

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



**La autoeficacia en el trabajo y su influencia en la adquisición de la
información en los emprendedores de la ciudad de Juliaca**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración y Negocios
Internacionales

Autor:

Candy Julia Copa Choque
Reyna Yaqueline Callisana Ccoito

Asesor:

Mtro. Wilson Cruz Mamani

Juliaca, febrero de 2024

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Mtro. Wilson Cruz Mamani, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“LA AUTOEFICACIA EN EL TRABAJO Y SU INFLUENCIA EN LA ADQUISICIÓN DE LA INFORMACIÓN EN LOS EMPRENDEDORES DE LA CIUDAD DE JULIACA”** de los autores Candy Julia Copa Choque y Reyna Yaquelin Callisana Ccoito, tiene un índice de similitud de 15% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Juliaca, a los 28 días del mes de marzo del año 2024.



Mtro. Wilson Cruz Mamani
Asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



En Puno, Juliaca, Villa Chullunquiari, a 28 día(s) del mes de febrero del año 2021 siendo las 14:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Campus Lima, bajo la dirección del (de la) presidente(a):

Mtro. Percy Ruben Huuspa Choque el (la) secretario(a): Mtro. Amed Vargas
Martinez y los demás miembros: Mtro. Julio Samuel Torres
Miranda y el (la) asesor(a) Mtro. Wilson Cruz Mamari

con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado:
La autodeficiación en el trabajo y su influencia en la adquisición de la información
en los emprendedores de la Ciudad de Juliaca.

del(los) (las) bachiller(es): a) Candy Julia Copa Choque
 b) Reyna Yaquelin Callisana Ceoito
 c) _____

conducente a la obtención del título profesional de:
Licenciada en Administración y Negocios Internacionales
(Denominación del Título Profesional)

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado. Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Candy Julia Copa Choque

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>15</u>	<u>B-</u>	<u>Buena</u>	<u>Muy Buena</u>

Bachiller (b): Reyna Yaquelin Callisana Ceoito

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>15</u>	<u>B-</u>	<u>Buena</u>	<u>Muy Buena</u>

Bachiller (c): _____

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(*) Ver parte posterior
 Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

[Firma]
 Presidenta

[Firma]
 Asesora

[Firma]
 Bachiller (a)

[Firma]
 Miembro

[Firma]
 Bachiller (b)

[Firma]
 Secretaria

 Miembro

 Bachiller (c)

Índice de contenido

RESUMEN.....	5
ABSTRACT	6
1 INTRODUCCIÓN	7
2 MATERIALES Y MÉTODOS	14
2.1 Diseño	14
2.2 Sujetos	15
2.3 Mediciones	15
2.4 Análisis estadísticos	16
2.5 Declaración sobre aspectos éticos	16
3 RESULTADOS.....	16
3.1 Resultados descriptivos	16
3.2 Prueba de normalidad	20
3.3 Resultados correlacionales	21
3.4 Análisis de regresión	21
4 DISCUSIÓN	22
5 CONCLUSIÓN	25
6 REFERENCIAS	27

La autoeficacia en el trabajo y su influencia en la adquisición de la información en los emprendedores de la ciudad de Juliaca

RESUMEN

La autoeficacia es un recurso fundamental que juega un papel crucial en mejorar el desempeño laboral óptimo en entornos organizacionales. Por ello que esta investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de la autoeficacia en el trabajo y la adquisición de la información de los emprendedores del sector comercial de la ciudad de Juliaca, el diseño metodológico es de tipo descriptivo correlacional explicativo, de diseño no experimental de corte transversal. Para lograr el objetivo se trabajó con una muestra de 212 individuos, entre ellos el 54.7% representados por el sexo masculino y el 45.3% femenino, en su mayoría de 31 a 41 años, estos elegidos por el método no probabilístico por conveniencia. Se utilizó 2 instrumentos para la recolección de los datos: autoeficacia en el trabajo y la adquisición de la información. Como resultado se encontró que existe influencia significativa de variabilidad explicada en un 59.3%. Mediante la prueba t de Student, se asume que la dimensión autocuidado es el predictor significativo ($t = 7.916$, $p < .05$). Se determina que aquellos individuos con una autoeficacia elevada se distinguen por su persistencia y firmeza al buscar conocimiento, motivados por su confianza en lograr el éxito en el porvenir. La capacidad de las empresas para adquirir información de socios externos y combinarla de maneras únicas con su base de información actual es una competencia crucial para la introducción exitosa en el mercado.

Palabras clave: *Adquisición de la información, autoeficacia laboral, desempeño organizacional, gestión del conocimiento.*

Self-efficacy at work and its influence on the acquisition of information in entrepreneurs in the city of Juliaca

ABSTRACT

Self-efficacy is a fundamental resource that plays a crucial role in improving optimal work performance in organizational environments. Therefore, the objective of this research was to determine the influence of self-efficacy on the work and information acquisition of entrepreneurs in the commercial sector of the city of Juliaca. The methodological design is descriptive correlational explanatory, non-experimental cross-sectional design. To achieve the objective, we worked with a sample of 212 individuals, 54.7% of whom were male and 45.3% female, most of them between 31 and 41 years of age, chosen by the non-probabilistic method of convenience. Two instruments were used for data collection: self-efficacy at work and information acquisition. As a result, it was found that there is a significant influence of variability explained by 59.3%. Using Student's t-test, it is assumed that the self-care dimension is the significant predictor ($t = 7.916, p < .05$). It is determined that those individuals with high self-efficacy are distinguished by their persistence and steadfastness in seeking knowledge, motivated by their confidence in achieving success in the future. The ability of firms to acquire information from external partners and combine it in unique ways with their current information base is a crucial competency for successful market entry.

Keywords: *Information acquisition, work self-efficacy, organizational performance, knowledge management.*

1 INTRODUCCIÓN

Las organizaciones diariamente se enfrentan a múltiples desafíos que en ocasiones deben ser trabajados de manera inmediata (Román-Cabán et al., 2021). Estos desafíos subrayan la importancia de que las organizaciones cuenten con empleados que posean confianza en sus habilidades para hacer frente a las transformaciones y exigencias del entorno laboral. Lo antes expuesto, pone de manifiesto que las personas que trabajan tendrán que ser capaces de atender múltiples y variadas tareas, adaptando sus conocimientos, habilidades y destrezas a las demandas laborales (Martínez, 2004).

Para iniciar el nuevo emprendimiento, el fundador no necesita acceder a conocimiento externo, sino que necesita tener una dotación de conocimiento. Como sugiere el supuesto inherente a la teoría del desbordamiento del conocimiento en el emprendimiento, el conocimiento estaba encarnado exógenamente en el agente del conocimiento que confrontaba la decisión emprendedora. La característica central del modelo de emprendimiento de difusión del conocimiento es que la difusión del conocimiento se logra cuando el agente del conocimiento inicia la nueva empresa. Sin embargo, para acceder a los conocimientos que se derramen después de la puesta en marcha de una nueva empresa, es necesario acceder a conocimientos que pueden ser externos al emprendedor. Pero, como señalaron Cohen y Levinthal (1990), es posible que las nuevas empresas no accedan automáticamente al conocimiento externo, sino que más bien pueden requerir inversiones en lo que denominaron capacidad de absorción. Un prerrequisito para el acceso continuo a los derrames de conocimiento después de la puesta en marcha es una capacidad empresarial para acceder y absorber ideas generadas externamente por otras empresas y fuentes de conocimiento, como universidades e instituciones de investigación.

En las organizaciones, el capital humano es fundamental, superando la importancia de los procedimientos internos, los enfoques económicos utilizados y las tácticas empresariales a implementar, dado que el personal es el motor principal de la empresa. Invertir en el desarrollo del recurso humano contribuye de manera significativa al bienestar general, fomentando la productividad, el desempeño y reduciendo el estrés laboral. La satisfacción en el trabajo puede propagarse como un fenómeno contagioso (Choquecota-Chumbe et al., 2023).

El mundo del trabajo está inmerso en un proceso de continuos cambios en la organización, así como también en los procesos de gestión y en las condiciones de desarrollo de la actividad laboral (Saltos-Llerena, 2022).

En Sudamérica, específicamente en Perú, en contexto de pandemia, en 117 docentes de educación básica, se evidenció una relación indirecta entre la autoeficacia y el estrés laboral, es decir, cuando se incrementa los niveles de autoeficacia, los niveles de estrés laboral menguan (Flores, 2022); mientras que en 276 colaboradores de call center no se evidenció alguna asociación significativa con el estrés laboral, sin embargo, se recomendó realizar más investigaciones al respecto, ya que, la autoeficacia profesional es una variable importante en el campo laboral (Polo, 2021). Por otro lado, en el estudio de Lozano y Lima (2021) en 193 colaboradores administrativos de Lima Metropolitan, se evidenció que son los hombres quienes presentan mayores niveles de autoeficacia, así como de engagement, en relación a las mujeres. En Colombia, en una muestra de 123 colaboradores de una Caja de Compensación Familiar COFREM, tienen una buena percepción de sus habilidades para enfrentar situaciones difíciles y creen que pueden afrontarlos, con lo cual evidenciaron tener un sólido compromiso con sus objetivos personales alineados a los de su organización (Vasquez y Vanegas, 2019).

