

AUTOEFICACIA EN EL TRABAJO: REVISIÓN
BIBLIOMÉTRICA ENTRE 2004 Y 2014 EN LA BASE
DE DATOS EBSCO – ACADEMIC SEARCH

Self-efficacy at work: bibliometric revision
between 2004 and 2014 in the EBSCO
database - Academic Search

Hugo Ferrari Cardoso, Ph.D.*
Makilim Nunes Baptista, Ph.D.**
Fabián Javier Marín Rueda, Ph.D.**

Resumen

La autoeficacia está asociada a la percepción de los individuos sobre la capacidad de planear y ejecutar determinadas tareas. Cuando percibido de forma positiva en el contexto laboral, ese constructo se muestra un importante factor a ser relacionado con el compromiso en el trabajo y la motivación. El objetivo de este estudio fue realizar una revisión bibliométrica sobre el tema autoeficacia en el trabajo. Se investigó el período 2004– 2014, en la base de datos EBSCO – Academic Search, utilizando para la búsqueda las palabras self-efficacy y work. Se encontraron 22 artículos que fueron analizados en relación con las siguientes variables: año de publicación, país de origen del primer autor, nombre del periódico, metodología utilizada, tipo de muestra, instrumento utilizado para la evaluación del constructo e informaciones referentes a las cualidades psicométricas de estos instrumentos. La mayor parte de los artículos fueron publicados entre 2010 y 2012, y el país con más autores sobre el tema fue Estados Unidos. Los periódicos en los cuales hubo publicaciones fueron 21, y sobre la metodología utilizada se observó un predominio de estudios de campo, con muestras variadas, y también variabilidad de instrumentos utilizados.

Palabras clave: Autoeficacia en el trabajo, psicología organizacional y del trabajo, bibliometría.

*Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” (UNESP).

**Universidade São Francisco-USF/Itatiba/São Paulo/Brasil

Correspondencia: Universidade São Francisco, Secretaria do Programa de Pós Graduação Stricto– Sensu em Psicologia. Av. Alexandre Rodrigues Barbosa, 45 – Centro. Itatiba-SP/Brasil. CEP: 13251– 900 (005511) 4534 8040. (005511) 4534 8020. hfcardoso@fc.unesp.br; makilim.baptista@usf.edu.br; fabianrueda@usf.edu.br

Abstract

Self-efficacy is associated with the perception of the ability of individuals to plan and perform certain tasks. In the employment context this construct when perceived positively, has proven to be an important factor to be related to the engagement at work and motivation. The objective of this study was to conduct a systematic review of literature on the topic self-efficacy at work. Therefore, the 2004-2014 was researched in the EBSCO - Academic Search database, using as keywords for the search “self-efficacy” and “work”. 22 articles were found and these were analyzed in relation to the variables years of publication, country of origin of the first author, journal name, methodology, sample type, instrument used to evaluate self-efficacy at work and information on the psychometric qualities of these instruments. Most of the articles were published between the years 2010-2012, with the United States as the most representative country in terms of authorship. 21 different journals were found to have published on the subject and, as to the methodology used in the studies, the majority were field work, with different samples and there was also variability of instruments adopted for the measurement of self-efficacy at work.

Keywords: Self-efficacy at work; organizational and work psychology; bibliometrics.

Citación/referenciación: 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: <http://dx.doi.org/10.14482/psdc.34.3.11141>

INTRODUCCIÓN

La teoría social cognitiva es un abordaje que permite comprender los procesos psicológicos y sociales relacionados con la motivación, autorregulación y desempeño humano en diversos contextos de actuación. Muy influenciada por las ideas de Albert Bandura, la referida teoría postula que los individuos son, al mismo tiempo, productos y productores de su realidad. Con otras palabras, al actuar en determinados contextos el sujeto no solo recibe influencias, como también puede influenciar. La forma como los sujetos creen, piensan, y por lo tanto reaccionan, es mediada por sus percepciones en relación con ese contexto (Bandura, 1977, 1986, 2001). Incluso, de acuerdo con el autor, es correcto afirmar que los individuos son reflexivos, proactivos y autorregulados.

Un elemento de gran importancia en la teoría social cognitiva es el concepto de autoeficacia, que según Bandura (1986) está relacionado a las creencias presentadas por las personas sobre sus capacidades para planear y ejecutar ciertos comportamientos, dirigidos a lograr determinados objetivos, o sea, es la convicción que los individuos tienen sobre sus capacidades de ejecutar de forma eficaz determinadas tareas.

Autores como Bandura (1986, 1994, 1997, 2001) y Pajares (1997, 2002) corroboraron el hecho de que individuos que poseen alta percepción de eficacia para determinadas situaciones tienden a colocarse metas desafiantes y se esfuerzan para alcanzar los objetivos trazados con menos estrés. Al contrario, personas que presentan baja percepción de eficacia generalmente poseen dudas en relación con sus propias habilidades, y tienden a desistir o reducir el esfuerzo cuando

necesitan realizar una actividad para la cual no se sienten preparados.

Bandura, Azzi y Polydoro (2008) afirman 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. Según algunos autores, la experiencia de dominio puede ser considerada la fuente de creación de autoeficacia más influyente cuando está asociada a una interpretación que el individuo hace a partir de los resultados obtenidos con base en comportamientos anteriores. Con otras palabras, a medida que el sujeto ejecuta tareas, los resultados obtenidos son interpretados y, siendo concebidos como positivos, hay una tendencia a aumentar la autoeficacia.

