

Medición y Evaluación de DRIVE

AUTOEFICACIA

Guía y Escalas
de Muestra



CENTRAL
VALLEY
COMMUNITY
FOUNDATION



DRIVE
DEVELOPING THE REGION'S
INCLUSIVE & VIBRANT ECONOMY

La autoeficacia es la creencia de una persona en su capacidad para completar una tarea o lograr una meta, a pesar de los desafíos a través del camino.¹ La piedra angular de la Teoría Cognitiva Social de Albert Bandura, la autoeficacia no se refiere a las habilidades que poseen los individuos, sino a lo que creen que pueden lograr con esas habilidades en una variedad de circunstancias.²

¿Por qué medir la autoeficacia?

La teoría del cambio de DRIVE establece que el crecimiento económico inclusivo depende de la participación y movilización de los miembros de la comunidad como líderes dentro de DRIVE y en sus comunidades. Hacemos un llamado a los miembros de la comunidad para que asuman roles desafiantes como agentes de cambio, empresarios, facilitadores de conversaciones difíciles y mucho más. Según la Teoría Cognitiva Social, la autoeficacia es un fuerte predictor del comportamiento individual.³ Por lo tanto, la autoeficacia de los miembros de la comunidad, sus creencias sobre sus habilidades para realizar tareas desafiantes, es un fuerte determinante de si actuarán y perseverarán en los esfuerzos para apoyar el crecimiento económico inclusivo.

Nuestra hipótesis es que la participación en los programas de DRIVE puede aumentar la autoeficacia de algunos individuos para hacer cambios positivos en sus vidas o comunidades. Además, algunas iniciativas pueden tener objetivos explícitos relacionados con el aumento de la autoeficacia, como un programa de incubadora de empresas destinado a aumentar la eficacia empresarial de los participantes. Se puede utilizar una escala de autoeficacia para evaluar la efectividad de un programa para aumentar la confianza de los participantes en un dominio específico.

¿Qué estamos midiendo?

Incluimos varias escalas de muestra para evaluar la autoeficacia en varios dominios, incluyendo la participación cívica, el cambio de vecindario, la defensa, el servicio comunitario, el espíritu empresarial y la autoeficacia profesional. No existe una escala global de autoeficacia, ya que la confianza de un individuo en su capacidad para tener éxito varía según el contexto. Por ejemplo, un individuo puede tener una alta autoeficacia empresarial pero una baja autoeficacia para mejorar las condiciones del vecindario.⁴

¿Cómo se identificaron estas escalas?

Un equipo de expertos en evaluación de la Central Valley Community Foundation (Fundación Comunitaria del Valle Central) y Sankofa Consulting llevó a cabo una revisión de la literatura para poner en práctica la autoeficacia e identificar las escalas existentes. Las escalas se evaluaron en función del rigor de sus métodos de desarrollo de escalas y su posible relevancia para el trabajo de desarrollo económico inclusivo de DRIVE.

Cómo usar estas escalas para sus proyectos

Recomendamos tomar y adaptar preguntas de las siguientes escalas para los fines propios de su organización. Tenga en cuenta que el siguiente grupo de escalas evalúa la autoeficacia en diferentes dominios y se **tomó directamente de la literatura anterior**. Algunas escalas pueden ser más relevantes para su(s) programa(s). Por ejemplo, el tema de autoeficacia empresarial sería apropiado para los participantes en un programa de incubadora de empresas, pero no para un programa destinado a abogar por el cambio en la comunidad

1 Bandura, A. (1997). *Autoeficacia: El ejercicio del control*. Nueva York, NY: W. H. Freeman.

2 Bandura, A. (1986). Fundamentos sociales del pensamiento y la acción (pp. 5-107). Prentice Hall: Englewood Cliffs, Nueva Jersey.

3 Bandura, A. (1986). Fundamentos sociales del pensamiento y la acción (pp. 5-107). Prentice Hall: Englewood Cliffs, Nueva Jersey.