El estudio realizado por Irigoín (2018) en profesionales de la salud de Cajamarca tuvo como objetivo determinar el nivel de autoeficacia laboral de 166 individuos. Se empleó un diseño básico, transversal y descriptivo. Los resultados indican que el 0.6% de los trabajadores tiene baja autoeficacia, el 7.2% un nivel moderado y el 92.2% un alto nivel. Se observó que los hombres tienen un nivel más alto de autoeficacia que las mujeres (92.5% vs. 92.1%), y que en la carrera de farmacia el 100% muestra un alto nivel de autoeficacia. Además, se encontró que los profesionales menores de 35 años presentan mayores niveles de autoeficacia. En resumen, los profesionales de la salud en Cajamarca muestran un alto grado de confianza en su capacidad, especialmente en hombres farmacéuticos menores de 35 años.

Según Cisneros y Jaca (2000), Revela la autoeficacia de una persona frente a una actividad por realizar afecta exactamente en la percepción de control que tiene una persona acerca de su conducta. entonces cuando una persona cuenta con alta eficacia, quiere decir que cree tener la capacidad necesaria para desenvolverse en una actividad. Podrá asumir retos y desafíos, ser perseverante frente a las dificultades que se presenten todo para lograr el éxito considerando ejercer sus propios recursos con más creatividad, entusiasmo, responsabilidad.

En la actualidad la autoeficacia es un tema controversial ya que distintos autores como; (Bandura, 1997) hablan sobre la capacidad de una persona frente a una actividad por realizar, afecta exactamente en la percepción de control que tiene acerca de su conducta de impulsarse a sí mismo y desenvolverse en una determinada actividad que en este caso es emprender, Por tanto afirma que las creencias de autoeficacia son creadas con base en cuatro fuentes

principales; en primer lugar, la experiencia de dominio, por medio de experiencia vicaria, como resultado de persuasiones sociales y de acuerdo con estados somáticos y emocionales. Varios expertos sugieren que la sensación de control puede ser vista como la principal generadora de confianza en uno mismo cuando se relaciona con la forma en que una persona interpreta sus logros previos. En resumen, al realizar actividades, la persona analiza los resultados obtenidos y si los percibe como favorables, tiende a fortalecer su confianza en sí misma.

Autoeficacia en el trabajo

Bandura (1977) define el término de autoeficacia como las creencias de las propias capacidades para organizar y ejecutar los cursos de acción requeridos que producirán determinados logros o resultados.

Las personas con alta eficacia en la tarea ocupacional persisten en ella, incluso en la adversidad, y tienden a interpretar los problemas más como desafíos que como amenazas. Incrementan su esfuerzo ante posibles fallos, y en caso de que esto suceda recuperan rápidamente su sensación de eficacia. Asimismo, afrontan las amenazas con la seguridad de poder controlarlas (Martínez & Salanova, 2006).

La autoeficacia se refiere a las creencias individuales acerca de sus propias capacidades y destrezas para organizarlas de manera que faciliten alcanzar los resultados deseados. En la actualidad, se reconoce la autoeficacia como un elemento fundamental en el aspecto positivo de la vida (Maffei et al., 2012).

Según Bandura (1997) explica que la autoeficacia se forma a partir de cuatro fuentes clave: la experiencia de éxito o dominio, la observación de otros, la influencia social y el estado emocional o nivel de activación fisiológica. La construcción de la autoeficacia depende de cómo la persona interpreta y procesa mentalmente sus vivencias. El éxito previo en las tareas pasadas y presentes del individuo es fundamental en el desarrollo de la autoeficacia. Martínez y Salanova (2006) indican que el éxito repetido en determinadas tareas aumenta las evaluaciones positivas de autoeficacia en el trabajo, mientras que los fracasos repetidos disminuyen la autoeficacia en el trabajo. De este modo, a la hora de asignar tareas a las personas que trabajan, se debe tener en cuenta su nivel de habilidad y competencia, para así ajustar las tareas según sus capacidades y no por debajo de sus competencias (Salanova et al., 2009).

Siguiendo los planteamientos de la Teoría Social Cognitiva, la autoeficacia tiene consecuencias en el comportamiento-humano de cuatro formas distintas (Wolfe et al., 1998):

- Tiene impacto en la selección de actividades y comportamientos.
- Determina la cantidad de energía dedicada a una actividad específica.
- Modifica el comportamiento al cambiar los pensamientos y respuestas emocionales.
- Participa en la planificación de las metas futuras del individuo.

Dicho lo anterior, las creencias de autoeficacia constituyen un factor decisivo para la elección de la actividad, la cantidad de esfuerzo y perseverancia en el afrontamiento de las dificultades para la obtención de logros (Saltos-Llerena, 2022). Por este motivo, una autoeficacia elevada trae consecuencias positivas en el bienestar psicosocial de la persona, por ejemplo, con la adaptabilidad, la tecnología avanzada, la generación de ideas de gestión, el desempeño de gestión, el engagement, el bienestar afectivo relacionado al trabajo, el desempeño, la adquisición de habilidades y el ajuste del recién llegado al entorno organizacional (Salanova et al., 2004; Garrido, 2007).

La autoeficacia se refiere a la capacidad percibida de una persona para realizar tareas y alcanzar metas que resultan en resultados favorables como desempeño laboral (Ferrari et al., 2018; Roman, 2017). La autoeficacia impacta el pensamiento, los sentimientos, el esfuerzo y el comportamiento motivacional contribuyendo significativamente al logro de logros en diferentes áreas de la vida como el trabajo, la familia y las interacciones sociales, por lo que las personas con alta autoeficacia creen en sus propias capacidades para movilizar la motivación, recursos cognitivos y el curso de acción necesario, para ejercer control sobre los acontecimientos de sus vidas (Ferrari et al., 2018; Pereyra Girardi et al., 2018).

La autoeficacia impacta en la elección y selección de reacciones, así como en el esfuerzo y perseverancia de las personas a la hora de afrontar situaciones adversas (Llorens et al., 2005; Vancouver et al., 2008). En concreto, dentro del contexto laboral profesional, la autoeficacia es uno de los recursos psicológicos más importantes (Heuven et al., 2006; Loeb et al., 2016) incidiendo en el tipo de estrategia de afrontamiento utilizada para afrontar las demandas laborales (Salanova et al., 2006), en la motivación, el engagement laboral y la satisfacción laboral (Bargsted et al, 2019; Llorens et al., 2007; Spontón et al., 2018).

La autoeficacia se ha relacionado con el desempeño y el comportamiento laboral (Sadri & Robertson, 1993), ya que actúa como un mecanismo para motivar positivamente a los

recursos humanos, pues cuando un individuo cree en su propia competencia para entregar un determinado resultado, será más motivados para hacerlo (Stajkovic y Luthans, 2003).

La autoeficacia se refiere a la creencia de un individuo en su propia competencia para producir logros determinados (Bandura, 1997), lo que tiene una gran influencia en la motivación, los logros y el bienestar emocional de un individuo (Schunk y Pajares, 2009). Es importante resaltar que la autoeficacia se basa en una creencia personal y no siempre coincide con la capacidad real de un individuo. Sin embargo, se sostiene que los juicios de autoeficacia más eficaces son aquellos que superan ligeramente las capacidades reales, ya que pueden incrementar la dedicación en momentos más difíciles (Artino, 2012).

“La autoeficacia es una evaluación o juicio cognitivo de las capacidades de desempeño futuro, no un concepto de rasgo” (Betz y Hackett, 2006, p.6), lo que significa que la autoeficacia debe medirse frente a algún tipo de comportamiento. Por lo tanto, la presente investigación utiliza la autoeficacia en términos de comportamientos que posibilitan que a los comerciantes realicen su trabajo, tal como lo perciben, con éxito.

Autoeficacia en el Trabajo y su Rol en las Organizaciones

Es importante destacar el papel que desempeña la autoeficacia en el trabajo en las organizaciones. Determina el modo de pensar, sentir, motivarse y actuar del individuo, por lo que contribuye de forma significativa en su trabajo (Martínez & Salanova, 2006). La autoeficacia en el trabajo, indica la convicción de la persona que trabaja para cumplir un rol dentro de su entorno laboral (Calderón, 2018). En el ámbito laboral, los estudios demuestran que la autoeficacia en el trabajo es un importante predictor del desempeño y el rendimiento de las personas que trabajan en las organizaciones (Salanova et al., 2009). Asimismo, se comprobó que la autoeficacia incrementa positivamente el desempeño laboral a lo largo del tiempo (Salanova et al., 2009). Además, determina la calidad y adaptación de los individuos en su entorno laboral (Hernández & Oramas, 2016). La autoeficacia en el trabajo juega un papel fundamental en las decisiones que el individuo toma sobre su trabajo, compromiso laboral, desempeño, persistencia y motivación (Ferrari et al., 2017).