La segunda fuente de creación es la experiencia vicaria, y está relacionada con la observación de los individuos hacia otras personas que ejecutan determinadas tareas. Se trata de una fuente más débil que la experiencia de dominio, pero por medio de la modelación los individuos tienen condiciones de desarrollar creencias de autoeficacia, principalmente cuando los mismos poseen poca experiencia en la ejecución de las tareas.

La tercera fuente de creación de autoeficacia es la persuasión social, y se refiere a la forma como el individuo se percibe eficaz a partir de la comunicación con otras personas. Generalmente esas acciones están asociadas a recibir de otras personas ideas y orientaciones para la ejecución de determinadas tareas. Es importante destacar que cuando las persuasiones son reconocidas como positivas hay una tendencia de aumen-

to de creencias de autoeficacia, y cuando son concebidas como negativas tiende a haber una disminución de tales creencias. La cuarta fuente son los estados somáticos y emocionales, que se refieren a lo que se puede prever en términos de autoeficacia para la realización de determinadas tareas. Con otras palabras, ansiedad, estrés, excitación y estados de humor, o sea, fuertes reacciones emocionales, pueden reducir la percepción de eficacia, mientras que la reducción de estados emocionales negativos y promoción de bienestar pueden funcionar como fuentes generadoras de creencias acerca de la eficacia del individuo en la ejecución de las tareas (Bandura, Azzi & Polydoro, 2008).

Con base en las informaciones anteriores, es correcto decir que la autoeficacia es un concepto multidimensional y que en las investigaciones científicas ya publicadas su evaluación ha sido realizada tanto en términos generales como también en contextos específicos, como la autoeficacia académica, en el trabajo, para la elección profesional, en relación con el uso de sustancias, entre otros contextos (Bong & Skaalvik, 2003; Washington & Moxley, 2013). Para los fines de este trabajo se hará un recorte específico para la autoeficacia en el trabajo.

Las creencias de autoeficacia pueden influir en el desempeño, persistencia y motivación de las personas para la realización de determinadas tareas, siendo que cuanto mayor es su percepción, mayor tiende a ser la creencia de satisfacción de las necesidades referentes a diversas áreas de actuación del individuo (ejemplo, contexto educacional, laboral, etc.) en un futuro a corto o largo plazo (Bandura, Barbarabelli, Caprara & Pastorelli, 2001). A ese respecto, algunas investigaciones (Erwins, 2001; Vinokur & Schul, 2002) tuvieron como propósito el estudio de

la relación entre autoeficacia en el trabajo y satisfacción con el mismo, y como principales resultados fueron constatadas asociaciones positivas y moderadas entre esos dos constructos.

Sweetman y Luthans (2010) resaltan que las creencias de autoeficacia para la ejecución de actividades laborales son consideradas importantes indicadores de compromiso con el trabajo. También, de acuerdo con los autores, individuos que se consideran capaces para realizar tareas laborales tienden a ser más optimistas y resilientes, o sea, presentan resultados positivos relacionados con el trabajo.

Corroborando tales afirmaciones, Halbesleben (2010), por medio de una revisión sistemática de la literatura sobre la participación en el trabajo, constató que esa temática presentó correlación de magnitud moderada, positiva y estadísticamente significativa con el constructo autoeficacia en el trabajo. También sobre esas dos temáticas Xanthopoulou, Backker, Demerouti y Schaufeli (2007) destacan que la autoeficacia en el trabajo está relacionada positivamente a la percepción de compromiso por parte de los trabajadores. Con otras palabras, los empleados tienden a creer que son capaces de enfrentar las dificultades en el trabajo y encontrar formas para solucionarlas. Estudios (LeBlanc, Schaufeli, Salanova, Llorens & Nap, 2010; Munir & Nielsen, 2009; Salanova, Lorrente, Chambel & Matinezi, 2011) destacaron la autoeficacia en el trabajo como un factor asociado a la motivación en el contexto laboral. Las creencias desempeñaron un papel importante en lo que se refiere a la participación en el trabajo y la ejecución de prácticas de colaboración con el equipo.

De esa forma, la autoeficacia es un concepto de gran importancia en la teoría social cognitiva

y se muestra como un factor relevante de la percepción del individuo en planear y ejecutar determinadas tareas. El constructo también se muestra relevante en el contexto laboral, principalmente en lo que se refiere a posibles indicadores de motivación y participación en el trabajo. Dicho eso, el objetivo de esta investigación fue analizar la literatura a través de un estudio bibliométrico, a partir de la base de datos EBSCO – *Academic Search*.

MÉTODO

Fuente y procedimientos

Fue realizado un estudio bibliométrico que tuvo como objetivo analizar (a) la evolución cronológica de las publicaciones sobre autoeficacia en el trabajo; (b) la cantidad de estudios considerando el país en que residen los primeros autores de cada artículo; (c) los periódicos que más publicaron estudios sobre la temática en el período analizado; (d) el tipo de metodología utilizada; (e) los autores (o grupo de autores) que más publicaron sobre el tema en ese período; (f) el tipo de muestra utilizada (en caso de estudios de campo); y (g) los instrumentos utilizados para medir la autoeficacia en el trabajo (también el caso de estudios de campo) y sus cualidades psicométricas.

La búsqueda fue realizada en la base de datos EBSCO – *Academic Search*. Esta fuente de datos fue elegida para la investigación porque posee más de 9000 periódicos indexados y presenta gran variabilidad de áreas de conocimiento. Las palabras clave adoptadas fueron *self-efficacy* y *work*, que deberían estar presentes en el título de la publicación. La investigación fue efectuada el día 15 de marzo de 2015 y de los artículos

encontrados se priorizaron para el análisis los publicados entre 2004 y 2014.

