

Finalmente podemos concluir que a nivel metodológico la modificación del CVI de Lawshe (1975) llevada a cabo por Tristán (2008), es un método sencillo y práctico para obtener la validez de contenido de escalas objetivas con un número pequeño de jueces expertos, lo cual facilita el proceso investigativo pues muchas veces no es posible contar con numerosos expertos en determinada área de conocimiento y por ende validar las escalas puede ser difícil y engorroso. De igual modo cabe mencionar que si bien el coeficiente de Alfa de Cronbach es el método más utilizado para obtener la consistencia interna de un instrumento, el método por mitades (split-half) es igualmente válido y en caso de ser confiable el instrumento, como lo es la escala de Auto-eficacia para el Trabajo en Equipo aquí propuesta, con ambos métodos se obtendrá un coeficiente de confiabilidad aceptable como menciona Argibay (2006).

En su conjunto ambos indicadores de validez y confiabilidad dan como resultado para este trabajo un instrumento que puede ser utilizado para realizar evaluaciones en población próxima a ingresar al mundo laboral, más una vez aplicada la escala aquí desarrollada sería de interés analizar sus resultados en conjunto con otra serie de instrumentos psicométricos válidos y confiables como puede ser alguno que indague en los factores de la personalidad para investigar el fenómeno de la inserción laboral desde una visión centrada en el individuo pero tomando en cuenta variables cognitivas, motivacionales y las características de personalidad de los evaluados.

NOTA DE AGRADECIMIENTOS

Trabajo realizado con el apoyo del Programa UNAM-DGAPA-PAPIME PE300420.

REFERENCIAS

- 】 Abaitua, B. & Ruiz, M. (1990), Expectativas de autoeficacia y de resultado en la resolución de tareas de anagramas, *Revista de psicología general y aplicada: Revista de la Federación Española de Asociaciones de Psicología*, 43 (1), 45-52.
- 】 Aragón B. (2015). *La evaluación Psicológica, historia, fundamentos teórico-conceptuales y psicometría*, México, Ed. El manual moderno.
- 】 Argibay, Juan. (2006). Técnicas psicométricas. Cuestiones de validez y confiabilidad. *Subjetividad y Procesos Cognitivos*, (8), 15-33.
- 】 Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- 】 Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of Control*. New York: Freeman.
- 】 Bandura, A. (2006). Guide to constructing self-efficacy scales. In F. Pajares, & T. Urdan (Eds.). *Self-efficacy beliefs of adolescents (307–337)*. Greenwich, CT: Information Age.
- 】 Bojórquez, José., López, Lina., Hernández, María. & Jiménez Eusebio. (Agosto 2013). Utilización del alfa de Cronbach para validar la confiabilidad de un instrumento de medición de satisfacción del estudiante en el uso del software Minitab. *11° Latin American and Caribbean Conference for Engineering and Technology*. Llevado a cabo en Cancún, México.
- 】 Cardona, P. & Wilkinson, H. (2006). *Trabajo en equipo*. Madrid España: IESE Business School.
- 】 Celina, H. & Campo, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista colombiana de psiquiatría*, 34(4), 572 – 580.
- 】 González, J. & Wagenaar, R. (2003). *Tuning Educational Structures in Europe. Informe Final. Fase Uno*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- 】 Lawshe, C. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*, 28, 563-575.
- 】 Lucas, S. (2006), Orientación Profesional e Inserción Sociolaboral con distintos colectivos,
- 】 Curso de Doctorado de la Universidad de Valladolid (inédito).
- 】 Silva, A. (2004). *Métodos cuantitativos en Psicología*, México: Trillas.

- 】 Torrelles, C., Coiduras, J., Isus, S., Carrera, F., París, G. & Cela, J. (2011). Competencia de trabajo en equipo: definición y categorización. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 3(15), 329-344.
- 】 Tristán, A. (2008). Modificación al modelo de Lawshe para el dictamen cuantitativo de la validez de contenido en un instrumento objetivo. *Avances en medición* 6, 37-48.
- 】 Valero, R. (2012). El proceso de formación del profesional en la educación superior basado en competencias: el desafío de su calidad, en busca de una mayor integralidad de los egresados. *Civilizar*, 10 (18), 117-134.
- 】 Vargas, M., Máynez, A., Cavazos, J. & Cervantes, L. (2016). Validez de contenido de un instrumento de medición para medir el liderazgo transformacional. *Revista global de negocios*, 4(1), 35-45.
- 】 Velásquez, Andrey. (2009). Autoeficacia: acercamientos y definiciones. *Psicogente*, 12(21), 231-235.
- 】 Winter, R. (2000). Capítulo 2 Los equipos de calidad: Manual de trabajo en equipo. Madrid España: Díaz de Santos.

ANEXOS

ESCALA DE AUTO-EFICACIA PARA EL TRABAJO EN EQUIPO DENTRO DE ENTORNOS LABORALES EN FUTUROS EGRESADOS

Esta breve escala tiene por objetivo conocer tu nivel de eficacia para realizar actividades relacionadas con el **Trabajo en Equipo** en entornos laborales. **Para ello sitúate en una posible situación laboral y por favor responde estas preguntas.**

Lee cada una de las afirmaciones, y marca con un punto el número que consideres que más se ajusta a tu realidad personal en una posible situación laboral.