Adquisición de la información:

Nureen et al. (2023) considera la adquisición de la información como una ventaja competitiva ya que es una estrategia que utilizan las empresas para aumentar la innovación, la creatividad, la productividad y la credibilidad de su organización, aumentando así su rentabilidad. Además, es el acto de recopilar información de una empresa y aplicarla para promover la innovación a través de la aspiración del aprendizaje organizacional, creando relaciones entre trabajadores, clientes y proveedores que permitan tanto la demanda como la oferta de información (Kumar et al. 2022).

En la esfera académica global se discuten ideas y descubrimientos sobre cómo obtener datos externos para la toma de decisiones empresariales. Una perspectiva destacada proviene de Susan Cornish, una investigadora de Estados Unidos (1997), quien sostiene que la información se obtiene mediante tres vías distintas:

- Interactuar directamente con los consumidores del producto o los intermediarios.
- De forma casual mediante encuentros cotidianos no programados.
- Creando información estructurada y datos que sean representativos.

Estos tres procesos abarcan la forma en que se obtiene información del exterior y ocurren en distintos entornos geográficos.

El privilegio de internet como herramienta de adquisición de información, junto con la ausencia de programas organizacionales para dicha labor, muestra una baja inversión sobre el tema, aunque también se considera que la adquisición de información externa puede venir de consultores especializados (Ramírez, 2011).

Aparte de los aspectos prácticos relacionados con la obtención de información externa, los estudios académicos destacan que hay circunstancias mentales específicas del emprendedor que tienen un impacto en cómo se adquiere dicha información. Los intereses, los regateos, las formas de negociación y las idiosincrasias propias del emprendedor de la micro y pequeña empresa son variables que entran a jugar un papel en su interés por adquirir información externa (Gonzalez y Bermudez, 2008; Liberman-Yaconiet al., 2010).

Por otro lado, a nivel psicológico se encontró que la adquisición de información externa está determinada por experiencias previas con la información, las que condicionan la capacidad de atender o ignorar información (Karlson et al., 2009); es decir cuando se han tenido malas o

buenas noticias, hay una menor o mayor tendencia, respectivamente, a adquirir información (Caplin y Leahy, 2001; Castañeda, 2009).

Información y toma de decisiones

La correcta obtención y gestión de la información es crucial en el proceso de toma de decisiones. Estos procesos se describen como secuencias con pasos definidos, métodos para llevar a cabo dichos pasos y un entorno que influye en la toma de decisiones. En el ámbito de las micro y pequeñas empresas, se ha observado que estas etapas de las secuencias a menudo son implícitas y ocurren en la mente de los emprendedores o empresarios (Jocumsen, 2004), lo que ha llevado a los académicos a interpretar este proceso como intuitivo (Lieberman-Yaconi et al., 2010).

Como se resaltó previamente, el tema cultural es definitivo para la adquisición de información. La cultura organizacional influye decididamente en la manera como se consigue y procesa información de mercados (Moorman, 1995; Smith y Fletcher, 2001).

Se define la autoeficacia laboral como la capacidad de un individuo para desempeñar su trabajo utilizando sus habilidades, conocimientos, actitud y valores para lograr sus objetivos. El objetivo principal de la investigación es crear y validar una escala de autoeficacia laboral aplicable en diversos entornos laborales. El estudio se realizó con 332 trabajadores chilenos y la validación del instrumento incluyó 52 ítems evaluados por un grupo de expertos del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, la Cámara de Comercio de Chile, la Cámara Regional de Turismo, la Corporación Regional de Desarrollo Productivo y psicólogos especializados en el ámbito laboral organizacional, logrando una alta confiabilidad con un coeficiente alfa de Cronbach de 0.948.

También, el estudio de Ramírez (2011), se relaciona con nuestra investigación y habla sobre el “comportamiento de los emprendedores de empresas micro y pequeñas, con relación a la adquisición de información externa”, como la satisfacción de los clientes, el posicionamiento del producto, la credibilidad y el benchmarking de precios donde los resultados a destacar de esta investigación es que solamente el 4% de pequeñas empresas busca este tipo de información.

Por lo tanto, en su análisis se detalla que, al buscar información externa, se presentan circunstancias mentales específicas del emprendedor que influyen en la obtención de datos, tales como sus intereses, habilidades de negociación, estrategias de trato y la personalidad

distintiva del emprendedor, ya sea en el contexto de una micro o pequeña empresa, dado que resulta beneficioso acceder a información externa.

Por consiguiente, demuestra que su principal enfoque de investigación se centra en comprender el comportamiento de los emprendedores de micro y pequeñas empresas en relación con la búsqueda de información externa. Mediante un estudio cuantitativo que incluyó a 353 empresarios de microempresas y 343 empresarios de pequeñas empresas en Bogotá, con un total de 696 encuestados, se utilizó un cuestionario de 22 ítems con una escala Likert para evaluar el nivel de acuerdo con cada afirmación, donde 1 indicaba "totalmente en desacuerdo", 2 "en desacuerdo", 3 "ni de acuerdo ni en desacuerdo", 4 "de acuerdo" y 5 "totalmente de acuerdo", sometidos a análisis de fiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach.

Constantemente se ha sostenido que las micro y pequeñas empresas adolecen de herramientas de administración y mercadeo, lo que las hace vulnerables y susceptibles de mortalidad (Ramírez, 2011). Es por ello el objetivo de la investigación es determinar la influencia de la autoeficacia en el trabajo y la adquisición de información en los emprendimientos de la ciudad de Juliaca 2023.

2 MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 Diseño

La metodología aplicada en la investigación es de tipo descriptivo correlacional de alcance explicativa.

Nuestro estudio de investigación se establece, Según Hernández y Sampieri et al., (2016), en un marco estudio de datos cuantitativos, ya que el instrumento que se utilizara tiene ejecución numérica, en cuanto al diseño de la investigación es no experimental ya que no se manipuló ninguna variable.

Fue No Experimental porque no se manipularon las variables; También fue transaccional porque la información recolectada se recolectó en un solo momento; y por último fue Correlacional, por que medirá la relación entre las dos las variables: autoeficacia en el trabajo y adquisición de la información (Hernández, 2015: 81).

A su vez, se muestra un alcance correlacional que mide cada variable para ver si existe o no relación entre ellas; además de predecir el valor aproximado que tenga un grupo de

individuos o fenómenos en una variable a partir del valor que tienen en la variable relacionada (Hernández-Fernández & Baptista, 2004).

En esta etapa de la investigación, se pretende explicar y definir los fenómenos. En el ámbito cuantitativo, es posible llevar a cabo investigaciones predictivas que permitan establecer una conexión causal entre diferentes variables (Ramos-Galarza, 2020).

2.2 Sujetos

La muestra es de 212 trabajadores de emprendimientos del sector comercial, de las cuales, 54.7% son hombres, mientras que el 45.3% son mujeres. En relación con la edad, la mayoría de los participantes tienen entre 31 y 40 años, representando el 42.9% de la muestra. En resumen, la muestra se compone principalmente de individuos jóvenes y emprendedores, con una mayoría ya involucrada en el mundo empresarial, particularmente en los sectores de restaurantes y retail, y con empresas de tamaño pequeño.

2.3 Mediciones

Autoeficacia en el trabajo: el instrumento autoeficacia en el trabajo (WSES) fue tomado de (Campos-Carreño et al., 2021) titulada: Construcción y validación de una escala de autoeficacia en el trabajo. Consta de 41 ítems, 5 dimensiones: autogestión, transferencia, metacognición, meta-aprendizaje y autocuidado; evaluados con una escala de cuatro niveles (totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo). Tiene una validez según $KMO = 0.78$ mediante el análisis factorial exploratorio. 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).

Adquisición de información externa: tomado de (Castaño-Ramírez, 2011) de su artículo: "Attitudes of micro and small business entrepreneurs towards the acquisition of external information for making business decisions". Consta de 22 ítems, 4 dimensiones: Estrategias de adquisición, Uso de información, Origen de información externa y Flujo de la información en las empresas. Evalúa con una escala de Likert 5 niveles: Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, De acuerdo y Totalmente de acuerdo. El nivel de confiabilidad según alfa de Cronbach es de 0.882.