En el período citado fueron encontrados 51 estudios, pero solo 22 realmente trataban la autoeficacia en el trabajo. En los 29 restantes se encontraron temáticas como autoeficacia para la elección profesional (n=4), autoeficacia en relación con el control del abuso de sustancias (n=1), autoeficacia para cuidar de los hijos (n=1), autoeficacia para los estudios (n=3) y autoeficacia general (n=20). En esta última clasificación los estudios evaluaron o abordaron la temática autoeficacia en algunos casos investigando trabajadores, pero la forma de medición estaba relacionada a la percepción

de autoeficacia general, y no directamente relacionada a las funciones laborales (por esa razón fueron excluidos del análisis).

RESULTADOS

La primera variable analizada fue la cantidad de artículos publicados por año. Por medio de la figura 1 se puede ver que no fueron encontrados estudios sobre el tema en 2005, 2013 y 2014. No es posible afirmar que hubo un crecimiento de estudios a lo largo de los 10 años analizados, ya que 2013 y 2014 no presentaron ninguna publicación, y se constata que las mayores frecuencias de publicaciones se produjeron en 2010 a 2012, totalizando 15 artículos.



Figura 1. Artículos publicados en relación a la variable año

Las informaciones sobre publicaciones por país de origen del primer autor están dispuestas en la tabla 1. Estados Unidos, Israel, España, Australia y Holanda fueron los países, en orden decreciente, que más publicaron sobre el asunto.

Tabla 1. Artículos publicados en relación a variable país de origen del primer autor

País de origen del primer autor	F	%
Estados Unidos	7	31,8
Israel	3	13,6
España	2	9,1
Australia	2	9,1
Holanda	2	9,1
Reino Unido	1	4,5
Italia	1	4,5
Malasia	1	4,5
Noruega	1	4,5
India	1	4,5
Sudáfrica	1	4,5
Total	22	100,0

A su vez, países como Italia, Malasia, Noruega, India y Sudáfrica publicaron apenas un artículo con primera autoría. La distribución de revistas con artículos sobre el tema es presentada en la tabla 2.

Tabla 2. Artículos publicados en relación por periódico

Periódico	F	%
Work & Stress	2	9,1
Acción Psicológica	1	4,5
American Behavioral Scientist	1	4,5
American Journal of Psychiatric Rehabilitation	1	4,5
Australian and New Zealand Journal of Psychiatry	1	4,5

Periódico	F	%
British Journal of Guidance & Cousenling	1	4,5
Disability and Rehabilitation	1	4,5
European Journal of Cancer Care	1	4,5
Evaluation & The Health Professions	1	4,5
Journal of Advanced Nursing	1	4,5
Journal of Carrer Assessment	1	4,5
Journal of Occupational Rehabilitation	1	4,5
Journal of Social Work Edication	1	4,5
Rehabilitation Couseling Bulletin	1	4,5
Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones	1	4,5
Scandinavian Journal of Occupational Therapy	1	4,5
Scandinavian Journal of Work, Environment & Health	1	4,5
Social Psychology of Education	1	4,5
The Carrer Development Quarterly	1	4,5
The Psychologist-Manager Journal	1	4,5
Work	1	4,5
Total	22	100,0

Hubo gran variedad de revistas y ninguna de ellas presentó predominio de publicaciones en el tema en relación a las otras. Solo la revista *Work & Stress* presentó dos publicaciones en el período analizado y las otras 20 revistas publicaron un artículo cada una.

Sobre el tipo de metodología utilizada e identificada en cada artículo, se constató que de los 22 artículos analizados, apenas uno (4,5%) fue de carácter teórico, siendo el resto artículos de campo. En relación con la variable autoría, hubo gran variedad de investigadores, o grupo de investigadores, que publicaron estudios sobre el tema. Las mayores frecuencias fueron (1) Cinamon, R.G. (Cinamon, 2006; 2010) y (2) O'Sullivan, D., Strauser, D.R. & Wong, A.W.K.

(O'Sullivan, Strauser & Wong, 2012; Strauser, O'Sullivan & Wong, 2010), ambos con dos publicaciones cada uno. En la tabla 3 se presentan los datos en relación al tipo de muestra utilizada en los artículos analizados.

Tabla 3. Artículos publicados en relación al tipo de muestra

Tipo de muestra	F	%
No fue especificada el tipo de empresa	7	31,8
Personas alejadas de las funciones laborales (por enfermedad o accidente) y que estaban retornando al trabajo	5	22,7
Estudiantes que trabajaban	3	13,6
Empresas públicas y privadas	2	9,1
Empresas públicas	2	9,1
Empresas privadas	1	4,5
Trabajadores voluntarios y trabajadores temporarios	1	4,5
No se aplica (por ser artículo teórico)	1	4,5
Total	22	100,0

En lo que se refiere al tipo de muestra utilizada para la realización de los estudios, las mayores frecuencias fueron de trabajadores, pero sin especificar el tipo de empresa (públicas, privadas, o ambas), seguido de individuos que estaban alejados de sus funciones laborales por orden médica y que estaban retornando al trabajo. En la tabla 4 se presentan los instrumentos utilizados para la evaluación de la autoeficacia en el trabajo.