4 Bandura, Alberto. (2006). Creencias de autoeficacia de los adolescentes, guía para la construcción de escalas de autoeficacia. Capítulo 14, págs. 307-337

CONTENIDO

Escala 1: Autoeficacia y Eficacia Colectiva para la participación cívica	X
Escala 2: Eficacia Percibida para el Cambio de Vecindario	X
Escala 3: Autoeficacia para la Abogacía	X
Escala 4: Escala de Autoeficacia en el Servicio Comunitario	X
Autoeficacia Emprendedora	
<hr/>	
Escala 5a: Escala de Autoeficacia Emprendedora de 22 temas	X
Escala 5b: Escala de Autoeficacia Emprendedora de 19 temas	X
Escala 5c: Escala de Autoeficacia Emprendedora de 4 temas	X
Autoeficacia Profesional	
<hr/>	
Escala 6a: Escala de Autoeficacia para la Búsqueda Laboral	X
Escala 6b: Autoeficacia en el trabajo y Escala de Búsqueda de la Autoeficacia Laboral	X



Escala 1 de Autoeficacia y Eficacia Colectiva para la participación cívica (Stopka, et al., 2022)

Por favor, piense en los problemas que ve en su comunidad.

1. ¿Cuánta diferencia crees que USTED puedes hacer personalmente al trabajar para resolver los problemas que ve?

[Opciones de respuesta: No estoy seguro(a)(a); No hay diferencia en absoluto; Alguna diferencia; Mucha diferencia].

2. ¿Cuánta diferencia crees que tú y otros miembros de tu comunidad pueden hacer si trabajan juntos?

[Opciones de respuesta: No estoy seguro(a)(a); No hay diferencia en absoluto; Alguna diferencia; Mucha diferencia].

Estos temas se desarrollaron como parte de una encuesta de participación cívica administrada a una muestra representativa de adultos estadounidenses (n = 1267) en mayo-junio del 20Los temas de la encuesta se probaron en una muestra pequeña antes de probarlos en la muestra nacional más grande. No se proporcionaron datos de confiabilidad y validez. Los encuestados en la encuesta nacional informaron: Ninguna diferencia (24.7%); Una pequeña diferencia (41.3%); Alguna diferencia (26.9%); Mucha diferencia (6.0%); o Rechazado (1.1%). Estos datos pueden servir como puntos de referencia para comparar cualquier dato recopilado localmente.

Fuente: Stopka, T. J., Feng, W., Corlin, L., King, E., Mistry, J., Mansfield, W., ... y Allen, J. D. (2022). Evaluación de la equidad en la salud, la riqueza y la participación cívica: una encuesta representativa a nivel nacional, Estados Unidos, 20*Revista Internacional para la Equidad en Salud*, 21(1), 1-

Escala 2 Eficacia Percibida para el Cambio da Nivel Vecindario (tema único; Rice, et al., 2016)

1. ¿Qué tan seguro(a) está de que puede mejorar su vecindario?

[Opciones de respuesta: 1 = Nada seguro(a), 2 = Un poco seguro(a), 3 = Muy seguro(a)]

Este tema fue adaptado de un tema que fue validado como parte de una encuesta nacional de creencias relacionadas con el cáncer. Los autores recodificaron las respuestas a esta variable como confiado(a) o no confiado(a).

Fuente: Rice, L. J., Hughes, B., Briggs, V., Delmoor, E., Jefferson, M., Johnson, J. C., & Halbert, C. H. (2016). Eficacia percibida y control para el cambio de barrio: El rol transversal de la eficacia colectiva. *Revista de Disparidades de Salud Racial y Étnica*, 3(4), 667-6



Escala 3 Autoeficacia para la Abogacía

(Adaptado de - Encuesta de Agentes de Cambio para Personas Mayores, Patch, et al., 2021)

[Opciones de respuesta; Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Algo en desacuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, Algo de acuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo]

Autoeficacia para la promoción:

- (1) Estoy seguro(a) de que puedo decirles a mis amigos que se involucren más en el trabajo comunitario.
- (2) Estoy seguro(a) de que puedo trabajar para hacer de mi comunidad un lugar mejor.

Control sociopolítico percibido: participación activa

- (1) Me gusta esperar y ver si alguien más va a resolver un problema (código inverso).
- (2) Me resulta muy difícil hablar frente a un grupo (código inverso).

Control sociopolítico percibido: optimismo por el cambio

- (1) Si le cuento a alguien "a cargo", como un líder, acerca de mis opiniones, me escucharán.
- (2) Disfruto de la participación en grupos comunitarios porque quiero tener la mayor cantidad de voz posible en mi comunidad.

Eficacia de los resultados de abogacía

Los grupos comunitarios pueden abogar por cambios para hacer de las comunidades mejores lugares para vivir y trabajar.