2.4 Análisis estadísticos

En el análisis estadístico, se empleó el software SPSS versión 27.0. Los resultados descriptivos se presentaron mediante tablas de frecuencia y porcentaje. Para el análisis inferencial, se adoptó un nivel de significancia del 95% ($p=0.05$) con un margen de error del 5%. Además, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov en las variables de autoeficacia en el trabajo y la adquisición de información, junto con sus respectivas dimensiones, debido al tamaño de la muestra (superior a 50 trabajadores). Estas variables fueron tratadas con métodos estadísticos no paramétricos debido a la falta de distribución normal, evidenciada por un nivel de significancia inferior al 5% ($p<0.05$). Por consiguiente, se utilizó la correlación de Rho de Spearman. Para investigar el efecto de la variable independiente sobre la variable dependiente, se llevó a cabo un modelo de regresión lineal múltiple con el propósito de verificar las hipótesis planteadas.

2.5 Declaración sobre aspectos éticos

Los participantes tuvieron la opción de unirse de manera voluntaria, siempre que firmaran un documento de consentimiento informado. Se siguieron los principios éticos de la investigación con seres humanos de la Declaración de Helsinki, garantizando la confidencialidad y el beneficio de los participantes. Toda la información y los datos proporcionados por los participantes se trataron de forma confidencial y con propósitos exclusivamente científicos.

3 RESULTADOS

3.1 Resultados descriptivos

En la tabla 1, proporciona información detallada sobre diversas características demográficas, laborales y empresariales de la muestra estudiada. En cuanto al género, el 54.7% son hombres, mientras que el 45.3% son mujeres. En relación con la edad, la mayoría de los participantes tienen entre 25 y 40 años, representando el 80.2% de la muestra. En cuanto al estado civil, los solteros constituyen el 32.5%, los casados el 25.5%, y los convivientes el 36.3%. Respecto a la perspectiva empresarial, la mayoría (78.8%) ya es dueña de un negocio, y un porcentaje significativo tiene la intención de emprender o está por comenzar un negocio (8.0% y 12.3%, respectivamente). En cuanto al sector laboral, destacan

los sectores de restaurantes (27.8%) y retail (23.1%) como los más representativos. La mayoría de las empresas tienen menos de 10 colaboradores (84.4%), y en términos de experiencia laboral, un gran porcentaje tiene menos de 6 años de experiencia (72.2%). En resumen, la muestra se compone principalmente de individuos jóvenes y emprendedores, con una mayoría ya involucrada en el mundo empresarial, particularmente en los sectores de restaurantes y retail, y con empresas de tamaño pequeño.

Tabla 1

Características demográficas de la población de estudio

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Femenino	96	45.3%
	Masculino	116	54.7%
Edad	Menor de 18	0	0.0%
	Entre 18 a 24	23	10.8%
	Entre 25 a 30	79	37.3%
	Entre 31 a 40	91	42.9%
	Mayor a 41	19	9.0%
Estado civil	Soltero(a)	69	32.5%
	Casado(a)	54	25.5%
	Conviviente.	77	36.3%
	Divorciado (a).	6	2.8%
Respecto a su perspectiva empresarial:	Viudo (a).	6	2.8%
	Quisiera empezar un negocio	17	8.0%
	Estoy por empezar un negocio	26	12.3%
	Soy dueño de un negocio	167	78.8%
	Tengo otros planes no comerciales	2	0.9%
	Sector		
Sector en la que labora	Inmobiliarias	16	7.5%
	Sector Restaurantes	59	27.8%
	Sector Automotriz	42	19.8%
	Sector Retail	49	23.1%
	Sector Salud	16	7.5%
	Sector Educación	15	7.1%

	Sector bancos y cajas	6	2.8%
	Otros	9	4.2%
Cantidad de colaboradores de la empresa	Menos de 10	179	84.4%
	Entre 11 a 20	22	10.4%
	Entre 21 a 50	6	2.8%
	Entre 51 a 100	5	2.4%
Años de experiencia (ingrese un número)	Menos de 3 años	86	40.6%
	Entre 4 a 6 años	67	31.6%
	Entre 7 a 10 años	17	8.0%
	Mayor a 10 años	42	19.8%

En la tabla 2, los resultados en términos de frecuencias y porcentajes desde la visión de los trabajadores de la variable: presenta datos sobre diversas variables relacionadas con habilidades y actitudes en el entorno laboral. En cuanto a la "Autoeficacia en el trabajo", la mayoría de los participantes muestran un nivel alto (59.4%), seguido por un 40.6% con nivel medio, y no se registran casos de baja autoeficacia. En "Autogestión", la distribución se inclina hacia niveles medios y altos, con un 54.7% y un 45.3%, respectivamente, y no hay participantes con baja autogestión. La "Transferencia" muestra un patrón similar, con un 56.6% en nivel alto y un 43.4% en nivel medio, sin participantes en nivel bajo. En las dimensiones de "Metacognición" y "Meta-Aprendizaje", la mayoría de los participantes exhiben niveles altos (63.2% y 54.7%, respectivamente), mientras que un porcentaje considerable presenta niveles medios. Por último, en "Autocuidado", los participantes muestran una distribución más equitativa, con un 45.3% en nivel alto, un 35.8% en nivel medio y un 18.9% en nivel bajo. Estos resultados sugieren que la muestra tiende a tener niveles positivos en las variables evaluadas, destacando en particular en autoeficacia, autogestión, transferencia, metacognición y meta-aprendizaje.

Por otro lado, se detallada sobre la gestión de la información en empresas, abarcando variables como la adquisición, estrategias externas, uso, origen y flujo de la información. En términos de adquisición de información, la mayoría de las empresas se sitúan en la categoría media (67.0%), seguidas por un 30.2% con una alta adquisición, mientras que solo un 2.8% tienen una baja adquisición. En las estrategias de adquisición de información externa, la mayoría también se encuentra en la categoría media (74.5%), con un 20.8% que adopta estrategias altas y un 4.7% con estrategias bajas. Respecto al uso de la información, se observa una distribución equitativa entre las categorías media (55.7%) y alta (37.7%), con solo

un 6.6% en la categoría baja. En cuanto al origen de la información, la mayoría proviene de fuentes de nivel medio (65.1%), seguido por un 32.1% de nivel alto y un 2.8% de nivel bajo. Por último, en el flujo de la información, se destaca una distribución equilibrada entre las categorías baja (4.7%), media (45.3%) y alta (50.0%). Estos resultados indican que la mayoría de las empresas muestran niveles medios o altos en las diferentes dimensiones de gestión de la información, lo que sugiere una implementación generalizada de estrategias y prácticas efectivas en este ámbito.

Tabla 2

Análisis descriptivo de las variables de estudio – general

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Autoeficacia en el trabajo	Baja	0	0.0%
	Media	86	40.6%
	Alta	126	59.4%
Autogestión	Baja	0	0.0%
	Media	116	54.7%
	Alta	96	45.3%
Transferencia	Baja	0	0.0%
	Media	92	43.4%
	Alta	120	56.6%
Metacognición	Baja	0	0.0%
	Media	78	36.8%
	Alta	134	63.2%
Meta-Aprendizaje	Baja	4	1.9%
	Media	92	43.4%
	Alta	116	54.7%
Autocuidado	Bajo	40	18.9%
	Medio	76	35.8%
	Alto	96	45.3%
Adquisición de la información	Baja	6	2.8%
	Media	142	67.0%
	Alta	64	30.2%
Estrategias de adquisición de información externa	Baja	10	4.7%
	Media	158	74.5%
	Alta	44	20.8%

	Bajo	14	6.6%
Uso de la información	Medio	118	55.7%
	Alto	80	37.7%
	Bajo	6	2.8%
Origen de la información	Medio	138	65.1%
	Alto	68	32.1%
	Bajo	10	4.7%
Flujo de la información en las empresas	Medio	96	45.3%
	Alto	106	50.0%
	Total	212	100.0%

3.2 Prueba de normalidad

La tabla 3, muestra la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov de las variables: Autoeficacia en el trabajo y adquisición de la información con sus respectivas dimensiones, pertenece a la prueba estadística no paramétrica, porque no hay distribución normal, donde p valor es menor a 5% ($p < 0.05$). Por tanto, se utilizó el coeficiente de correlación de Rho Spearman.

Tabla 3

Análisis de normalidad

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Autoeficacia en el trabajo	0.147	212	0.001
Autogestión	0.159	212	0.001
Transferencia	0.156	212	0.001
Meta-cognición	0.140	212	0.001
Meta-Aprendizaje	0.134	212	0.001
Autocuidado	0.223	212	0.001
Adquisición de la información	0.085	212	0.001
Estrategias de adquisición de información externa	0.130	212	0.001
Uso de la información	0.109	212	0.001
Origen de la información	0.127	212	0.001
Flujo de la información en las empresas	0.195	212	0.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

3.3 Resultados correlacionales

Según la Tabla 4, se observa la existencia de correlaciones significativas; tal es el caso de autoeficacia en el trabajo y adquisición de la información con un nivel de relación moderado, directo y significativo ($r = ,623$, $p < 0.05$). De igual forma, una relación alta, directa y significativa con autogestión ($r = ,704$, $p < 0.05$), una relación directa de magnitud baja y significativa con transferencia ($r = ,351$, $p < 0.05$), una relación positiva baja con metacognición ($r = ,293$; $p < 0.05$), una relación directa de magnitud baja y significativa con meta-aprendizaje ($r = ,223$; $p < 0.05$) y finalmente una relación con un nivel de relación moderada, directo y significativo con autocuidado ($r = ,697$; $p < 0.05$).