Tabla 4. Instrumentos utilizados para evaluar la autoeficacia en el trabajo

Instrumento para evaluar autoeficacia en el trabajo	F	%
Cuestionario construido por los propios autores	7	31,8
Return to Work Self-Efficacy (RTW-SE)	4	18,2
Contextual Work Behavior Self-Efficacy Scale (CWBSSES)	2	9,1
Work Self-Efficacy Scale	2	9,1
Self-Efficacy to Manage Work-Family Conflict (SE-WFC)	1	4,5
Community Self-Efficacy Scale	1	4,5
Case Manager Personal Efficacy Scale (CMPES)	1	4,5
Norwegian Principal Self-Efficacy Scale (NPSES)	1	4,5
Work-Related Self-Efficacy Scale (WRSES)	1	4,5
Occupational Self-Efficacy Scale	1	4,5
No se aplica (por ser artículo teórico)	1	4,5
Total	22	100,0

Sobre los instrumentos utilizados, en siete estudios los autores construyeron ítems para la evaluación de la temática, pero sin citar el nombre de los mismos. Del resto, en cuatro estudios el instrumento utilizado fue el RTW-SE, seguido por el CWBSSES (n=2) y el SE-WFC (n=2). En la tabla 5 se presentan de forma más detallada las informaciones de esos instrumentos; tabla construida con base en las informaciones de los artículos analizados.

Tabla 5. Características de los instrumentos utilizados en las investigaciones

Instrumentos	NI	R	Dimensiones	Estudios psicométricos				
				Validez			Precisión	
				V1	V2	V3	C1	C2
RTW-SE	11	5	1	S	S	N	S	S
CWBSES	26	10	4	S	N	N	N	S
WSES	10	5	2	S	N	N	N	S
SE-WFC	10	10	2	S	S	N	S	S
CSES	10	10	1	S	N	N	N	S
CMPEs	17	N	N	N	N	N	N	S
NPSES	22	7	8	S	N	N	N	S
WRSES	56	5	6	S	N	N	N	S
OSES	19	5	6	N	N	N	N	N

* NI: Número de ítems; R: Tipo de respuesta del instrumento (opciones Likert); V1: Evidencia de validez con base en la estructura interna; V2: Evidencia de validez con base en la relación con variables externas; V3: Evidencia de validez con base en el contenido; C1: Confiabilidad (Test Retest); C2: Confiabilidad (Consistencia Interna); S: Sí; N: Artículo no presenta la información; RTW-SE: Return to Work Self-Efficacy; CWBSES: Contextual Work Behavior Self-Efficacy Scale; WSES: Work Self-Efficacy Scale; SE-WFC: Self-Efficacy to Manage Work-Family Conflict; RBSE: Role Breadth Self-Efficacy; CSES: Community Self-Efficacy Scale; CMPEs: Case Manager Personal Efficacy Scale; NPSES: Norwegian Principal Self-Efficacy Scale; WRSES: Work-Related Self-Efficacy Scale; OSES: Occupational Self-Efficacy Scale

En la tabla 5 se observa que gran parte de los instrumentos tenían entre 10 y 26 ítems, siendo el *Work-Related Self-Efficacy Scale* (WRSES) el que presentó un número mayor. Los instrumentos *Return to Work Self-Efficacy* (RTW-SE) y *Self-Efficacy to Manage Work-Family Conflict* (SE-WFC) fueron los que presentaron más informaciones sobre las cualidades psicométricas (validez y precisión). Un debate más detallado sobre los instrumentos será realizado en la discusión del trabajo.

DISCUSIÓN

Este estudio tuvo por objetivo realizar una revisión bibliométrica de las publicaciones sobre autoeficacia en el trabajo en el período de 10 años, en una base de datos amplia en Psicología y otras áreas afines. Fue posible constatar que muchos estudios abordan el tema investigando variables relacionadas con el contexto

organizacional y del trabajo, sin embargo, la autoeficacia fue evaluada con instrumentos que la midieron de forma general. Hay también una cantidad considerable de estudios que analizaron la percepción de autoeficacia para la elección profesional, muchas veces investigada en jóvenes que ya ejercen alguna función laboral o solamente estudian.

Específicamente en relación con los artículos encontrados en esta revisión se pudo constatar que la mayor concentración se produjo entre 2010 y 2012 y que en 2013 y 2014 no hubo registros de publicaciones que evaluaran el constructo. Los Estados Unidos lideraron la producción académica sobre el tema con más de 30 % de los estudios, siendo Israel el segundo país más productivo. Sobre los autores o grupos de autores que más presentan estudios en esta revisión, las mayores frecuencias fueron de

Rachel Gali Cinamon (Cinamon, 2006; 2010), investigadora de la Universidad de Tel Aviv, en Israel, y Deirdre O'Sullivan, David R. Strauser y Alex W. K. Wong, investigadores de la Universidad de Illinois, en los Estados Unidos (Strauser, O'Sullivan, & Wong, 2010; O'Sullivan, Strauser, & Wong, 2012).

En relación con esos estudios e investigadores, Cinamon en sus dos trabajos investigó la relación entre la percepción de autoeficacia con las demandas del contexto profesional y familiar en una muestra de trabajadores, o sea, investigó las temáticas conflictos de papeles (trabajo y familia) y la percepción de creencias de autoeficacia para resolver conflictos en ambas situaciones (Cinamon, 2006; 2010). Por su parte, Deirdre O'Sullivan, David R. Strauser y Alex W. K. Wong en los dos estudios tuvieron como interés estudiar la relación entre aspectos de la personalidad y la percepción de creencias de autoeficacia en el trabajo en muestras de personas con deficiencia y que fueron rehabilitadas profesionalmente (Strauser, O'Sullivan, & Wong, 2010; O'Sullivan, Strauser, & Wong, 2012).