Asertividad

- (1) Puedo hablar con otros sobre temas en los que creo.
- (2) Puedo pedir a otros que ayuden a trabajar para hacer de nuestra comunidad un mejor lugar para vivir y trabajar.
- (3) Puedo iniciar discusiones con otros sobre cómo cambiar nuestra comunidad para convertirla en un mejor lugar para vivir y trabajar.

Competencia participativa y toma de decisiones

- (1) Si tengo un problema al trabajar hacia una meta, por lo general no me rindo.
- (2) Puedo influir en las decisiones que toma mi grupo.

Conocimiento de los recursos

- (1) Sé cómo obtener información sobre formas de hacer de mi comunidad un mejor lugar para vivir y trabajar.

Resiliencia de grupo

- (1) Confío en que nuestro grupo puede resolver los problemas que surjan.

Índice de Promoción Acumulativo: Medio de las puntuaciones de las 8 medidas de promoción enumeradas anteriormente ($\alpha = 0.791$)

Fuente: Patch, C. M., Conway, T. L., Kerr, J., Arredondo, E. M., Levy, S., Spoon, C., ... y Sallis, J. F. (2021). Involucrar a los adultos mayores como defensores de comunidades amigables con las personas mayores y transitables: el estudio piloto de los agentes de cambio para personas mayores. *Medicina conductual traslacional*, 11(9), 1751-17

Los temas fueron encontrados como válidos y confiables en un estudio previo: Millstein, R. A., Woodruff, S. I., Linton, L. S., Edwards, C. C., & Sallis, J. F. (2016). Desarrollo de medidas para evaluar la abogacía de los jóvenes para la prevención de la obesidad. *Revista Internacional de Nutrición Conductual y Actividad Física*, 13(1), 1-13.



Escala 4 Escala de Autoeficacia de Servicio Comunitario (CSSES, Reeb, et al., 1998)

[Escala de opciones de respuesta; 1 (Bastante incierto) a 10 (Cierto)]

1. Si elijo participar en el servicio comunitario en el futuro, yo podré hacer una contribución significativa.
2. En el futuro, podré encontrar oportunidades de servicio comunitario que sean relevantes para mis intereses y habilidades.
3. Confío en que, a través del servicio comunitario, puedo ayudar a promover la justicia social.
4. Confío en que, a través del servicio comunitario, puedo marcar la diferencia en mi comunidad.
5. Estoy seguro(a) de que puedo ayudar a las personas necesitadas participando en actividades de servicio comunitario.
6. Confío en que, en futuras actividades de servicio comunitario, podré interactuar con los profesionales adecuados de manera significativa y eficaz.
7. Confío en que, a través del servicio a la comunidad, puedo ayudar a promover la igualdad de oportunidades para los ciudadanos.
8. A través del servicio comunitario, puedo aplicar el conocimiento de manera que resuelva problemas de la “vida real”.
9. Al participar en el servicio comunitario, puedo ayudar a las personas a ayudarse a sí mismas. Estoy seguro(a) de que participaré en actividades de servicio comunitario en el futuro.

Fuente: Reeb, R.N., Katsuyama, R.M., Sammon, J.A. y Yoder, D.S. (1998) La Escala de Autoeficacia Comunitaria: evidencia de confiabilidad, validez de desarrollo y utilidad pragmática, *Michigan Journal of Community Service Learning*, 5, 48-La escala tiene altos niveles de consistencia entre temas y estabilidad verificación y recertificación, y el análisis factorial arrojó evidencia de validez de desarrollo.



Autoeficacia Emprendedora

La autoeficacia emprendedora se refiere a la creencia de un individuo en su capacidad para realizar tareas y roles dirigidos a resultados empresariales.⁵ Predice si un individuo seguirá carreras empresariales y se involucrará en un comportamiento empresarial.⁶ También puede ayudar a identificar las razones por las que una persona está evitando ciertas actividades empresariales, ya que algunas personas pueden evitar el emprendimiento no por falta de habilidades, sino porque creen que carecen de habilidades.⁷

Escala 5a Escala de Autoeficacia Empresarial de 22 temas (Chen, et al., 1998)

¿Qué tan seguro(a) está de que puede realizar los siguientes roles/tareas...?:

[Opciones de respuesta; Completamente incierto, Algo incierto, Ni cierto ni incierto, Algo cierto, Completamente cierto]