Tabla 4

Análisis de correlación entre las variables de estudio autoeficacia en el trabajo y adquisición de la información

Variable independiente	Adquisición de la información	
	r	P
Autoeficacia en el trabajo	,623**	0.001
Autogestión	,704**	0.001
Transferencia	,351**	0.001
Meta-cognición	,293**	0.001
Meta-Aprendizaje	,223**	0.001
Autocuidado	,697**	0.001

3.4 Análisis de regresión

En la tabla 5, se observa que el modelo de regresión lineal múltiple explica el efecto de los indicadores de la variable autoeficacia en el trabajo sobre la adquisición de la información. Reconociendo que los indicadores son cuantitativos, luego de contrastar los supuesto estadísticos para validar el modelo, los hallazgos demuestran que las dimensiones: Autocuidado, Transferencia, Meta-cognición, Meta-Aprendizaje y Autogestión explican la variabilidad de la adquisición de la información en un 59.3%. Finalmente, según el resultado de la prueba t de Student, se asumen que la dimensión Autocuidado es el predictor más importante ($t = 7.916$, $p < .05$), seguido por Autogestión ($t = 6.439$, $p < .05$).

Tabla 5

Coeficiente de regresión múltiple en base al efecto de los indicadores de las variables sobre la adquisición de la información

Modelo: R2 ajustado = .593	Coeficientes no estandarizados		t de student	Sig
	R	Error estandar		
(Constante)	21.524	4.298	5.008	0.001
Autogestión	1.014	0.158	6.439	0.001
Transferencia	-0.611	0.390	-1.569	0.118
Meta-cognición	0.272	0.320	0.851	0.396
Meta-Aprendizaje	0.450	0.476	0.945	0.346
Autocuidado	1.223	0.154	7.916	0.001

a. Variable dependiente: Adquisición de la información

4 DISCUSIÓN

Resultados que no podemos comparar por la limitada información a nivel descriptivo y explicativo. El objetivo de este estudio fue evidenciar la influencia entre las variables que se presentan en los emprendimientos del sector comercial. Los hallazgos demuestran que las dimensiones: Autocuidado, Transferencia, Meta-cognición, Meta-Aprendizaje y Autogestión explican la variabilidad de la adquisición de la información en un 59.3%. Por su parte Bandura (1997) especificó que es necesario reflexionar sobre la autoeficacia que los individuos necesitan adquirir información. Cuando una actuación se experimenta como exitosa, aumenta la autoeficacia, y cuando se experimenta como no exitosa, puede disminuir la autoeficacia (Schunk y Pajares, 2009). Sin embargo, el efecto del fracaso sobre la autoeficacia depende de la autoeficacia existente, ya que el impacto del fracaso será menor cuando la autoeficacia de ese desempeño sea alta (Artino, 2012). (Schweizer, 2021) la autoeficacia puede verse como un motivador, donde si un individuo se desempeña bien en un rol, gana una sensación de control sobre su entorno que también concuerda con Stets y Burke (2000). Además, sugieren que la autoeficacia actúa como motivadores para desempeñarse bien en lo laboral que conduce directamente a una mejora adquisición de información para el desempeño organizacional. De igual manera (Román-Cabán et al., 2021) la autoeficacia en el trabajo genera un gran valor en las organizaciones, debido a que fomentan la creencia de eficacia, ayudan a la preparación, la intensidad, la satisfacción laboral y a la búsqueda de información. El poseer autoeficacia en el

trabajo, determina el esfuerzo y la persistencia en la realización de las tareas, sobre todo en situaciones adversas (Pepe et al., 2010). (Nureen et al., 2023) la economía basada en la información hace que el desarrollo de la ventaja comparativa y la sostenibilidad organizacional dependan de la información más que nunca. La adquisición de la información promueve el aprendizaje y fomenta un entorno de aprendizaje tolerante a errores, los trabajadores pueden descubrir y utilizar la información en beneficio de sus organizaciones (Sadeghi y Rad 2018). También este resultado es comparable al estudio realizado por Yusr et al. (2017) que la adquisición de la información mejora considerablemente la capacidad de una organización para la creación de productos, aumentando en última instancia el desempeño organizacional. La adquisición de la información permite a los empleados cooperar e intercambiar información. Los empleados podrían tener acceso a información externa que requiera una intensa investigación y desarrollo a través de la cooperación. De acuerdo con Song et al. (2020), la capacidad de las empresas para adquirir información de socios externos y combinarla de maneras únicas con su base de información actual es una competencia crucial para la introducción exitosa en el mercado.

Respecto al objetivo específico uno, descripción de las variables: en términos de frecuencias y porcentajes desde la visión de los trabajadores. En cuanto a la "Autoeficacia en el trabajo", la mayoría de los participantes muestran un nivel alto (59.4%), seguido por un 40.6% con nivel medio, y no se registran casos de baja autoeficacia. En términos de adquisición de información, la mayoría de las empresas se sitúan en la categoría media (67.0%), seguidas por un 30.2% con una alta adquisición, mientras que solo un 2.8% tienen una baja adquisición. Por su parte (Robalino Guerra & Musso, 2022) menciona que los empleados con alta autoeficacia social pueden completar tareas sociales efectivas en el lugar de trabajo, así como desarrollar y mantener buenas relaciones con otros en la organización. Además, las diferencias de género Varios estudios sugieren que los roles de género pueden afectar las puntuaciones de autoeficacia. En términos de autoeficacia ocupacional, investigaciones previas muestran que los hombres reportan una mayor autoeficacia ocupacional que las mujeres (Abele & Spurk, 2009; Deschênes et al., 2016). Sin embargo, estas diferencias varían según el ámbito laboral: los hombres tienen puntuaciones altas en habilidades empresariales y lógicas, mientras que las mujeres reportaron una alta autoeficacia en los ámbitos social y artístico (Feehan & Johnston, 1999; Koumoundourou, 2004). Si bien el rol del género femenino está asociado a un carácter social y se espera que las mujeres reporten mayor autoeficacia social que los hombres (Eagly & Wood, 2011). Loeb et al. (2016) no reportan diferencias de género en cuanto a la autoeficacia social. En cuanto a la autoeficacia emocional, investigaciones anteriores indican que, en

general, se percibe que las mujeres identifican y manejan mejor las emociones de los demás y comprenden sus propias emociones (Deschênes et al., 2016; Loeb et al., 2016). Por otra parte, las personas con niveles bajos de autoeficacia en el trabajo se enfocan más en sus emociones o en sí mismos (Alvarino, 2018). Los bajos niveles de autoeficacia en el trabajo se encuentran asociados a niveles elevados de burnout, depresión y ansiedad (Salanova et al., 2005). Asimismo, la baja autoeficacia en el trabajo se asocia con pensamientos pesimistas, poco esfuerzo en la realización de tareas, bajas aspiraciones y compromiso laboral, enfoque en la autoevaluación y evitación de tareas difíciles (Consuelo, 2020). Respecto a la variables de adquisición de la información, (Ramírez, 2011) destaca que los emprendimientos pequeños tienen actitudes de mayor intensidad en la búsqueda de información externa que aquellos que tienen mayor tiempo en el mercado.

Finalmente, respecto a las relaciones entre las variables, se observa la existencia de correlaciones significativas; tal es el caso de autoeficacia en el trabajo y adquisición de la información con un nivel de relación moderado, directo y significativo ($r = ,623$, $p < 0.05$). Schweizer (2021) aporta que la autoeficacia puede verse como un motivador en el sentido de que cuando un individuo se desempeña bien en un rol (identidad), adquiere una sensación de control sobre su entorno. Además, asocia la autoeficacia con la ejecución conductual de identidades, “satisfaciendo la necesidad de sentirse competente y eficaz” (Stets y Burke, 2000), por ende, está relacionado con la capacidad de adquisición de información. (Nureen et al., 2023) recomienda la adquisición de la información cada vez más como un medio para mantener una ventaja comparativa, satisfacer las necesidades de las partes interesadas externas, mejorar la reputación o imagen empresarial y distinguirse de los rivales.

Si bien esta investigación muestra hallazgos interesantes para la teoría y la práctica, existen algunas limitaciones del diseño de la investigación, posibilidades de sesgo en la cantidad de muestra.