En relación con el tipo de muestra se percibe que las mayores frecuencias eran de trabajadores, sin especificación del tipo de organización en que ellos ejecutaban sus funciones laborales (Cinamon, 2006; Federici & Skaalvik, 2011; Hennessy & Lent, 2008; King, 2009; Salanova et al., 2011; Strauser et al., 2010; Waghorn, Chant & King, 2007), seguido de estudios que contaron con muestras de personas que estaban retornando al trabajo después de ser alejados por problemas de enfermedad o accidentes de trabajo (Bains et al., 2012; Brouwer et al., 2011; Lagervelda, Blonka, Brenninkmeijerb & Schaufelb, 2010; Shaw, Reme, Linton & Pransky, 2011; Soeker, 2012). En menor frecuencia

se encontraron estudios que investigaron estudiantes que trabajaban (Cinamon, 2010; Pepe, Farnese, Avalone, & Vecchione, 2010; Riggio & Desrochers, 2006), trabajadores de empresas públicas (O'Sullivan et al., 2012; Vax, Schreuer & Sachs, 2012), provenientes de empresas públicas y privadas (Chaudhary, Rangnekar & Barua, 2012; Gismero-González et al., 2012), trabajadores de empresas privadas (Panatika, O'Driscollb & Anderson, 2011), así como muestra de trabajadores voluntarios y temporarios (Ferrari, 2004).

En la parte final de la discusión se hacen algunas consideraciones sobre los instrumentos utilizados para evaluar la percepción de la autoeficacia en el trabajo. Para eso, los instrumentos enumerados en la tabla 5 serán discutidos en relación con sus características, como número de ítems, dimensiones, opciones de respuestas y parámetros psicométricos. En este momento también serán utilizadas otras referencias, y no solo los artículos analizados en esta revisión.

El instrumento *Return to Work Self-Efficacy* (RTW-SE), que obtuvo mayor frecuencia en los artículos analizados, presenta 11 ítems, es respondido por medio de una escala *Likert* (entre “nada cierto” y “completamente cierto”) y es unidimensional. La primera publicación que utilizó el instrumento es de 2005, y en relación con los parámetros psicométricos presenta estudios de validez con base en la estructura interna, con base en la relación con otras variables y estudios de precisión del tipo test-retest y consistencia interna (Besen, Young, & Shaw, 2015; Huijs, Koppes, Taris & Blonk, 2012; Lagervelda et al., 2010; Shaw et al., 2011).

La *Contextual Work Behavior Self-Efficacy Scale* (CWBSSES) posee 26 ítems, distribuidos en

cuatro factores: ajuste ocupacional, ajuste de desempeño, adaptación al estrés; y asistencia. Los ítems de la escala son respondidos por intermedio de una escala del tipo *Likert* de diez puntos (entre “siempre problemático” y “nunca problemático”), y la primera publicación sobre el instrumento es de 2008. Sobre los parámetros psicométricos, presenta estudios de validez con base en la estructura interna y de precisión por medio de la consistencia interna (O’Sullivan, Strauser et al., 2010).

La *Work Self-Efficacy Scale* (WSES) fue construida en 2007 y está compuesta por 10 ítems, respondidos por medio de una escala *Likert* (entre “no muy bien” y “muy bien”) y presenta dos factores, llamados ‘relacionamiento positivo’ y ‘compromiso’. Sobre los parámetros psicométricos, la WSES posee estudios de validez con base en la estructura interna y de precisión por el alfa de Cronbach (Pepe et al., 2010). Otras informaciones de las cualidades psicométricas del instrumento fueron buscadas para ser descritas, pero en las bases consultadas no fueron encontrados otros estudios.

El *Self-Efficacy to Manage Work-Family Conflict* (SE-WFC) posee 10 ítems, los cuales son respondidos con base en una escala del tipo *Likert* de 10 puntos (entre “total desconfianza” y “confianza total”), fue construido en 2003 y es bidimensional. El primer factor está relacionado con la autoeficacia para solucionar posibles conflictos provenientes del trabajo y que pueden interferir en el relacionamiento familiar, y el segundo está asociado a la autoeficacia para lidiar con los posibles conflictos provenientes del relacionamiento familiar y que pueden interferir en la ejecución de las tareas en el trabajo. Sobre los parámetros psicométricos, presenta estudios de validez con base en la estructura interna y

precisión del tipo alfa de Cronbach (Colombo & Zito, 2014; Hennessy & Lent, 2008; Rauf, 2013).

La *Community Self-Efficacy Scale* (CSES) presenta 10 ítems, respondidos por medio de una escala del tipo *Likert* de 10 puntos (entre “bastante incierto” y cierto”) y es unidimensional. La escala fue construida en 1997 y en relación con sus parámetros psicométricos presenta estudios de validez con base en la estructura interna y de precisión por medio de consistencia interna (Ferrari, 2004). En la literatura consultada fueron encontrados otros estudios que también hicieron uso de la CSES (Bai & Stewart, 2010; DePrince, Priebe & Newton, 2011; Piñgul, 2015; Reeb, Folger, Langsner, Ryan & Crouse, 2010). En relación con las informaciones resaltadas por ellos, la CSES presenta validez de contenido (Bai & Stewart, 2010; Reeb et al., 2010), de estructura interna (Bai & Stewart, 2010; Reeb et al., 2010) y con base en variables externas (Bai & Stewart, 2010; Reeb et al., 2010), y precisión por medio de consistencia interna (Bai & Stewart, 2010; Piñgul, 2015; Reeb et al., 2010), test-retest (Bai & Stewart, 2010; Reeb et al., 2010) y formas alternadas (Reeb et al., 2010).