Mercadotecnia

1. Establecer y cumplir objetivos de cuota del mercado
2. Establecer y cumplir objetivos de ventas
3. Establecer y alcanzar objetivos de ganancias
4. Establecer una posición en el mercado de productos
5. Realizar un análisis de mercado
6. Expandir el negocio

Innovación

1. Nuevas aventuras y nuevas ideas
2. Nuevos productos y servicios
3. Nuevos mercados y territorios geográficos
4. 1Nuevos métodos de producción, comercialización y manejo

Administración

1. Reducir el riesgo y la incertidumbre
2. Planificación estratégica y desarrollo del sistema de información
3. Gestiona el tiempo estableciendo objetivos
4. Establecer y alcanzar metas y objetivos
5. Definir roles, responsabilidades y políticas organizacionales

5 Chen, C. C., Greene, P. G., & Crick, A. (1998). ¿La autoeficacia empresarial distingue a los emprendedores de los directivos? *Revista de Emprendimiento Empresarial*, 13(4), 295-3

6 Newman, A., Obschonka, M., Schwarz, S., Cohen, M., & Nielsen, I. (2019). Autoeficacia emprendedora: Una revisión sistemática de la literatura sobre sus fundamentos teóricos, medición, antecedentes y resultados, y una agenda para futuras investigaciones. *Revista de Comportamiento Vocacional*, 110, 403-419.

7 Chen, C. C., Greene, P. G., & Crick, A. (1998). ¿La autoeficacia empresarial distingue a los emprendedores de los directivos? *Revista de Emprendimiento Empresarial*, 13(4), 295-316.



Exposición a riesgos

1. Toma riesgos calculados
2. Toma decisiones bajo titubeo y riesgo
3. Asumir la responsabilidad de las ideas y decisiones
4. Trabajar bajo presión y conflicto

Control financiero

1. Realizar análisis financieros
2. Desarrollar el sistema financiero y los controles internos
3. Controlar el costo

Se comprobó que estos temas eran válidos y confiables. Se realizó un análisis de factores de componentes principales con rotación varimax y se subieron 22 de los 26 temas originales en los cinco factores enumerados anteriormente. Se puede calcular una puntuación total de ESE promediando los 22 temas.

Fuente: Chen, C. C., Greene, P. G., & Crick, A. (1998). ¿La autoeficacia empresarial distingue a los emprendedores de los directivos? *Revista de Emprendimiento Empresarial*, 13(4), 295-316.



Escala 5b Escala de 19 temas de Autoeficacia Empresarial (McGee, et al., 2009)

¿Cuánta confianza tiene en tu capacidad para...?

[Escala de opciones de respuesta: 1 (Sin Confianza) a 5 (Confianza alta)]

Búsqueda

1. Haga una lluvia de ideas (desarrolle) una nueva idea para un producto o servicio
2. Identifique la necesidad de un nuevo producto o servicio
3. Diseñe un producto o servicio que satisfaga las necesidades y deseos del cliente

Planificación

4. Desarrolle una estimación de la demanda de los clientes de un nuevo producto o servicio
5. Determine un precio competitivo para un nuevo producto o servicio
6. Desarrolle una estimación de la cantidad de fondos iniciales y capital de trabajo necesarios para iniciar mi negocio
7. Diseñe una campaña de mercadotecnia/publicidad eficaz para un nuevo producto o servicio

Clasificación

8. Lograr que otros se identifiquen y crean en mi visión y planes para un nuevo negocio
9. Red- i.e., establecer contactos, es decir, establecer contacto e intercambiar información con otros.
10. Explicar de forma clara y concisa verbal / por escrito mi idea de negocio en términos cotidianos

Implementación - Personas

11. Supervisa a los empleados
12. Reclutar y contratar empleados
13. Delegar tareas y responsabilidades a los empleados de mi empresa
14. Hacer frente con eficacia a los problemas y crisis del día a día
15. Inspirar, animar y motivar a mis empleados
16. Capacitar a los empleados

Implementación – Financiera

17. Organizar y mantener los registros financieros de mi negocio
18. Gestionar los activos financieros de mi negocio
19. Leer e interpretar los estados financieros

Estos temas resultaron ser confiables y válidos, demostrando validez convergente y discriminante, ya que los temas propuestos para cada constructo se cargan en los constructos respectivos y no se cargan en los otros constructos. Además, todas las cargas factoriales fueron estadísticamente significativas y los valores t correspondientes fueron superiores a 2,0. La consistencia interna de cada constructo también se evidencia por la validez aparente o la relación conceptual de los temas.