5 CONCLUSIÓN

Se concluye que las personas que trabajan y poseen autoeficacia se encuentran orientadas hacia la innovación y promueven conductas emprendedoras (Lee et al., 2011). Los resultados demuestran que los directivos de las economías emergentes deben prestar más atención a la autoeficacia laboral y la adquisición de la información externa. Las personas que trabajan con altos niveles de autoeficacia se caracterizan por su tenacidad y determinación en la búsqueda de información, y por ser guiados por su creencia de éxito en el futuro. El poseer una elevada autoeficacia en el trabajo, favorece la dedicación de las personas que trabajan fomentando el aprendizaje e innovación (Lunenborg, 2011). Aplican conductas de afrontamiento enfocadas en la solución del problema y búsqueda de información (Salanova et al., 2005). Estas personas que trabajan enfrentan efectivamente los retos y las demandas laborales, proveyéndole a la organización recursos humanos enérgicos, comprometidos con su labor y orgullosos de lo que hacen; más rentables para la organización, más centrados a sus tareas y con menos deseos de abandonar la organización (Hernández & Oramas, 2016).

Fan et al. (2013) afirman que la autoeficacia es un recurso dinámico y maleable que depende de influencias externas como la formación y el coaching. Por tanto, comprender la autoeficacia en el trabajo puede ser fundamental para construir un clima de equipo y sobre todo de auto orientación emocional. Además, este recurso podría ser útil para reducir la irritación y el agotamiento emocional (Loeb et al., 2016). Así, la autoeficacia es un factor clave para facilitar el trabajo humano óptimo dentro de las organizaciones laborales (Salanova et al., 2005; Spontón et al., 2018).

Finalmente, los individuos que están empleados también reaccionan en cierta medida a cómo se sienten emocionalmente. La forma en que perciben sus habilidades influirá en las decisiones sobre las actividades que elijan realizar y en la velocidad con la que adquieran las habilidades necesarias para completar las tareas asignadas. Salanova et al. (2009) indican que las muestras de debilidad, como el nerviosismo o la sudoración, se pueden interpretar por parte de la persona que trabaja como falta de capacidad o competencia; mientras que las muestras positivas, como la tranquilidad, el buen ánimo o la alegría, son signos de dominio, competencia y control.

Siempre que una empresa construye una cultura de adquisición de la información distinta de otras empresas, todos los componentes están obligados a compartir continuamente

nueva información con otros miembros, lo que permite la comprensión, absorción y utilización de detalles (Gu 2022).

La adquisición de la información promueve el aprendizaje y fomenta un entorno de aprendizaje tolerante a errores, los trabajadores pueden descubrir y utilizar la información en beneficio de sus organizaciones (Sadeghi y Rad 2018). En otras palabras, los trabajadores obtendrán la mayor cantidad de información y responderán más eficazmente a las incertidumbres cuando su dirección aliente a las empresas a recopilar y compartir información. Por tanto, se cree que la gestión del conocimiento ayuda a las empresas a gestionar su información.

Finalmente, la autoeficacia de los trabajadores en un emprendimiento está relacionada con la capacidad de las empresas para asimilar conocimiento externo. La investigación destaca la importancia de los directores y gerentes en faciliten la adquisición de conocimiento externo, lo que mejora la ventaja competitiva de las empresas emergentes.

6 REFERENCIAS

- Abele, A. E., & Spurk, D. (2009). The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 53-62. doi: 10.1016/j.jvb.2008.10.005
- Alvarino, J. (2018). Niveles de autoeficacia laboral en profesionales de los establecimientos de salud de la ciudad de Cajamarca (Disertación doctoral, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo). Re-positorio Institucional- La Universidad de Cajamarca.
- Artino, A.R. (2012). Academic self-efficacy: from educational theory to instructional practice. *Perspectives on Medical Education*, (1), 76-85.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Editorial Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. doi: 10.1037/0033-295X.84.2.191
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY: W.H. Freeman & Co Ltd.
- Bargsted, M., Ramírez-Vielma, R., & Yeves, J. (2019). Professional self-efficacy and job satisfaction: The mediator role of work design. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(3), 157-163. doi: 10.5093/jwop2019a18
- Betz, N.E. & Hackett, G. (2006). Career Self-Efficacy Theory: Back to the Future. *Journal of Career Assessment*, 14(1), 3-11.
- Calderón, M. (2018). Relación de la satisfacción laboral afectiva y la autoeficacia laboral en trabajadores profesionales peruanos (Disertación doctoral, Universidad San Ignacio de Layola). Re-positorio Institucional- Universidad San Ignacio de Layola.
- Campos-Carreño, M. L., Velasco, C. B., Araya, J. P., & Gaete, C. E. (2021). Construcción y validación de una escala de autoeficacia en el trabajo. *Información Tecnológica*, 32(3), 47–56. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642021000300047>
- Caplin, A. y Leahy, J. (2001). Psychological expected utility theory and anticipatory feelings. *Quarterly of Journal of economics*, 116(1), 51-80.
- Castañeda, J. (2009). Economía experimental en la toma de decisiones en ambientes dinámicos y complejos. *Cuadernos de Administración*, 22(39), 31-57.
- Castaño-Ramírez, A. (2011). Attitudes of micro and small business entrepreneurs towards the acquisition of external information for making business decisions. *Estudios Gerenciales*, 27(121), 159–173. [https://doi.org/10.1016/S0123-5923\(11\)70186-3](https://doi.org/10.1016/S0123-5923(11)70186-3)
- Choquecota-Chumbe, I. G., Nina-Mamani, T. Y., & Niño-De-Guzman, M. M. V. (2023). *La autoeficacia como predictor de la felicidad en el trabajo en los emprendedores de la ciudad*

de Juliaca, 2023. 1–14.

<http://repositorio.uan.edu.co/bitstream/123456789/2595/7/2020JoseJavierRodriguezAscano.pdf>

- Cohen, W. M., and D. A. Levinthal (1990). "Absorptive Capacity: A New Perspective on Innovation and Learning," *Administrative Sciences Quarterly* 35, 128–152.
- Consuelo, N. (2020). Autoeficacia laboral y satisfacción laboral en trabajadores de recursos humanos de una consultora privada de Lima Metropolitana (Disertación doctoral, Universidad San Ignacio de Loyola). Repositorio Institucional- Universidad San Ignacio de Loyola.
- Deschênes, A. A., Dussault M. D., & Fernet, C. (2016). Développement et validation de l'échelle d'auto-efficacité émotionnelle chez les gestionnaires. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 22(4), 255-272. doi: 10.1016/j.pto.2016.10.001
- Eagly, A. H., & Wood, W. (2011). Feminism and the evolution of sex differences and similarities. *Sex Roles*, 64(9-10), 758-767. doi: 10.1007/s11199-011-9949-9
- Fan, J., Litchfield, R. C., Islam, S., Weiner, B., Alexander, M., Liu, C., & Kulviwat, S. (2013). Workplace social self-efficacy: Concept, measure, and initial validity evidence. *Journal of Career Assessment*, 21(1), 91– 110. doi: 10.1177/1069072712454702
- Feehan, P. F., & Johnston, J. A. (1999). The Self-Directed Search and career self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 7(2), 145-159. doi: 10.1177/106907279900700204
- Ferrari, H., Nunes M., & Marín, F. (2017). Autoeficacia en el trabajo: Revisión bibliométrica entre 2004 y 2014 en la base de datos ebsco-Academic Search. *Psicología desde el Caribe*, 3(3), 204-218. <http://dx.doi.org/10.14482/psdc.34.3.11141>
- Ferrari, H., Nunes, M., & Marín, F. (2018). Autoeficacia en el trabajo: revisión bibliométrica entre 2004 y 2014 en la base de datos Ebsco - Academic Search. *Psicología desde el Caribe*, 34(3), 204- 218. doi: 10.14482/psdc.33.2.72788
- Flores, L. (2022). Estrés laboral y autoeficacia en docentes de educación primaria y secundaria de tres centros educativos de San Juan de Lurigancho en Pandemia por Covid 19. [Tesis de pregrado]. Universidad Autónoma del Perú.
- Garrido M. (2007) *Psicología Organizacional: Autoeficacia en el mundo laboral*. Disponible en: <http://estudiantespsicologiaorganizacional.blogspot.com/2007/07/autoeficacia-en-el-mundo-laboral.html>
- Gonzalez, P. y Bermudez, T. (2008). Una aproximación al modelo de toma de decisiones utilizado por los gerentes de las micro, pequeñas y medianas empresas ubicadas en Cali,