La *Case Manager Personal Efficacy Scale* (CMPEs) es un instrumento construido en el año 2000, compuesto por 17 ítems y presenta un estudio de precisión por medio de consistencia interna (King, 2009). Fueron realizadas búsquedas con la intención de complementar las informaciones acerca de las características de la escala, principalmente en términos de respuestas, si los ítems están agrupados en factores y otras propiedades psicométricas, y pese a eso, en las bases consultadas no fueron encontradas otros estudios que proporcionasen tales informaciones.

Con relación a la *Norwegian Principal Self-Efficacy Scale* (NPSES), el instrumento fue construido en 2011 y es direccionado para el público específico de directores de escuela. La escala está compuesta por 22 ítems, que son respondidos por medio de una escala del tipo *Likert* de siete puntos (entre “un poco inseguro” y “completamente seguro”) y posee ocho factores: gestión económica; liderazgo instructivo; autoridad municipal; relacionamiento con los padres; comunidad local; gestión administrativa; apoyo al profesor y ambiente escolar. Sobre los parámetros psicométricos, presenta estudios de validez con base en la estructura interna y de precisión por medio de la consistencia interna (Federici & Skaalvik, 2011, 2012).

La *Work-Related Self-Efficacy Scale* (WRSES) fue elaborada en 2012, posee 56 ítems, respondidos por intermedio de una escala *Likert* (entre “ni un poco” y “mucho”) y contiene seis dimensiones: comunicación con clientes; evaluación de las habilidades, necesidades y otros recursos de los clientes; planeamiento del proceso de intervención; realización de la intervención; consejos, gestión y supervisión; y elaboración de informes y documentación. La escala posee estudios de validez con base en la estructura interna (Vax & Sachs, 2012) y precisión por medio del alfa de Cronbach (Waghorn, Chant, & King, 2005).

Por fin, la *Occupational Self-Efficacy Scale* fue construida en 1999, presenta 19 ítems, respondidos por medio de una escala *Likert* (entre “discrepo totalmente” y “conuerdo totalmente”) y los mismos están agrupados en seis dimensiones: confianza, comando/control sobre la situación; capacidad de adaptación; eficacia personal; actitud positiva; e individualidad (Chaudhary et al., 2012). El referido estudio, que entró en la revisión bibliométrica de este trabajo, no presentó

datos sobre los parámetros psicométricos, y tuvieron que ser buscados otros referenciales para presentar tales informaciones. A ese respecto, Rigotti, Schyns y Mohr (2008) resaltan que la OSES presenta estudios de validez con base en variables externas, y destacan que la escala posee adaptación para diversos países. König, Debus, Häusler, Lendenmann & Kleinmann (2010) mencionan que la OSES también posee una versión reducida con ocho ítems, adaptada para el contexto alemán y con estudios de evidencia de validez con base en la relación con variables externas. Por fin, Damásio, Freitas y Koller (2014) presentan un estudio de adaptación de la OSES para el contexto brasileño, así como estudios de evidencias de validez con base en la estructura interna y con variables externas.

CONSIDERACIONES FINALES

La autoeficacia es un constructo que gana cada vez más notoriedad en investigaciones del área de Psicología, principalmente por el hecho de que estudios comprueban que cuanto mayor su percepción, sea general o en situaciones específicas, mayor la probabilidad de persistencia y éxito en la ejecución de determinadas tareas. Con otras palabras, evaluar en qué medida los individuos se perciben capaces de ejecutar determinadas actividades puede proporcionar importantes indicios en términos de motivación, bienestar y calidad de vida de los mismos. En el contexto laboral eso también se hace presente una vez que, además de la autoeficacia en el trabajo, esta asociada a motivación, bienestar y calidad de vida, como se vio anteriormente, es posible relacionar de forma positiva la percepción sobre las capacidades de ejecución de tareas en el trabajo, con el compromiso con el propio trabajo y con la percepción de soporte organizacional.

En relación con los resultados de esta investigación, en la base de datos EBSCO – *Academic Search*, con base en los criterios establecidos para la realización del estudio y en el período entre 2004 y 2014, la mayor parte de los artículos publicados sobre la temática autoeficacia en el trabajo fue entre 2010 a 2012; teniendo a los Estados Unidos como el país de mayor representatividad en términos de autoría; variabilidad de periódicos que publicaron sobre la temática, no existiendo uno solo que haya sobresalido sobre los demás en lo que se refiere a número de investigaciones publicadas sobre el tema; la mayor parte de los artículos adoptó como metodología el estudio de campo, con muestras variadas; así como instrumentos también variados para la medición de la autoeficacia en el trabajo. En total 22 artículos fueron analizados, y se puede afirmar que el número de estudios publicados sobre la temática todavía es escaso, teniendo en cuenta que fue analizado un período de 10 años.

Sobre las limitaciones de la investigación y sugerencias para futuras investigaciones, el hecho de que la revisión bibliométrica fue realizada en una única base de datos no refleja el panorama de publicaciones en términos de artículos publicados en periódicos en su totalidad. Aunque la EBSCO – *Academic Search* posea gran cantidad de periódicos indexados, se sugiere que sean realizadas nuevas investigaciones utilizando otras bases de datos. Además, también es importante investigar las publicaciones en un período superior a 10 años, o entonces no delimitar un período, para que de esa forma se pueda verificar cuándo surgió el interés inicial por parte de los investigadores en estudiar la temática de la autoeficacia en el trabajo, y de esa forma sea posible realizar un análisis en

términos de crecimiento o no del número de publicaciones a lo largo de los años.