Utiliza la siguiente escala para responder a todas las afirmaciones:

**(PUNTUACIONES CERCANAS A 0
INDICAN POCA SEGURIDAD Y CERCANAS A 10 INDICAN SEGURIDAD).**

EN MI FUTURO TRABAJO ME SIENTO CAPAZ DE:

Por favor, elija la respuesta apropiada para cada elemento:

	0 (No puedo hacerlo)	1	2	3	4	5 (Relati- vamente seguro de poder hacerlo)	6	7	8	9	10 (Seguro de poder hacerlo)
Tener buenas relaciones sociales con los compañeros de equipo aunque tengan formas de pensar diferentes a las mías.											
Comprometerme con la entrega final del trabajo del equipo en el tiempo estimado.											
Escuchar con atención las sugerencias de los demás miembros del equipo para planear el trabajo.											
Colaborar en equipo con personas de otras áreas o profesiones aunque no sea mi área de conocimiento.											
Respetar las propuestas de otros compañeros, aunque sean diferentes a las mías											
Realizar de manera minuciosa y detallada el trabajo aunque tenga mucha carga laboral.											
Trabajar con equipos a distancia mediante herramientas de cómputo sin que me distraiga en las redes sociales.											

	0 (No puedo hacerlo)	1	2	3	4	5 (Relati- vamente seguro de poder hacerlo)	6	7	8	9	10 (Seguro de poder hacerlo)
Escuchar respetuosamente las opiniones de los demás compañeros de equipo, aunque no esté totalmente de acuerdo.											
Comunicar a mis compañeros inconformidades con las funciones que estoy desempeñando dentro del equipo.											
Colaborar con mis compañeros para realizar un trabajo solicitado de manera urgente.											
Trabajar con personas de edad o experiencias diferentes a las mías.											
Trabajar con equipos a distancia mediante herramientas de cómputo o tecnológicos gestionando mis propios tiempos.											
Mostrar apertura para la resolución de los conflictos interpersonales que puedan surgir entre los integrantes del equipo.											
Propiciar un clima de equipo agradable aún bajo presión.											
Participar activamente con mis compañeros proponiendo ideas en la planificación del trabajo antes de llevarlo a cabo.											
Respetar los horarios y los tiempos de trabajo acordados por el equipo.											

	0 (No puedo hacerlo)	1	2	3	4	5 (Relativamente seguro de poder hacerlo)	6	7	8	9	10 (Seguro de poder hacerlo)
Mantener una buena relación laboral con un integrante del equipo que no sea de mi agrado.											
Integrarme a un nuevo equipo laboral cuando ya se estableció la forma de trabajo.											
Confiar en el trabajo de los compañeros del equipo a pesar de no tener mucho tiempo de conocerlos.											
Integrar las ideas de otros con las mías para cumplir los objetivos del proyecto de trabajo.											

Envío a dictamen: 11 de marzo de 2020

Reenvío: 31 de marzo de 2020

Aprobación: 28 de abril de 2020

José Manuel Sánchez-Sordo. Doctor en Psicología en el campo de psicología educativa y del desarrollo. Profesor de carrera en la Universidad Nacional Autónoma de México (FES Iztacala, Psicología) en el área de estadística, métodos de investigación y neurociencias (SUAYED). Responsable de la Unidad de Evaluación Psicológica y del proyecto Cognociendo en FES-Iztacala UNAM. Sus líneas de investigación incluyen: auto-eficacia, aprendizaje en la era digital, mente extendida, cognición e inteligencia artificial. Correo: jose.sordo@iztacala.unam.mx

Brenda Del Rio-Manjarrez. Estudiante de octavo semestre de la carrera de psicología en la Facultad de Estudios Superiores Iztacala de la UNAM. Colaboradora en el proyecto de investigación “Entrenamiento de auto-eficacia en competencias transversales para la inserción laboral de estudiantes de la FES Iztacala mediante herramientas digitales y de inteligencia artificial” (PAPIME PE300420). Correo: brenda.delrio@cognociendo.unam.mx

José Alberto Urióstegui-Álvarez. Estudiante de octavo semestre de la carrera de psicología en la Facultad de Estudios Superiores Iztacala. Colaborador en el proyecto de investigación “Entrenamiento de auto-eficacia en competencias transversales para la inserción laboral para estudiantes de la FES Iztacala mediante herramientas digitales y de inteligencia artificial” (PAPIME PE300420). Correo: alberto.uriostegui@cognociendo.unam.mx

Karen Nayelli Flores-Islas. Estudiante de octavo semestre de la carrera de psicología en la Facultad de Estudios Superiores Iztacala de la UNAM. Colaboradora en el proyecto de investigación “Entrenamiento de auto-eficacia en competencias transversales para la inserción laboral de estudiantes de la FES Iztacala mediante herramientas digitales y de inteligencia artificial” (PAPIME PE300420). Correo: karen.flores@cognociendo.unam.mx