- Colombia, desde un enfoque de modelos de decisión e indicadores financieros y no financieros. *Revista de Contaduría Universidad de Antioquia*, 52, 134-146.
- Gu J (2022) CEO information ability, absorptive capacity, and E-commerce adoption among small, medium, and micro enterprises in China. *Sustain* 14(2):839.
<https://doi.org/10.3390/su14020839>
- Hernández, L., & Oramas, A. (2016). Autoeficacia y work engagement en trabajadores de diferentes ocupaciones asistenciales. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 17(4), 232-41.
<http://www.revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/42/54>
- Heuven, E., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., & Huisman, N. (2006). The role of self-efficacy in performing emotion work. *Journal of Vocational Behavior*, 69(2), 222-235. doi: 10.1016/j.jvb.2006.03.002
- Irigoín, J. (2018). Nivel de Autoeficacia laboral en profesionales de los establecimientos de salud de la ciudad de Cajamarca. [Tesis de pregrado]. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
- Jocumsen, G. (2004). How do small business managers make strategic marketing decisions?: A model of process. *European Journal of Marketing*, 38(5/6), 659-674.
- Karlson, N., Loewenstein, G. y Seppi, D. (2009). The ostrich effect: selective attention to information. *Journal of Risk and Uncertainty*, 38(2), 95-115.
- Koumoundourou, G. A. (2004). The reliability and validity of the Greek version of the task-specific occupational self-efficacy scale. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32(1), 75-92. doi: 10.1080/03069880310001648067
- Kumar M, Mamgain P, Pasumarti SS, Singh PK (2022) Organizational IT support and knowledge sharing behaviour affecting service innovation performance: empirical evidence from the hospitality industry. *VINE J Inf Knowl Manag Syst*. <https://doi.org/10.1108/VJKMS-07-2021-0124>
- Lee, L., Wong, P. K., Der Foo, M., & Leung, A. (2011). Entrepreneurial intentions: The influence of organizational and individual factors. *Journal of business venturing*, 26(1), 124-136. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2009.04.003>
- Lieberman-Yaconi, L., Hooper, T. y Hutchings, K. (2010) Toward a model of understanding strategic decision-making in Micro-Firms. *Journal of Small Business Management*, 48(1), 70-95.
- Llorens, S., Schaufeli, W., Bakker, A., & Salanova, M. (2007). Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist? *Computers in Human Behavior*, 23(1), 825-841. doi: 10.1016/j.chb.2004.11.012

- Llorens, S., García-Renedo, M., & Salanova, M. (2005). Burnout como consecuencia de una crisis de eficacia: un estudio longitudinal en profesores de secundaria. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(1-2), 55-70.
- Loeb, C. (2016). *Self-efficacy at work: Social, Emotional and cognitive dimensions* (Tesis Doctoral). Mälardalen University, Suecia.
- Loeb, C., Stempel, C., & Isaksson, K. (2016). Social and emotional self-efficacy at work. *Scandinavian Journal of Psychology*, 57(2), 152-161. doi:10.1111/sjop.12274
- Lozano, M., & Lima, S. (2021). Influencia de la autoeficacia laboral sobre el engagement en trabajadores administrativos de Lima Metropolitana: Diferencias según sexo. [Tesis de pregrado]. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Lunenburg, F. C. (2011). Self-efficacy in the workplace: Implications for motivation and performance. *International Journal of management, business, and administration*, 14(1), 1-6. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n14p80>
- Maffei L, Spontón C, Spontón M, Castellano E, y Medrano L. (2012) Adaptación del cuestionario de autoeficacia profesional (AU-10) a la población de trabajadores cordobeses. *Pensam. Psicol.* 10(1):51-62. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89612012000100004
- Martínez, I. (2004). Autoeficacia aplicada al trabajo y a las organizaciones. En M. Salanova, R. Grau, I. Martínez, E. Cifre, S. Llorens, & M. García-Renedo (Eds.). *Nuevos horizontes en la investigación sobre autoeficacia* (pp.178-186). Editorial Publicaciones de la Universitat Jaume I.
- Martínez, I., & Salanova, M. (2006). Autoeficacia en el trabajo: el poder de creer que tú puedes. *Estudios Financieros*, 279, 175-202.
- Moorman, C. (1995). Organizational Market Information Processes: cultural antecedents and new product outcomes. *Journal of Marketing Research*, 32(3), 318- 335.
- Nureen, N., Liu, D., Ahmad, B., & Irfan, M. (2023). Relating green information acquisition, absorptive capacity, institutional pressure, and firm performance: an environmentally sustainable perspective. *Environmental Science and Pollution Research*, 30(16), 46779–46794. <https://doi.org/10.1007/s11356-023-25457-z>
- Pepe, S., Farnese, M. L., Avallone, F., & Vecchione, M. (2010). Work Self-efficacy Scale and Search for Work Self-efficacy Scale: A validation study in Spanish and Italian cultural contexts. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26, 201- 210. <https://doi.org/10.5093/tr2010v26n3a4>

- Pereyra Girardi, C. I., Ronchieri Pardo, C. D., Rivas, A., Trueba, D. A., Mur, J. A., & Páez Vargas, N. (2018). Autoeficacia: Una Revisión Aplicada a Diversas Áreas de la Psicología. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP*, 16(2), 299-325.
- Polo, P. (2021). Autoeficacia y estrés laboral en teleoperadores de call center en Lima Metropolitana, 2021. [Tesis de pregrado]. Universidad César Vallejo.
- Ramírez, A. C. (2011). Attitudes of micro and small business entrepreneurs towards the acquisition of external information for making business decisions. *Estudios Gerenciales*, 27(121), 159–173. [https://doi.org/10.1016/S0123-5923\(11\)70186-3](https://doi.org/10.1016/S0123-5923(11)70186-3)
- Ramos-Galarza, C. A. (2020). Alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1–6. <https://doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Robalino Guerra, P. E., & Musso, M. F. (2022). Self-efficacy at Workplace: Validation of Spanish Versions of Occupational Emotional, Social, and Task Self-efficacy scales. *Revista Argentina de Ciencias Del Comportamiento*, 14(1), 104–115. <https://doi.org/10.32348/1852.4206.v14.n1.30008>
- Roman, C. W. (2017). Using a model of emotional self- efficacy in predicting work outcomes. (Tesis Doctoral). San Diego, Alliant International University. Recuperado de: <https://search.proquest.com/openview/64642a2f4b6637a63a8fe57704f70b3f/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Román-Cabán, Y., Martínez-Lugo, M., & Rodríguez-Montalbán, R. (2021). Análisis de las Propiedades Psicométricas de la Escala de Autoeficacia en el Trabajo en una Muestra de Personas Empleadas en Puerto Rico. *Revista Caribeña de Psicología*, 5, e5367. <https://doi.org/10.37226/rcp.v5i1.5367>
- Sadeghi A, Rad FM (2018) The role of knowledge-oriented leadership in knowledge management and innovation. *Manag Sci Lett* 8:151–160. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2018.1.003>
- Sadri, G. & Robertson, I.T. (1993). Self-efficacy and Work-related Behavior: A Review and Meta-analysis. *Applied Psychology: An international review*, 42(2), 139-152.
- Salanova, M., Bresó, E., & Schaufeli, W. B. (2005). Hacia un modelo espiral de las creencias de eficacia en el estudio del burnout y del engagement. *Ansiedad y Estrés*, 11(2-3), 215-231.
- Salanova M, Grau R, Martínez I (2004). Nuevos horizontes de la Investigación de la autoeficacia. Universitat Jaume 2004. Disponible en: <https://www.uky.edu/~eushe2/Pajares/NuevosHorizontes>

- Salanova, M., Grau, R. M., & Martínez, I. M. (2006). Job demands and coping behaviour: The moderating role of professional self-efficacy. *Psychology in Spain*, 10(1), 1-7
- Salanova, M., Lorente, L., & Vera, M. (2009). Recursos personales: las creencias de eficacia. En M. Salanova (Eds.), *Psicología de la salud ocupacional* (pp. 49-171). Editorial Síntesis.
- Saltos-Llerena, I. (2022). *Autoeficacia profesional como moderadora de condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en equipo de salud*. 268.
<http://repositorio.udec.cl/xmlui/handle/11594/10104>
- Schunk, D.H. & Pajares, F. (2009). Self-Efficacy Theory. In K.R. Wentzel & D.B. Miele (Eds.), *Handbook of Motivation at School* (pp. 35-54). Retrieved from:
<https://books.google.nl/books?hl=nl&lr=&id=P5GOAgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA35&dq=self-efficacy+theory&ots=S-1ccXln5Z&sig=Fv1EyOBS8ZIJWWNeMI9VZ6lwfhc#v=onepage&q&f=false>
- Schweizer, A. (2021). *Master Thesis Building Self-Efficacy at Work. March 2020*.
- Smit, D. y Fletcher, K. (2001). *Inside Information: making sense of marketing data*. West Sussex, UK: John Wiley & Sons.
- Song M, Yang MX, Zeng KJ, Feng W (2020) Green knowledge sharing, stakeholder pressure, absorptive capacity, and green innovation: evidence from Chinese manufacturing firms. *Bus Strateg Environ* 29:1517–1531. <https://doi.org/10.1002/bse.2450>
- Spontón, C., Castellano, E., Salanova, M., Llorens, S., Maffei, L., & Medrano, L. A. (2018). Evaluación de un modelo sociocognitivo de autoeficacia, burnout y engagement en el trabajo: análisis de invarianza entre Argentina y España. *Psychologia*, 12(1), 89- 101. doi: 10.21500/19002386.3226
- Stajkovic, A.D. & Luthans, F. (2013). Social Cognitive Theory and Self-efficacy: Implications of Motivation Theory and Practice. In L.W. Porter, G.A. Bigly & R.M. Steers (Eds.), *Motivation and Work Behavior* (pp.126-140). New York, NY: McGraw Hill.
- Stets, J.E. & Burke, P.J. (2000). Identity Theory and Social Identity Theory. *Social Psychology Quarterly*, 63(3), 224-237.
- Vancouver, J. B., More, K. M., & Yoder, R. J. (2008). Self-efficacy and resource allocation: support for a nonmonotonic, discontinuous model. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 35–47. doi: 10.1037/0021-9010.93.1.35
- Vasquez, S., & Vanegas, Y. (2019). Factores Psicosociales, autoeficacia percibida y engagement en la Caja de Compensación Familiar de Villavicencio Meta COFREM en el área administrativa. [Tesis de posgrado]. Universidad de Manizales.