REFERENCIAS

- Bai, H. & Stewart, T. (2010). A Psychometric Study of the CommunityService Self-Efficacy Scale for Evaluationof Service-Learning Programs. *Citizenship, Social and Economics Education*, 9(2), 115-128. doi: 10.1300/J005v32n01_07
- Bains, M., Munir, F., Yarker, J., Bowley, D., Thomas, A. Armitage, N. & Steward, W. (2012). The impact of colorectal cancer and self-efficacy beliefs on work ability and employment status: a longitudinal study. *European Journal of Cancer Care*, 21, 634–641. Doi: 10.1111/j.1365-2354.2012.01335.x
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy—toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. doi: 10.1016/0146-6402(78)90002-4
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: a social cognitive theory*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1994). Self-Efficacy. En V. S. Ramachandran (Ed.), *Encyclopeida of human behavior* (vol. 4, pp. 71–81). San Diego: Academic Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bandura A. (2001). Social cognitive theory: an agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1–26.
- Bandura, A., Barbarabelli, C., Caprara, G. V. & Pastorelli, C. (2001). Self-efficacy beliefs as shapers of children_s aspirations and career trajectories. *Child Development*, 72, 187–206. doi: 10.1111/1467-8624.00273
- Besen, E., Young, A. E. & Shaw, W. S. (2015). Returning to Work Following Low Back Pain: Towards a Model of Individual Psychosocial Factors. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 25(1), 25-37. doi: 10.1007/s10926-014-9522-9

- Bong, M., & Skaalvik, E. M. (2003). Academic self-concept and self-efficacy: How different are they really? *Educational Psychology Review*, *15*(1), 1–40. DOI: 10.1023/A:1021302408382
- Brouwer, S., Franche, R. L., Hogg-Johnson, S, Lee, H., Krause, N. & Shaw, W. S. (2011). Return-to-Work Self-Efficacy: Development and Validation of a Scale in Claimants with Musculoskeletal Disorders. *Journal of Occupational Rehabilitation*, *21*, 244–258. doi: 10.1007/s10926-010-9262-4.
- Chaudhary, R., Rangnekar, S. & Barua, M. K. (2012). HRD Climate, Occupational Self-Efficacy and Work Engagement: A Study from India. *The Psychologist-Manager Journal*, *15*, 86–105. doi: 10.1080/10887156.2012.676938
- Cinamon, R. G. (2006). Anticipated Work-Family Conflict: Effects of Gender, Self-Efficacy, and Family Background. *The Career Development Quarterly*, *54*, 202-215. doi: 10.1002/j.2161-0045.2006.tb00152.x
- Cinamon, R. G. (2010). Anticipated work-family conflict: effects of role salience and self-efficacy. *British Journal of Guidance & Counselling*, *38*(1), 83-99. DOI: 10.1080/03069880903408620
- Colombo, L. & Zito, M. (2014). Demands, Resources and the Three Dimensions of Flow at Work. A Study among Professional Nurses. *Open Journal of Nursing*, *4*, 255-264. doi: 10.4236/ojn.2014.44030
- Damásio, B. F., Freitas, C. P. P. & Koller, S. H. (2014). Occupational Self-Efficacy Scale – Short Form (OSS-SF): Adaptation and evidence of construct validity of the Brazilian version. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, *15*(1), 65-74. doi: 10.1002/job.4030020205
- DePrince, A. P., Priebe, S. J. & Newton, A. T. (2011). Learning About Violence Against Women in Research Methods: A Comparison to Traditional Pedagogy. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, *3*(3), 215–222. doi: 10.1300/J005v18n01_11
- Erwins, C. J. (2001). The relationship of women's role strain to social support, role satisfaction, and self-efficacy. *Family Relations*, *50*, 230–238. doi: 10.1111/j.1741-3729.2001.00230.x
- Federici, R. A. & Skaalvik, E. M. (2011). Principal self-efficacy and work engagement: assessing a Norwegian Principal Self-Efficacy Scale. *Social Psychology of Education*, *14*, 575–600.
- Federici, R. A. & Skaalvik, E. M. (2012). Principal self-efficacy: relations with burnout, job satisfaction and motivation to quit. *Social Psychology of Education*, *15*, 295-320. doi: 10.1007/s11218-012-9183-5
- Ferrari, J. R. (2004). Australian eldercare providers: Comparing Volunteers and Temporary Staff on Work Environment, Interpersonal Relationships, and Self-Efficacy. *Evaluation & the health professions*, *27*(4), 383-397. doi: 10.1177/0163278704270008
- Gismero-González, M. E., Bermejo, M., Prieto, M., Cagigal, V., Mina, A. G. & Hernández, V. (2012). Estrategias de afrontamiento cognitivo, auto-eficacia y variables laborales: orientaciones para prevenir o estres docente. *Acción psicológica*, *9*(2), 87-96.
- Halbesleben, J. R. B. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources and consequences. In A. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement. A handbook of essential theory and research*. Hove and New York: Psychology Press.
- Hennessy, K. D. & Lent, R. W. (2008). Self-Efficacy for Managing Work–Family Conflict Validating the English Language Version of a Hebrew Scale. *Journal of Career Assessment*, *16*(3), 370-383.
- Huijs, J.J.M., Koppes, L.L.J., Taris, T.W. & Blonk, R. W. B. (2012). Differences in Predictors of Return to Work Among Long-Term Sick-Listed Employees with Different Self-Reported Reasons for Sick Leave. *Journal of Occupational Rehabilitation*, *22*(3), 301-311.
- King, R. (2009). Caseload management, work-related stress and case manager self-efficacy among