Fuente: McGee, J. E., Peterson, M., Mueller, S. L., & Sequeira, J. M. (2009). Autoeficacia emprendedora: Refinar la medida. *Teoría y Práctica del Emprendimiento*, 33(4), 965-988.



Escala 5c Escala de autoeficacia empresarial de 4 temas (Zhao, et al., 2005)

¿Qué tan seguro(a) está de que puede realizar con éxito las siguientes tareas?:

[Escala de opciones de respuesta: 1 (Sin confianza) a 5 (Confianza alta)]

1. Identificación de nuevas oportunidades de negocio
2. Creación de nuevos productos
3. Pensando creativamente
4. Comercialización de una idea o nuevo desarrollo

Se encontró que estos temas eran válidos y confiables (alfa = 0.78), y se correlacionaron con la escala de 22 temas desarrollada por Chen, et al., 19

Fuente: Zhao, H., Seibert, S. E., & Hills, G. E. (2005). El rol mediador de la autoeficacia en el desarrollo de las intenciones emprendedoras. *Revista de Psicología Aplicada*, 90(6), 1265.



Autoeficacia Profesional

La autoeficacia profesional es la creencia personal en la capacidad de uno para hacer una carrera con éxito.⁸ La teoría cognitiva social de la carrera, una expansión de la teoría cognitiva social de Bandura, destaca la importancia de la autoeficacia como predictor de la planificación de la carrera, las metas y el rendimiento.⁹

Escala 6a Escala de Autoeficacia para la Búsqueda Laboral (Solberg, et al., 1994)

¿Qué tan confiado estás en tu capacidad para...?

[Escala de opciones de respuesta: 0 (Muy poco) a 9 (Mucho)]

Eficacia en la búsqueda de empleo

1. Organice y lleva a cabo sus planes laborales.
2. Identifique un empleador con las oportunidades de trabajo que desea.
3. Investigue las posibles opciones laborales antes de buscar un trabajo.
4. Logre una carrera satisfactoria.
5. Identifique sus habilidades laborales.
6. Haga frente de manera efectiva a las barreras sociales.
7. Lidié eficazmente con las barreras personales.
8. Identifique los recursos que necesite encontrar en la carrera que desee.
9. Sepa relacionarse con su jefe para mejorar su carrera.
10. Póngase en contacto con una oficina de personal para asegurar una entrevista de trabajo.
11. Sepa dónde encontrar información sobre posibles empleadores para tomar buenas decisiones profesionales.
12. Comprenda cómo es que sus habilidades se pueden utilizar de manera efectiva en una variedad de trabajos.
13. Vístete de una manera que comunique el éxito durante una entrevista laboral.
14. Desarrolle una variedad de habilidades que pueda utilizar a lo largo de toda una vida de toma de decisiones profesionales.

Eficacia de la entrevista

15. Realice una entrevista informativa (recopilación informal de información de un profesional en su campo).
16. Evalúe un trabajo durante una entrevista.
17. Evalúe los requisitos del puesto y el ambiente de trabajo durante una entrevista de trabajo.
18. Desarrolle preguntas efectivas para una entrevista informativa.
19. Prepárese para una entrevista.
20. Desarrolle una carta de presentación efectiva para enviar a los empleadores.
21. Seleccione personas útiles en el lugar de trabajo con quienes asociarse.
22. Promueva sus habilidades y destrezas ante los demás.

8 Rigotti, T., Korek, S., & Otto, K. (2020). Autoeficacia relacionada con la carrera, sus antecedentes y relación con el éxito profesional subjetivo en un estudio de panel cruzado. *Revista Internacional de Manejo de Recursos Humanos*, 31(20), 2645-26

9 Choi, B. Y., Park, H., Yang, E., Lee, S. K., Lee, Y., & Lee, S. M. (2012). Comprender la autoeficacia en la toma de decisiones profesionales: un enfoque metaanalítico. *Revista de Desarrollo Profesional*, 39(5), 443-460.