Wolfe Sh, Nordstrom C ,Williams K .(1998) The Effect of Enhancing Self-Efficacy Prior to Job Training - Pro Quest 1998; 13 (4): 633. Disponible en:

<https://search.proquest.com/openview/dff83d912ab2b1cca4522d979c719e15/1 pq-origsite=gscholar&cbl=1819046>

Yusr MM, Mokhtar SSM, Othman AR, Sulaiman Y (2017) Does interaction between TQM practices and knowledge management processes enhance the innovation performance? Int J Qual Reliab Manag 34:955–974. <https://doi.org/10.1108/IJQRM-09-2014-0138>

7 ANEXOS

Anexo 1: Sumisión de artículo

Revista: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo

1021 / Cruz-Mamani / La autoeficacia en el trabajo y su influencia en la adquisición de la información en los emprendedores Biblioteca de envío

Flujo de trabajo Publicación

Envío Revisión Edición Producción

Archivos de envío Buscar

Nombre	De	Última respuesta	Respuestas	Cerrado
No hay artículos.				

Acuse de recibo de envío

Comuni@cción: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo <noreply@comunicacionunap.com>
Para: Wilson Cruz Lun 08/04/2024 11:11

Wilson Cruz-Mamani:

Gracias por enviar el manuscrito, "La autoeficacia en el trabajo y su influencia en la adquisición de la información en los emprendedores de la ciudad de Juliaca" a Comuni@cción: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo. Con nuestro sistema de gestión de revistas en línea, podrá iniciar sesión en el sitio web de la revista y hacer un seguimiento de su progreso a través del proceso editorial:

URL del manuscrito: <https://comunicacionunap.com/index.php/rev/authorDashboard/submission/1021>
Nombre de usuario/a: wilson123

En caso de dudas, contacte conmigo. Gracias por elegir esta revista para publicar su trabajo.

Comuni@cción: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo.
ISSN 2219-7168 | eISSN 2226-1478
E.P. Ciencias de la Comunicación - Facultad de Ciencias Sociales
Universidad Nacional del Altiplano
Av. Floral 1153, Código Postal 21001
Puno, Perú.

Responder Reenviar

Anexo 2: Resolución de expedito



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

RESOLUCIÓN N° 0014-2024/UPeU-FCE-CF

Ñaña, Lima 07 de febrero de 2024

VISTO:

El expediente, de (del) los (la, las) bachiller(es): **CANDY JULIA COPA CHOQUE** identificado(a) con código Universitario N° 201712084 y **REYNA YAQUELIN CALLISANA CCOITO** identificado(a) con código Universitario N° 201712296 de la Escuela Profesional de Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión.

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la sustentación de tesis;

Que el Comité Dictaminador ha emitido su dictamen aprobando el informe de tesis en formato artículo, presentado por el (la) (los, las) bachiller(es): **CANDY JULIA COPA CHOQUE** y **REYNA YAQUELIN CALLISANA CCOITO**, de acuerdo con las normas establecidas;

De conformidad con la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 07 de febrero de 2024 y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad.

SE RESUELVE:

1. Aprobar la sustentación de: **CANDY JULIA COPA CHOQUE** y **REYNA YAQUELIN CALLISANA CCOITO** para que sustenten su Informe de Tesis; conducente al Título Profesional de Licenciado (a) en Administración y Negocios Internacionales.
2. Designar el Jurado de sustentación, encargado de gestionar la sustentación respectiva, el mismo que queda constituido por los siguientes miembros:

Miembros del Jurado De Sustentación	Tesis	Título	Fecha y hora	Modalidad
Presidente: Mtro. Percy Ruben Quipa Choque Secretaría: Mtro. Amal Vargas Martinez Vocal: Mtro. Julio Samuel Torres Miranda Asesor: Mtro. Wilson Cruz Masiani	Candy Julia Copa Choque Reyna Yaquelein Callisana Ccoito	La autoeducación en el trabajo y su influencia en la adquisición de la información en los emprendedores de la ciudad de Juliaca	Miércoles 28 de febrero de 2024 14:00 Horas	Presencial

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dra. Maritza Soledad Arana Rodríguez
DECANA



Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto
SECRETARÍA ACADÉMICA

Anexo 3: Instrumentos

AUTOEFICACIA EN EL TRABAJO Y ADQUISICIÓN DE LA INFORMACIÓN

El presente cuestionario se realiza con la finalidad de obtener información acerca de la autoeficacia en el trabajo y la adquisición de la información en emprendimientos. La información se mantendrá en reserva y si desarrolla el presente cuestionario estará expresando su decisión de participar. Por tal motivo pedimos responder con sinceridad. Si tuviera dudas respecto a la investigación puede contactarse con los investigadores a través del correo electrónico: candy.copa@upeu.edu.pe

PERFIL DEL TRABAJADOR

Sexo: Mujer () Hombre ()	Edad: _____ años	Sector en la que labora: Sector Inmobiliarias() Sector Restaurantes() Sector Automotriz() Sector Retail() Sector Salud() Sector Educación() Sector bancos y cajas() Otros()
Estado civil: Soltero(a).....() Casado(a).....() Conviviente.....() Divorciado.....() Viudo (a)()	Cantidad de colaboradores de la empresa: Menos de 10.....() Entre 11 a 20() Entre 21 a 50() Entre 51 a 100()	Años de experiencia: Menos de 3 años() Entre 4 a 6 años() Entre 7 a 10 años() Mayor a 10 años()
Respecto a su perspectiva empresarial: Quisiera empezar un negocio() Estoy por empezar un negocio() Soy dueño de un negocio() Tengo otros planes no comerciales()		

Marque con una X la puntuación que considere más acorde respecto a recursos laborales.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo.

AUTOEFICACIA EN EL TRABAJO

	1	2	3	4	5
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.					

ADQUISICIÓN DE LA INFORMACIÓN EXTERNA

	1	2	3	4	5
1. Los datos, la información y el conocimiento son fundamentales para que mi empresa tenga éxito.					
2. En mi empresa motivamos a las personas a buscar información sobre el ambiente comercial externo.					
3. Sentimos que la adquisición de información es costosa.					
4. En mi empresa sentimos que los datos, la información y el conocimiento recolectados no son relevantes para el negocio.					
5. Los negocios en la actividad económica de mi empresa dependen todos de las mismas fuentes de información.					
6. En mi empresa sentimos que tratamos con mayor intensidad de conseguir información sobre el medio ambiente comercial que lo que hace nuestra competencia.					
7. La mayor cantidad de información crucial para mi empresa viene de fuera de mi propia empresa.					
8. En mi empresa recolectamos la mayor cantidad de información a través de internet.					
9. En mi empresa recolectamos la mayor cantidad de información a través de periódicos, revistas, la radio y la televisión.					
10. Los empleados son la mayor fuente de información de mi empresa.					
11. En mi empresa los líderes adquieren la mayor cantidad de información crucial para el negocio.					
12. En mi empresa utilizamos consultores y contratamos investigaciones para obtener datos, información y conocimiento.					
13. En mi empresa somos hábiles para utilizar la información externa para nuestras decisiones comerciales.					
14. En mi empresa tenemos personas especializadas en la recolección y procesamiento de información externa.					
15. En mi empresa hemos establecido un programa de captura de datos, información y conocimiento.					
16. En mi empresa, los datos, la información y el conocimiento adquirido están disponibles con facilidad para todos.					
17. En mi empresa parece que no se puede recordar las lecciones aprendidas en el pasado.					
18. Todos en mi empresa son conscientes de los problemas que afronta la organización.					
19. En mi empresa empezamos cada nueva toma de decisiones utilizando los datos, la información y el conocimiento que tenemos almacenados.					
20. En mi empresa tenemos reuniones frecuentes para que todos los colaboradores se actualicen en los nuevos datos, la información y el conocimiento adquiridos.					
21. La cultura de mi empresa fomenta el compartir datos, información y conocimiento entre empleados.					
22. En mi empresa se le hacen reconocimientos a quienes buscan datos, información y conocimiento que sean útiles para el negocio.					

¡Muchas gracias!