- Victorian mental health case managers. *Australian and New Zealand Journal of Psychiatry*, 43, 453-459. doi: 10.1080/00048670902817661
- König, C. J., Debus, M. E., Häusler, S., Lendenmann, N. & Kleinmann, M. (2010). Examining occupational self-efficacy, work locus of control and communication as moderators of the job insecurity - job performance relationship. *Economic and Industrial Democracy*, 31, 231-247. doi: 10.1177/0143831X09358629
- Lagerveld, S. E., Blonka, R. W. B., Breninkmeijer, V. & Schaufeli, W. B. (2010). Return to work among employees with mental health problems: Development and validation of a self-efficacy questionnaire. *Work & Stress*, 24(4), 359-375. doi: 10.1007/s10926-014-9552-3
- LeBlanc P., Schaufeli W.B., Salanova M., Llorens S. & Nap R.E. (2010). Efficacy beliefs predict collaborative practice among intensive care unit nurses. *Journal of Advanced Nursing* 3, 583– 594. doi: 10.1111/j.1365-2648.2009.05229.x.
- Munir F. & Nielsen K. (2009) Does self-efficacy mediate the relationship between transformational leadership behaviours and healthcare workers' sleep quality? *A longitudinal study Journal of Advanced Nursing* 65(9), 1833–1843. doi: 10.1111/j.1365-2648.2009.05039.x
- O'Sullivan, D., Strauser, D. R. & Wong, A. W. K. (2012). Five-Factor Model of Personality, Work Behavior Self-Efficacy, and Length of Prior Employment for Individuals With Disabilities: An Exploratory Analysis. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 55(3), 156–165. doi: 10.1177/0034355212437046
- Olivia GM Washington, O. G. M., & Moxley, D. P. (2013). Self-efficacy as a unifying construct in nursing-social work collaboration with vulnerable populations. *Nursing Inquiry*, 20(1): 42–50. doi: 10.1111/nin.12012
- Pajares, F. (1997). Current directions in self-efficacy research. In M. L. Maehr & P. R. Pintrich (Eds.), *Advances in motivation and achievement* (vol. 10, 1–49). Greenwich: JAI Press.
- Pajares, F. (2002). *Overview of social cognitive theory and self-efficacy*. Retrieved from <http://www.emory.edu/education/mfp/eff.html>.
- Panatika, S. A., O'Driscoll, M. P. & Anderson, M. H. (2011). Job demands and work-related psychological responses among Malaysian technical workers: The moderating effects of self-efficacy. *Work & Stress*, 25(4), 355-370. doi: 10.1080/02678373.2011.634282
- Pepe, S. J., Farnese, M. L., Avalone, 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(3), 201-210. doi: 10.5093/tr2010v26n3a4
- Piñgul, F. S. (2015). Measuring the Impact of a Supplemental Civic Education Program on Students' Civic Attitude and Efficacy Beliefs. *Journal of Education and Training Studies*, 3(2), 61-69.
- Rauf, F. H. A. (2013). The role work family conflict self-efficacy on the negative effect of organizational citizenship behavior. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 3(1), 49-54.
- Reeb, R. N., Folger, S. F., Langsner, S., Ryan, C. & Crouse, J. (2010). Self-Efficacy in Service-Learning Community Action Research: Theory, Research, and Practice. *American Journal of Community Psychology*, 46(3), 459-471. doi: 10.1007/s10464-010-9342-9.
- Riggio, H. R. & Desrochers, S. J. (2006). Maternal Employment Relations With Young Adults' Work and Family Expectations and Self-Efficacy. *American Behavioral Scientist*, 49(10), 1328-1353.
- Rigotti, T., Schyns, B. & Mohr, G. (2008). A short version of the Occupational self-efficacy scale. Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment*, 16, 238-255. doi: 10.1177/1069072707305763

- Salanova, M., Lorente, L., Chambel, M. J. & Martínez, I. M. (2011). Linking transformational leadership to nurses' extra-role performance: the mediating role of self-efficacy and work engagement *Journal of Advanced Nursing* 67(10), 2256–2266. doi: 10.1111/j.1365-2648.2011.05652.x
- Shaw, W.S., Reme, S. E., Linton, S. J. & Pransky, Y.H.G. (2011). 3° place, PREMUS ^ best paper competition: development of the return-to-work self-efficacy (RTWSE-19) questionnaire – psychometric properties and predictive validity. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health*, 37(2), 109-119.
- Soeker, M. S. (2012). The development of the Model of Occupational Self Efficacy: An occupational therapy practice model to facilitate returning to work after a brain injury. *Work* 43, 313–322. doi: 10.3233/WOR-2012-1412
- Strauser, D. R., O'Sullivan, D. & Wong, A. W. K. (2010). The relationship between contextual work behaviours self-efficacy and work personality: an exploratory analysis. *Disability and Rehabilitation*, 32(24), 1999–2008. doi: 10.3109/09638281003797380.
- Sweetman, D., & Luthans, F. (2010). The power of positive psychology: Psychological capital and work engagement. In A. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Hove, New York: Psychology Press.
- Vax, S., Schreuer, N. & Sachs, D. (2012). Work-related self-efficacy of occupational therapists in mental health. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, 19, 42–48. doi: 10.3109/11038128.2010.527366
- Vinokur, A. & Schul, J. (2002). The web of coping resources and pathways to reemployment following a job loss. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 68–83.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141. DOI: 10.1037/1072-5245.14.2.121
- Waghorn, G., Chant, D. & King, R. (2005). Work-related self-efficacy among community residents with psychiatric disabilities. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 29, 105-113.
- Waghorn, G. R., Chant, D. C. & King, R. (2007). Work-Related Subjective Experiences, Work-Related Self-Efficacy, and Career Learning Among People with Psychiatric Disabilities. *American Journal of Psychiatric Rehabilitation*, 10, 275–300. doi: 10.1080/15487760701680521