Eficacia del Desarrollo de Su Red

23. Únase a organizaciones que tengan un énfasis en la carrera (por ejemplo, redes, desarrollo profesional).
24. Utilice su red social para identificar oportunidades laborales.
25. Utilice sus redes sociales para conseguir empleo.
26. Integre su conocimiento de sí mismo, las creencias y valores de los demás y la información de su carrera en una planificación de carrera realista y satisfactoria.
27. Desarrolle estrategias realistas para encontrar y asegurar la carrera.
28. Conozca a gente nueva en carreras de interés.
29. Solicite la ayuda de una persona profesional establecida para ayudarle a planificar su carrera en un campo determinado.
30. Promueva sus habilidades y maestrías a un empleador.

Eficacia de la Exploración Personal

31. Aclare y examine sus valores personales.
32. Identifique y evalúe sus valores personales.
33. Identifique y evalúe sus preferencias profesionales.
34. Identifique y evalúe sus capacidades personales.
35. Identifique y evalúe sus objetivos profesionales.

Análisis de componentes principales de la Escala de Eficacia en la Búsqueda de Carrera (CSES, por sus siglas en inglés) de 35 temas Solberg, Good y Nord, 1991) arrojaron cuatro factores: (a) Exploración de Trabajo, (b) Entrevistas, (c) Creación de Redes y (d) Eficacia de Exploración Personal. La consistencia interna de las subescalas varió de 0,87 a 0,95, lo que indica una muy buena consistencia interna. También se evaluó la validez unida y discriminante del CSES. Un análisis de componentes principales indicó que el CSES convergió con los índices de autoeficacia profesional y discriminó de las medidas de personalidad (p. ej., asertividad, habilidades interpersonales e instrumentalidad).

Fuente: Solberg, V. S., Good, G. E., Nord, D., Holm, C., Hohner, R., Zima, N., ... y Malen, A. (1994). Evaluación de las expectativas de búsqueda de carrera: Desarrollo y validación de la Escala de Eficacia en la Búsqueda de Carrera. *Revista de Evaluación de Carreras*, 2(2), 111-123.



Escala 6b Escala de Autoeficacia Laboral y la Escala de Autoeficacia en Búsqueda Laboral

(Pepe, et al., 2010)

[Opciones de respuesta; Para Nada bien, Algo bien, Bastante bien, Bien, Muy bien]

Pensando en el trabajo futuro, ¿qué tan bien puede.....?

1. ... alcanzar las metas que se le asignarán
2. ... Respetar los horarios y los plazos de trabajo
3. ... Aprender nuevos métodos de trabajo
4. ... Concentrar toda la energía en el trabajo
5. ... Terminar el trabajo asignado
6. ... Colaborar con otros colegas
7. ... Trabajar con personas de diversas experiencias y edades
8. ... Tener buenas relaciones con los supervisores directos
9. .. Comportarse de manera eficaz con los clientes
10. ... Trabajar en equipo

Pensando en las diferentes actividades que se pueden realizar a la hora de buscar trabajo, qué tan bien puede...

1. ... Busca la información que necesitará
2. ... Comprender la información encontrada
3. ... Seleccionar las ofertas laborales más adecuadas a sus competencias
4. ... Considerar un fracaso como un reto más que como un problema
5. ... Enfrentarse a los fracasos
6. ... Solicitar asesoramiento a personas con más experiencia
7. ... Respetar las competencias de los demás
8. ... Trabajar con nuevos miembros del equipo
9. ... Planifica tus propios proyectos profesionales
10. ... Aprovechar nuevas oportunidades en el mercado laboral
11. ... Superar las dificultades encontradas
12. ... Construir estrategias para el logro de metas

La Escala de Autoeficacia en el Trabajo (WSES, por sus siglas en inglés) y la Escala de Autoeficacia en la Búsqueda Laboral (SWSES, por sus siglas en inglés) han demostrado ser válidas y fiables. Los análisis de factores confirmatorios apoyaron la dimensionalidad de los dos instrumentos. El WSES mide dos dimensiones que evalúan la capacidad laboral percibida: las creencias sobre la gestión de las relaciones interpersonales y el logro de los objetivos asignados. El SWSES mide las dimensiones relacionadas con el manejo y el afrontamiento de las actividades de búsqueda de empleo.

Fuente: Pepe, S. J., Farnese, M. L., Avalone, F., & Vecchione, M. (2010). Escala de Autoeficacia en el Trabajo y Escala de Autoeficacia en la Búsqueda Laboral: Un estudio de validación en contextos culturales en español e italiano. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(3), 201-210.1260 Fulton Street,





1260 Fulton Street, Suite 200 • Fresno, CA 93721 • CENTRALVALLEYCF.ORG